

CONSEIL DE L'EGALITÉ DES CHANCES ENTRE HOMMES ET FEMMES  
RAAD VAN DE GELIJKE KANSEN VOOR MANNEN EN VROUWEN  
RAT FÜR CHANCENGLEICHHEIT ZWISCHEN MÄNNER UND FRAUEN

## MEMORANDUM

2010

## INHOUDSOPGAVE

<b><u>MEMORANDUM 2010: GENDERGELIJKHEID, EEN FUNDAMENTELE BEHOEFTE</u></b>	<b>2</b>
<b><u>BIJLAGE MEMORANDUM 2010</u></b>	<b>4</b>
<b><u>1. INLEIDING</u></b>	<b>5</b>
<b><u>2. DE BEHANDELING VAN DE GENDERPROBLEMATIEK EN GELIJKE KANSEN VOOR MANNEN EN VROUWEN ALS EEN AFZONDERLIJK BELEIDSTHEMA</u></b>	<b>5</b>
<b><u>3. EEN STERK ENGAGEMENT IN DE REGERINGSVERKLARING OVER DE UITVOERING VAN DE WET INZAKE “GENDERMAINSTREAMING”</u></b>	<b>6</b>
<b><u>4. REKENING HOUDEN MET DE ADVIEZEN EN STANDPUNTEN VAN DE RAAD OVER VOLGENDE THEMA’S</u></b>	<b>6</b>
<b>4.1. ECONOMIE</b>	<b>6</b>
4.1.1. WERKGELEGENHEID	6
A. WELKE PROBLEMEN ZIJN ER OP DIT MOMENT OP DE ARBEIDSMARKT?	6
Segmentering op de arbeidsmarkt	6
Combinatie gezin – arbeid?	7
B. GELIJK LOON VOOR VROUWEN EN MANNEN	7
4.1.2. SOCIALE ZEKERHEID	8
A. PENSIOENEN	8
B. INDIVIDUALISERING VAN DE RECHTEN INZAKE SOCIALE ZEKERHEID	9
C. GEZONDHEIDSZORG	10
4.1.3. EEN MEER RECHTVAARDIGE EN GELIJKE FISCALITEIT	10
<b>4.2. GENDER EN BESLUITVORMING: QUOTA</b>	<b>11</b>
<b>4.3. GEWELD</b>	<b>12</b>
4.3.1. DE STRIJD TEGEN PARTNERGEWELD	12
4.3.2. GEWELD EN GEZONDHEID	12
4.3.3. GEWELD, PESTERIJEN EN ONGEWENST SEKSUEEL GEDRAG OP HET WERK	13
<b>4.4. WELZIJN</b>	<b>13</b>
4.4.1. EENOUDERGEZINNEN	13
4.4.2. OUDEREN	14
<b>4.5. EUROPESE EN INTERNATIONALE DIMENSIES</b>	<b>15</b>
4.5.1. DE TOEPASSING VAN RESOLUTIE 1325	15
4.5.2. BELGISCH VOORZITTERSCHAP VAN DE EUROPESE UNIE	15
<b><u>5. TOEKOMSTIGE WERKING VAN DE RAAD VAN DE GELIJKE KANSEN VOOR MANNEN EN VROUWEN</u></b>	<b>16</b>

## GENDERGELIJKHEID, EEN FUNDAMENTELE BEHOEFTE

1. Vrouwen en mannen: de opdeling in twee geslachten, met de onderlinge genderrelaties die er het gevolg van zijn, is het essentiële kenmerk van elke menselijke samenleving. Ze kan niet gelijkgesteld worden aan eendere welke verhouding tussen meerderheid en minderheid (valide/andersvalide, hetero-/homoseksueel...). De totstandbrenging en het waarborgen van de gendergelijkheid door de uitbanning van elke vorm van discriminatie is dus een cruciale taak van elke regering.
2. De Europese Unie bekrachtigt deze visie door de gelijkheid van mannen en vrouwen specifiek aan te halen als een van zijn missies (Art. 3 van het EU-Verdrag). Derhalve is elke Lidstaat belast met het waarborgen van de gendergelijkheid in het domein van werkgelegenheid (Art. 157 van het Verdrag betreffende de werking van de Europese Unie). Om dit doel te bereiken moet de nodige wetgeving ontwikkeld worden voor de omzetting van een reeks richtlijnen aangaande diverse aspecten van de gendergelijkheid. Daarom heeft België de federale wet van 10 mei 2007 betreffende de bestrijding van discriminatie van vrouwen en mannen aangenomen, aangevuld door verschillende decreten en ordonnanties van de gefedereerde entiteiten.
3. De Belgische samenleving blijft echter gekenmerkt door grote ongelijkheden in het nadeel van vrouwen: hun gemiddelde lonen zijn nog steeds 20% lager dan die van mannen; veel lagere pensioenen; lagere activiteitsgraad; brutalere impact van armoede...

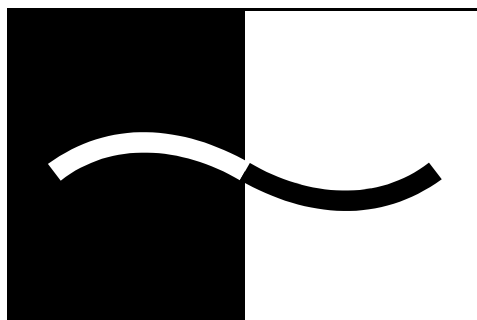
Hoewel het tot dusver gevoerde beleid zeer weinig belangstelling heeft voor deze elementen, merken we toch dat slechts weinig slachtoffers van deze ongelijkheden ze voor een rechtbank proberen aanvechten: isolement en gebrek aan middelen en informatie beletten dit.

4. De federale regering beschikt over twee specifieke instrumenten om deze ernstige tekortkomingen te verhelpen:
  - De Raad van de Gelijke Kansen voor Mannen en Vrouwen, een onafhankelijk federaal adviesorgaan, kan dankzij zijn brede vertegenwoordigingsbasis en zijn aanzienlijke expertise de gezagsdragers adviseren over de geschiktheid van de vooropgestelde maatregelen en de wenselijkheid van nieuwe initiatieven;
  - Het Instituut voor de Gelijkheid van Vrouwen en Mannen, een federale overheidsinstelling met als voornaamste taken enerzijds onderzoek en promotie en anderzijds het verlenen van juridische bijstand aan slachtoffers van discriminatie en autonome gerechtelijke tussenkomst.



5. Deze twee organen, die ervoor zorgen dat ze hun acties op elkaar afstemmen, zijn bijzonder geschikt om de autoriteiten te ondersteunen opdat België zijn Europese engagementen zou nakomen (bovendien neemt België het EU-voorzitterschap waar gedurende het tweede semester van 2010):
  - Enerzijds, omdat een Lidstaat zijn beleid zodanig moet ontwikkelen dat de gendergelijkheid gewaarborgd wordt en zich a fortiori moet onthouden van elke maatregel die hiermee strijdig zou zijn;
  - Anderzijds, omdat de desbetreffende Europese Richtlijnen elke Lidstaat verplichten een autonoom agentschap op te richten voor de promotie van gendergelijkheid en voor de bijstand van slachtoffers van discriminatie.
6. Bovendien is effectiviteit de sterkte van het Europese recht. Een Lidstaat kan slechts beweren dat het zijn Europese verplichtingen nakomt indien zijn beleid, zijn wetgeving en zijn instrumenten daadwerkelijk bijdragen tot de missies van de Unie.
7. Tot slot is het belangrijk dat de federale regering de doeltreffendheid van zijn gendergelijkheidsbeleid waarborgt door:
  - als geheel en ieder voor zich de nodige aandacht te schenken aan de adviezen die zij niet zullen nalaten te vragen aan de Raad van de Gelijke Kansen voor Mannen en Vrouwen;
  - ongeacht de budgettaire beperkingen, de specifieke werking van het Instituut voor de Gelijkheid van Vrouwen en Mannen te versterken door het toekennen van extra middelen, in de vorm van personeel en andere hulpbronnen, die nodig zijn om zijn kerntaken te vervullen





CONSEIL de l'Égalité des Chances ENTRE HOMMES ET FEMMES  
RAAD VAN de Gelijke Kansen VOOR MANNEN EN VROUWEN  
RAT FÜR CHANCENGLEICHHEIT ZWISCHEN MÄNNER UND FRAUEN

## BIJLAGE MEMORANDUM



## 1. INLEIDING

De Raad van de Gelijke Kansen voor Mannen en Vrouwen is een federaal adviesorgaan, bevoegd om adviezen uit te brengen over de verschillende facetten van de problematiek van de gelijke kansen voor mannen en vrouwen. Als dusdanig werkt de Raad mee aan de realisatie van de feitelijke gelijkheid van mannen en vrouwen, en aan het wegwerken van de directe en indirecte discriminaties.

De Raad zet de missie verder van de voormalige Commissie Vrouwenarbeid en de voormalige Emancipatieraad, waarvan hij de bevoegdheden overnam. De Raad heeft zich sedert zijn oprichting in 1993 beziggehouden met het opstellen van een overzicht van de obstakels die de wettelijke, reglementaire en feitelijke tenuitvoerlegging van de gelijke kansen voor mannen en vrouwen in de weg staan.

De Raad bestaat uit vertegenwoordigers van de sociale partners, de verenigingswereld, de democratische partijen en van sommige federale ministeries. De werkzaamheden die hij verricht en de adviezen die hij uitbrengt, vormen dan ook een weerspiegeling van de mening van een heel ruim platform van vertegenwoordigers van de voornaamste potentiële actoren in onze maatschappij op het vlak van gelijke kansen voor mannen en vrouwen.

Aan de vooravond van de vorming van een regering, wil de Raad kennis geven van de prioriteiten die hij voor de komende legislatuur wenst aangenomen te zien.

## 2. DE BEHANDELING VAN DE GENDERPROBLEMATIEK EN GELIJKE KANSEN VOOR MANNEN EN VROUWEN ALS EEN AFZONDERLIJK BELEIDSTHEMA

De regering heeft de taak te strijden tegen alle vormen van discriminatie. De Raad wil wijzen op de bijzondere aard van de ongelijkheden en discriminaties die vrouwen treffen. Discriminatie op grond van het geslacht is immers fundamenteel verschillend van de andere vormen van discriminatie aangezien vrouwen geen minderheidsgroep vormen. Discriminatie op grond van geslacht treft een ruime groep en heeft een transversaal karakter. Een speciaal beleid inzake gelijke kansen voor mannen en vrouwen blijft dus absoluut noodzakelijk.

Op 10 mei 2007 werden drie antidiscriminatie-wetten uitgevaardigd. Geslacht als discriminatiegrond wordt aangepakt via een specifieke wet die de wet van 7 mei 1999 over de gelijke behandeling van mannen en vrouwen vervangt. Hiermee erkennen de wetgevende en uitvoerende machten het belang en de specificiteit van de benadering van discriminatie in termen van “gender”. De Raad acht het dan ook fundamenteel om nog steeds een afzonderlijk beleid ter zake te voeren.

Vandaar dringt de Raad er op aan dat de portefeuille “gelijke kansen voor mannen en vrouwen” bij de komende regeringsvorming, als een volwaardige portefeuille wordt ondergebracht bij een minister. Dit houdt in dat er nog maximaal één andere bevoegdheid aan zijn of haar titel kan toegevoegd worden.



### 3. EEN STERK ENGAGEMENT IN DE REGERINGSVERKLARING OVER DE UITVOERING VAN DE WET INZAKE "GENDERMAINSTREAMING"

De wet van 12 januari 2007 tot integratie van de genderdimensie verplicht elke nieuwe regering bij haar regeringsverklaring de strategische doelstellingen te definiëren die zij wil verwezenlijken tijdens de legislatuur. Dit betekent de integratie van de genderdimensie in het geheel van de beleidslijnen, maatregelen, begrotingsvoorbereidingen of acties met het oog op het voorkomen of corrigeren van eventuele ongelijkheden tussen vrouwen en mannen.

De Raad vraagt de aanneming van de uitvoeringsmaatregelen van de wet, onder meer de evaluatie van het beleid in het tussentijds verslag en het eindverslag bestemd voor de federale kamers. De Raad vraagt om concrete verwijzingen hieromtrent op te nemen in de komende regeringsverklaring.

### 4. REKENING HOUDEN MET DE ADVIEZEN EN STANDPUNTEN VAN DE RAAD OVER VOLGENDE THEMA'S

#### 4.1. ECONOMIE

##### 4.1.1. WERKGELEGENHEID

#### A. WELKE PROBLEMEN ZIJN ER OP DIT MOMENT OP DE ARBEIDSMARKT?<sup>1</sup>

Ondanks vele inspanningen op het domein van gelijke kansen blijven de verschillen tussen mannen en vrouwen op vlak van werkgelegenheid, activiteitsgraad, bezoldiging en vertegenwoordiging hardnekkig voortbestaan. De Raad stelt daarom een aantal prioriteiten voor. De realisatie hiervan vraagt engagementen op verschillende niveaus: de regering, haar ministers en de sociale partners.

#### *Segmentering op de arbeidsmarkt*

De Raad vraagt doortastende maatregelen om de verticale en horizontale segmentering op de arbeidsmarkt weg te werken en om de arbeidsmarktparticipatie van de vrouwen te verhogen. De stille arbeidsreserve, veelal laaggeschoolden met kinderen, moeten nieuwe impulsen krijgen voor tewerkstelling door opleiding, vorming, samenwerkingsverbanden met onderwijs en door aangepaste arbeidsvoorwaarden. Tevens is er nood aan aangepaste maatregelen voor oudere vrouwen.

---

<sup>1</sup> Advies nr. 100 van de Raad van de Gelijke Kansen voor Mannen en Vrouwen naar aanleiding van het debat over het loopbaaneinde, goedgekeurd door de Raad van de Gelijke Kansen op 14 oktober 2005.

## Combinatie gezin – arbeid?<sup>2</sup>

De Raad pleit voor een verdere uitbouw van kinderopvangmogelijkheden, tijdskrediet en andere gezinsondersteunende dienstverlening om de combinatie gezin – arbeid aanzienlijk te verbeteren, zowel voor vrouwen als voor mannen. Meer vrouwen aan het werk impliceert immers meer aandacht vanuit het beleid voor de zorgarbeid. Er moeten maatregelen getroffen worden om vaders aan te moedigen meer tijd voor zorg op te nemen. Een evenwichtige taakverdeling geeft vrouwen immers de gelegenheid om meer uren buitenshuis te (blijven) werken. Zoals gesteld in zijn advies nr. 87<sup>3</sup> vraagt de Raad een transversaal beleid ten behoeve van gezinnen.

### **B. GELIJK LOON VOOR VROUWEN EN MANNEN**

De Raad stelt vast dat er de laatste jaren, geen daling valt waar te nemen in de loonkloof. Deze blijft hardnekkig. Uit het Loonkloofrapport 2010 van het Instituut (IGVM) blijkt dat de loonkloof verschillende oorzaken heeft. Deze problematiek moet op verschillende fronten worden aangepakt.

Er is de deeltijdse arbeid waar vrouwen oververtegenwoordigd zijn en die de loonkloof versterkt. Er is een gecumuleerd effect van de nadelen die verband houden met deeltijdse arbeid. Naast de horizontale en verticale segregatie blijken ook de burgerlijke staat en het al of niet hebben van kinderen (vaak onzichtbaar) oorzaak te zijn van de loonkloof.

Daarnaast is de Raad van mening dat het politieke beleid kan tussenkomen om een einde te stellen aan deze discriminaties bij de voorbereiding van het volgende Interprofessioneel Akkoord (2011-2012). Er rust namelijk een Europese verplichting op de beleidsmakers, met name het wegwerken van de loonkloof.

Zoals beschreven in zijn advies nr. 94<sup>4</sup>, stelt de Raad dat een sterker engagement nodig is opdat de seksneutrale functieclassificatiesystemen effectief ingang vinden. Deze systemen begunstigen de gelijke kansen en vormen ook een belangrijke basis voor een goed personeelsbeleid.

Het moet mogelijk zijn om binnen de Nationale Arbeidsraad de aanbevelingen en het advies inzake de seksneutrale functieclassificatiesystemen te evalueren. Zo zou nieuw leven kunnen geblazen worden in het instrumentarium (de gespecialiseerde paritair samengestelde commissie) dat door de sociale partners inzake de bestrijding van loonongelijkheid werd uitgewerkt.

---

<sup>2</sup> Advies nr. 84 van de Raad van de Gelijke Kansen voor Mannen en Vrouwen van 1 oktober 2004 betreffende de verlopen ter bevordering van de combinatie gezins- en beroepsleven.

<sup>3</sup> Advies nr. 87 van de Raad van de Gelijke Kansen voor Mannen en Vrouwen van 1 oktober 2004 betreffende de verdeling van de gezinslasten en betaalde arbeid tussen mannen en vrouwen binnen het gezin en de samenleving.

<sup>4</sup> Advies nr. 94 van de Raad van de Gelijke Kansen voor Mannen en Vrouwen betreffende de genderdimensie in het werkgelegenheidsbeleid – een oproep tot de beleidsmakers en de sociale partners, goedgekeurd door de Raad van de Gelijke Kansen voor Mannen en Vrouwen op 15 april 2005.



## 4.1.2. SOCIALE ZEKERHEID

### A. PENSIOENEN

De Raad vraagt dat de maatregelen die bepaald zijn in het generatiepact aan een genderscreening worden onderworpen, waarbij<sup>5</sup>:

- het begrip 'zware arbeid' benaderd wordt op een multidimensionele manier, opdat vrouwelijke functies gelijk dezelfde waarde worden toebedeeld als mannelijke functies;
- de "samendrukking" van alle vormen van deeltijdse arbeid voor de loopbaanberekening herzien en indien nodig opgeheven wordt.

Deeltijds werkende vrouwen, zelfs zij die deeltijds werken met behoud van rechten, zijn in zekere zin uitgesloten van het recht op brugpensioen en vervroegd pensioen omdat de wijze waarop de duur van de loopbaan wordt bepaald, hen nooit toelaat om de minimaal vereiste duur te bereiken. Ook belangrijk is dat vrouwen beter geïnformeerd worden over de impact van hun vrijwillige keuzes, inzake gedeeltelijke of volledige terugtrekking van de arbeidsmarkt, op hun pensioenen.

Daarnaast wijst de Raad met nadruk op de noodzaak om de eerste pijler van het pensioenstelsel te versterken.

Wat betreft de tweede pijler van het pensioenstelsel wil de Raad wijzen op zijn advies nr. 77<sup>6</sup>, waarin hij de aandacht van de overheid wil vestigen op de indirecte discriminaties, feitelijk of verwacht, als gevolg van 28 april 2003<sup>7</sup>.

Onder de oorzaken van feitelijke indirecte discriminaties bevindt zich het "toepassingsgebied" van de wet. Deze verplicht de werkgevers immers niet om een aanvullend pensioen te organiseren voor hun werknemers. Als gevolg zijn het vooral de sterkste (de grote bedrijven) en/of de meest mannelijke sectoren (metaalbedrijven, constructie, autosector...), die deze wetgeving toepassen.

Omdat dit ook de kleinere bedrijven (KMO's) en de meer vrouwelijke sectoren (dienstensector, schoonmaak...) aangaat, vraagt de Raad de veralgemening van de tweede pijler, waarbij de wet elke werkgever verplicht om zijn werknemers te verzekeren van een aanvullend pensioen.

---

<sup>5</sup> Advies nr. 110 van de Vaste Commissie Arbeid en de Commissie Sociale Zekerheid over de uitvoering van het generatiepact wat betreft het brugpensioen en het wettelijk pensioen: anciënniteitsvereisten, gelijkgestelde periodes, invulling van het begrip zware arbeid, goedgekeurd door de Raad van de Gelijke Kansen voor Mannen en Vrouwen op 13 oktober 2006.

<sup>6</sup> Advies nr. 77 van 17 oktober 2003 van de Raad van de Gelijke Kansen voor Mannen en Vrouwen betreffende de aanvullende pensioenen.

<sup>7</sup> Wet van 28 april 2003 wet van 28 april 2003 betreffende de aanvullende pensioenen en het belastingstelsel van die pensioenen en van sommige aanvullende voordelen inzake sociale zekerheid (W.A.P.) (B.S. van 15 mei 2003, Err. van 26 mei 2003).

Ten slotte vraagt de Raad een jaarlijkse publicatie van de gegevens betreffende de pensioenen van de tweede pijler, uitgesplitst naar geslacht en met een onderscheid tussen de directe en afgeleide rechten.

## B. INDIVIDUALISERING VAN DE RECHTEN INZAKE SOCIALE ZEKERHEID

Hoewel deze eis reeds 25 jaar oud is, blijft ze vandaag nog steeds actueel.

De Raad herinnert eraan dat de sociale bijdragen geïndividualiseerd zijn want ze zijn gebaseerd op het individueel inkomen (zowel het persoonlijk deel als dat van de werkgever). De sociale prestaties houden echter rekening met bepaalde gezinslasten. Dit verschil creëert aldus een discriminatie tussen vrouwen en mannen. Deze komt voort uit een verstoord evenwicht tussen de rechtstreeks verworven rechten door beroepsarbeid en de afgeleide rechten, verworven door het huwelijk of samenleven of bepaalde gezinslasten.

In sommige gevallen kennen werkenden een vermindering of zelfs een verlies van hun directe rechten omdat ze getrouwd zijn of samenwonen (bij werkloosheid en invaliditeit, waarvan vrouwen de voornaamste slachtoffers zijn). In andere gevallen kan de titularis van rechtstreekse rechten gratis toegang hebben tot een reeks van afgeleide rechten omdat hij een huwelijkspartner of samenwonende ten laste heeft of heeft gehad (pensioen aan gezinstarief, echtscheidingspensioen, overlevingspensioen en verzekering voor gezondheidszorg).

Deze afgeleide rechten komen voornamelijk ten goede aan mannelijke titularissen of aan volwassen vrouwen die hen ten laste zijn of waren. Het bedrag van deze indirecte discriminatie komt overeen met ongeveer een kwart van de uitgaven van de gehele sociale zekerheid, in de tak van de pensioenen zelfs ongeveer 33 % van de uitgaven. Daar komt nog bij dat een groot aantal werkenden (in meerderheid vrouwen) bijdragen aan “verloren fondsen”, want de andere ouder oefent al hun recht op uitkeringen uit (bijdragen voor kinderbijslag) of hun recht is al mogelijk zonder bijkomende bijdrage door het andere lid van het koppel (verzekering voor gezondheidszorg) of hun recht wordt uiteindelijk opgegeven ten gunste van het recht dat voortkomt uit het huwelijk (gezinstarief).

De Raad van de Gelijke Kansen voor Mannen en Vrouwen vraagt daarom dat de toekomstige regering zich expliciet engageert in dit domein, en:

- een evaluatie laat uitvoeren van de evolutie van de rechtstreekse en afgeleide rechten;
- aan de Raad voorstellen voorlegt voor de geleidelijke realisatie (bijvoorbeeld per leeftijdscategorie) van een individualisering van de sociale prestaties. Dit met het oog op de verhoging van de belastingplichtige rechtstreekse rechten en het verminderen van de niet-belastingplichtige rechtstreekse rechten, alsook het verminderen van de niet-belastingplichtige afgeleide rechten mét behoud van de momenteel verworven rechten.

## C. GEZONDHEIDSZORG

De overheid heeft reeds verschillende maatregelen genomen aangaande het beperken van de jaarlijkse persoonlijke bijdrage aan de sociale zekerheid. Toch blijven er onverminderbare kosten bestaan die het zwaarst wegen op de laagste inkomens. En alleenstaande vrouwen en moeders behoren vooral tot deze categorie. Deze categorie krijgt echter ook meer te maken met gezondheidsproblemen dan de andere. Ze zijn met andere woorden genoodzaakt vaker een beroep te doen op zorgverstrekkers en meer farmaceutische producten te consumeren. Verhoudingsgewijs besteedt deze categorie hier het grootste deel van hun budget aan.

De Raad vraagt dan ook dat de overheid zijn initiatieven voortzet om de financiële lasten voor gezondheidszorg te verlagen.

In zogenaamde wijkgezondheidscentra is het momenteel mogelijk om de directe betaling te vervangen door een betaling per abonnement. Dit ‘abonnement’ omvat de betaling van consultaties en huisbezoeken, ongeacht de frequentie waarmee hij of zij een beroep doet op de huisarts. Hulpverleners worden met andere woorden forfaitair betaald op basis van het aantal patiënten dat zich in hun praktijk inschrijft. Dit systeem zorgt ervoor dat hulpverleners niet financieel gebonden zijn aan het feit of de patiënt al dan niet ziek is. Solidariteit speelt hierin een belangrijke rol: ‘gezonde’ ingeschreven patiënten dragen in dit systeem bij aan het budget, dat het team vervolgens kan aanwenden voor de verzorging van de meer hulpbehoevenden. Maar de inrichting van zo’n wijkgezondheidscentrum steunt op het initiatief van een groep dokters. Als gevolg beschikken bepaalde steden of wijken niet over zo’n structuur.

### 4.1.3. EEN MEER RECHTVAARDIGE EN GELIJKE FISCALITEIT<sup>8</sup>

De Raad benadrukt dat hij in een voorgaand advies<sup>9</sup> heeft aangetoond dat het geheel aan uitgaven en fiscale voordelen volledig voorbijgaan aan belastingplichtigen die niet aan het werk zijn en aan hen wiens inkomsten lager liggen dan de vastgelegde drempel. Hij is van mening dat zich onder de arme belastingplichtigen vooral vrouwen bevinden, die op geen enkele wijze voordeel halen uit de herverdeling, met name aan het systeem van fiscale voordelen.

De Raad vraagt dat de overheid van dit deel van de bevolking (ongeveer 14 % van de totale bevolking), dat niet onderworpen is aan de personenbelasting, een verdeling naar geslacht realiseert. Ook vraagt hij dat de overheid een opsplitsing naar geslacht maakt van het geheel van deze fiscale uitgaven en voordelen (forfaitaire beroepskosten, huwelijksquotiënt, het verschil tussen belasting en aftrek van de bestaansmiddelen, aftrek van de kinderopvangkosten voor een “niet-opgevangen” kind, vrijgesteld bedrag voor kinderen ten

---

<sup>8</sup> Advies nr. 39 van de Raad van de Gelijke Kansen voor mannen en vrouwen van 8 december 2000 betreffende de afrek voor kinderen ten laste en het fiscaal statuut van de onderhoudsgelden voor kinderen.

<sup>9</sup> Advies nr. 36 van de Raad van de Gelijke Kansen voor mannen en vrouwen van 7 april 2000: Fiscaliteit en armoede – betreffende de toekomstige fiscale hervorming en de invloed daarvan op de sociale gelijkheid vanuit de genderdimensie.



laste, vrijgesteld bedrag voor personen ten laste, levensverzekering, pensioensparen, groepsverzekering en pensioenfondsen...), waarvan de bedragen aanzienlijk zijn.

De Raad vermoedt dat de meeste van deze voordelen toegepast worden op de inkomens van mannelijke belastingplichtigen, wat leidt tot de vermindering van het progressief karakter van de belastingsdruk op hoge inkomens, die meestal voor mannen zijn. Ook vraagt hij dat de regering zich engageert voor de individualisering van de personenbelasting om zo geleidelijk een fiscale gelijkheid tussen mannen en vrouwen te realiseren, zonder inmenging in hun levenskeuze.

#### 4.2. GENDER EN BESLUITVORMING: QUOTA<sup>10</sup>

Bedrijven doen zichzelf te kort als ze niet op alle niveaus een aantal vrouwen in dienst hebben. Hoewel het nog positiever zou zijn dat bedrijven vanuit welbegrepen eigenbelang zorgen voor voldoende vrouwen, kan een wettelijke verplichting waarbij een bepaald streefdoel wordt opgelegd hen alvast over de streep trekken om meer aandacht te hebben voor een evenwichtige vertegenwoordiging. Het opleggen van quota kan in die zin minstens tijdelijk noodzakelijk zijn.

De Raad vraagt dat wetgevende initiatieven genomen worden om minstens quota in te voeren voor de samenstelling van raden van bestuur van vennootschappen die aan de beurs genoteerd wensen te worden. Dit moet een aanzet zijn om verdere initiatieven te ontwikkelen, die alle bedrijven ertoe aanzetten om te zorgen voor een evenwichtige samenstelling van hun raden van bestuur. Daarbij mag niet uit het oog verloren worden dat quota die opgelegd worden aan de privé-sector ook gerespecteerd moeten worden door de overheid zelf in het kader van de door haar gecreëerde of bestuurde organen, instellingen en adviesraden.

De Raad vraagt dat de nieuwe regering haar steunt verleent betreffende de evenwichtige samenstelling van adviesorganen. Het Koninklijk Besluit van 19 januari 2010 (*B.S. 2 februari 2010*) geeft deze bevoegdheid aan de Commissie voor de bevordering van de evenwichtige aanwezigheid van mannen en vrouwen in adviesorganen, gecreëerd binnen de Raad in de lente van 2010.

---

<sup>10</sup> Advies nr. 108 van het Bureau van de Raad van de Gelijke Kansen voor Mannen en Vrouwen m.b.t. quota in raden van bestuur, goedgekeurd door de Raad van de Gelijke Kansen voor Mannen en Vrouwen op 13 oktober 2006.

### 4.3. GEWELD<sup>11</sup>

#### 4.3.1. DE STRIJD TEGEN PARTNERGEWELD

Het vierde Nationaal actieplan tegen geweld werd uitgewerkt als gevolg van de beslissing van de Interministeriële Conferentie inzake gelijke kansen. De Raad erkent dat de regering in dit kader al heel wat inspanningen heeft geleverd.

Ondanks al dit werk worden echter nog heel wat vrouwen met geweld geconfronteerd. De opvang en begeleiding van slachtoffers en daders moet nog uitgebreid en verbeterd worden. Maar er moeten ook meer preventiemaatregelen getroffen worden voor daders en meer efficiënte repressiemaatregelen tegen geweld als dusdanig.

Verder vraagt de Raad om het overleg tussen alle betrokken actoren en niveaus te stimuleren, voldoende en zekere budgetten te voorzien die de continuïteit garanderen van de projecten op het terrein en een verdere uitbreiding en stroomlijning van de sensibilisering, vorming en opleiding van politiefunctionarissen, magistraten, artsen en eerstelijnsgezondheidsdiensten.

Niettegenstaande een groeiende bewustwording blijft het noodzakelijk om op regelmatige tijdstippen informatie- en sensibiliseringscampagnes te voeren. Ook kinderen en jongeren moeten bewust gemaakt worden. Het is immers al op jonge leeftijd dat men zich een beeld begint te vormen van de relaties tussen mannen en vrouwen.

Ten slotte wil de Raad aandacht vragen voor een gestroomlijnde registratie van en verder onderzoek naar het voorkomen, de omvang en de evolutie van partnergeweld (cf. *infra*). In het bijzonder wil de Raad vragen om de effecten van partnergeweld op de gezondheid van vrouwen te bestuderen. Enkel op basis van deze studies kan een doeltreffend beleid ontwikkeld worden om deze plaag te bestrijden.

#### 4.3.2. GEWELD EN GEZONDHEID

In 2002 publiceerde de Wereldgezondheidsorganisatie (WHO) haar “*Mondiaal rapport over geweld en gezondheid*”. In 2005 publiceerde de WHO een wereldwijd onderzoek naar de gevolgen van huiselijk geweld op de gezondheid van vrouwelijke slachtoffers<sup>12</sup>.

Eén van de conclusies in het onderzoeksrapport is dat huiselijk geweld moet beschouwd worden als een globale bedreiging voor de volksgezondheid. Het heeft niet enkel een impact op de uitgaven voor gezondheidszorg. Het kan ook heel wat gevolgen hebben voor de gezondheidstoestand van vrouwen zelf.

---

<sup>11</sup> Advies nr. 89 van 1 oktober 2004 van de Raad van de Gelijke Kansen voor Mannen en Vrouwen betreffende de huisplaatsing in het kader van geweld op vrouwen.

<sup>12</sup> WHO Multi-country Study on Women’s Health and Domestic Violence against Women. Initial results on prevalence, health outcomes and women’s responses, 2005.



De Raad vraagt om in België een onderzoek in te stellen naar de gevolgen van huiselijk geweld op de gezondheid van de slachtoffers en op de volksgezondheid in het algemeen. Ook moet de totale kost van partnergeweld (arbeidsonderbreking, zorg, opvang en begeleiding van slachtoffers, ouders en kinderen die getuige zijn) geëvalueerd worden.

De onderzoeksresultaten zullen ervoor zorgen dat een strategisch beleid kan worden uitgestippeld.

#### 4.3.3. GEWELD, PESTERIJEN EN ONGEWENST SEKSUEEL GEDRAG OP HET WERK

De Raad herhaalt zijn advies nr. 112<sup>13</sup> over de noodzaak om de nodige maatregelen te nemen voor het vergemakkelijken van de erkenning van arbeidsongevallen, veroorzaakt door geweld, pesten of ongewenst seksueel gedrag op het werk en deze van ziektebeelden ten gevolge van dergelijke situaties als beroepsziekten. Deze maatregelen moeten tegelijkertijd worden aangenomen voor de privé-sector en de openbare sector.

#### 4.4. WELZIJN

##### 4.4.1. EENOUDERGEZINNEN

De Raad vestigt de aandacht op zijn recent advies nr. 125<sup>14</sup> over de problemen van éénoudergezinnen.

De laatste decennia is het aantal éénoudergezinnen duidelijk gestegen. In een grote meerderheid van deze gezinnen staat een vrouw aan het hoofd. Hoewel éénouderschap niet beschouwd moet worden als een teken van armoede, stelt men toch vast dat heel wat alleenstaande moeders zich dikwijls in een uiterst kwetsbare situatie bevinden door een opeenstapeling van moeilijkheden.

Het beleid afstemmen op een ruime definitie van eenoudergezinnen laat de mogelijkheid open van maatregelen ten voordele van twee ouders die feitelijk samenwonen. Een efficiënt beleid houdt dan ook in dat specifieke maatregelen vervallen bij samenwonen.

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 maatregelen een oplossing bieden.

De Raad vraagt aan de regering om werk te maken van maatregelen die effect hebben op alle gezinnen met kinderen (afschaffing van het onderscheid in de kinderbijslag volgens de rang van het kind<sup>15</sup> en de fiscale aftrek voor kinderen ten laste van het eerste kind op het

---

<sup>13</sup> Advies nr. 112 van 9 juni 2006 van het Bureau van de Raad van de Gelijke Kansen voor Mannen en Vrouwen met betrekking tot de voorontwerpen van wet en van koninklijk besluit met betrekking tot geweld, pesten en ongewenst seksueel gedrag op het werk, goedgekeurd door de Raad van de Gelijke Kansen voor Mannen en Vrouwen op 13 oktober 2006.

<sup>14</sup> Advies nr. 125 van 9 oktober 2009 van het Bureau van de Raad van de Gelijke Kansen voor Mannen en Vrouwen met betrekking tot eenoudergezinnen.

<sup>15</sup> Advies nr. 120 van 8 mei van het Bureau van de Raad van de Gelijke Kansen voor Mannen en Vrouwen met betrekking tot de toekenning van de kinderbijslag wanneer de ouders van het kind gescheiden zijn.

niveau van het tweede kind brengen) en ook maatregelen te nemen die effect hebben op alle personen met een laag inkomen (verhoging van het minimum interprofessioneel gewaarborgd loon) en op alle uitkeringsgerechtigden (harmonisatie van de pensioenberekeningen en veralgemening van hun uitbetaling). Het spreekt vanzelf dat zulke maatregelen in het bijzonder nuttig zullen zijn voor alleenstaande ouders.

In eerste instantie moeten de algemene maatregelen op hun doelmatigheid getoetst worden, rekening houdend met de diverse gezinsvormen en de genderneutraliteit. In tweede instantie moet ook voor de specifieke maatregelen een gender-effectenrapportage en een doelmatigheidstoets uitgevoerd worden.

De Raad vraagt om betrokken te worden bij de toekomstige werkzaamheden over dit onderwerp door de volgende regering.

#### 4.4.2. OUDEREN<sup>16</sup>

De demografische groei van het aantal bejaarden in onze samenleving betekent dat de maatschappij veel aandacht aan deze bevolkingsgroep moet besteden. Een eerste nieuwe uitdaging is de intergenerationele solidariteit, volgens welke de verschillende generaties in harmonie moeten samenleven en samenwerken.

Een tweede belangrijke uitdaging is het tegemoetkomen aan de vraag van de senioren groepen om op een volwaardige manier te participeren in de samenleving. Dit houdt naast arbeidsparticipatie ook sociale, culturele en politieke participatie in.

Een derde uitdaging bestaat uit het tegemoet komen aan de noden en behoeften van de senioren inzake welzijn, inkomenszekerheid, pensioen of vervangingsinkomen, welvaartaanpassing van hun inkomen, betaalbare medische en niet-medische zorg, armoedebestrijding, huisvesting en ouderenopvang.

De Raad vraagt de overheid specifieke aandacht te besteden aan de situatie van de ouder wordende vrouw. De Raad is ook van oordeel dat bij alle politieke beslissingen rekening moet worden gehouden met de impact van die beslissingen op de specifieke situatie van ouderen.

---

<sup>16</sup> Advies nr. 82 van de Raad van de Gelijke Kansen voor Mannen en Vrouwen van 12 maart 2004 betreffende vrouwen van 60+ en advies nr. 88 van 1 oktober 2004 van de Raad van de Gelijke Kansen voor Mannen en Vrouwen betreffende de vrouwen van 50 jaar en meer.

## 4.5. EUROPESE EN INTERNATIONALE DIMENSIES

### 4.5.1. DE TOEPASSING VAN RESOLUTIE 1325

Op 31 oktober 2000 werd in de Veiligheidsraad van de Verenigde Naties “Resolutie 1325 Vrouwen, Vrede en Veiligheid”<sup>17</sup> unaniem aangenomen. De resolutie biedt een algemeen beleidskader en een globale strategie voor vredesopbouw, gendergelijkheid en duurzame ontwikkeling en waakt over de integratie van een genderperspectief in de onderhandelingen en de uitvoering van vredesakkoorden. Concreet betekent dit onder meer dat vrouwen en vrouwenorganisaties op een evenredige en volwaardige manier moeten betrokken worden bij de preventie en oplossing van conflicten en bij de totstandkoming van een duurzame vrede.

Met betrekking tot de uitvoering van resolutie 1325 hebben de bevoegde departementen al heel wat vooruitgang geboekt. Het Belgisch Nationaal Actieplan “Vrouwen, Vrede en Veiligheid” werd in 2008 opgesteld en bestrijkt de periode 2009-2012.

De Raad benadrukt het belang van een concrete implementatie van dit plan. Hij verzoekt de regering, en in het bijzonder de ministers bevoegd voor buitenlandse zaken, ontwikkelingssamenwerking en defensie, om van de uitvoering van Resolutie 1325 ook de komende jaren een beleidsprioriteit te maken en voldoende middelen voor de concrete uitvoering te voorzien. In het kader van hulpprogramma’s, personeelsbeleid, buitenlandse missies, informatie en onderzoek kan er door België nog belangrijk werk gedaan worden.

### 4.5.2. BELGISCH VOORZITTERSCHAP VAN DE EUROPESE UNIE

Eind 2009 publiceerde het Bureau van de Raad van de Gelijke Kansen voor Mannen en Vrouwen zijn prioriteiten voor het voorzitterschap van de Europese Unie.

Eerst en vooral zou België het bestuderen van de loonkloof op Europees vlak moeten voortzetten. Welk percentage is aannemelijk en welk valt onder de noemer discriminatie? Voor de Raad is het bevorderen van de sociale dialoog in de lidstaten prioritair voor het zoeken naar oplossingen en strategieën. België zou een specifieke analyse per lidstaat moeten vragen van de loonbepalingen die een ongelijke behandeling van vrouwen en mannen tot gevolg hebben in functie van hun burgerlijke stand en hun familiale lasten.

Bovendien is de Europese Commissie begonnen aan een proces van reglementaire verbetering. In haar Mededeling van maart 2005 (COM (2005)97), vraagt ze aan de staten om impactanalyses uit te voeren van de nieuwe nationale reglementering en engageert ze zich tegelijkertijd om impactanalyses van haar eigen voorstellen uit te voeren. Het blijkt dat deze niet echt transparant zijn en niet getuigen van een overtuigende methodologie. Hoewel ze zich in bijlage bij de ontwerp teksten bevinden, zorgen de resultaten van deze analyses

---

<sup>17</sup> Advies nr. 93 van het Bureau van de Raad van Gelijke Kansen voor Mannen en Vrouwen van 11 februari 2005 inzake resolutie 1325 (2000) van de VN-Veiligheidsraad m.b.t. vrouwen, vrede en veiligheid, goedgekeurd door de Raad van de Gelijke Kansen voor Mannen en Vrouwen op 15 april 2005.





voor nog meer vragen dan ze antwoorden bieden met betrekking tot de verwachte resultaten van de ontwerpnormen.

De normen met betrekking tot de gelijke behandeling van vrouwen en mannen, die op dit moment herzien worden, lijden aan dezelfde tekortkomingen. De Commissie zou zijn methode, zijn criteria, zijn gemeenschappelijke indicatoren, maar vooral het gebruik van de (onvermijdelijk nationale) bronnen, die meer krediet zouden verlenen aan de impactanalyse, moeten verbeteren. De invoering van een 'bronnenbibliotheek' per lidstaat, zou het tegelijkertijd mogelijk maken om geslachtsspecifieke gegevens te verzamelen.

## 5. TOEKOMSTIGE WERKING VAN DE RAAD VAN DE GELIJKE KANSEN VOOR MANNEN EN VROUWEN

De Raad vraagt aandacht voor zijn toekomstige werking. Ondanks zijn beperkt budget, heeft hij zich steeds ingespannen om adviezen uit te brengen over een zo ruim mogelijke waaier van punten aangaande het gelijke kansenbeleid voor mannen en vrouwen.

Niet alleen zijn unieke samenstelling, maar vooral zijn onafhankelijke positie stelt de Raad in staat deze adviezen uit te brengen die uitgebreid besproken werden door de verschillende belanghebbenden. Sinds zijn oprichting heeft de Raad 128 adviezen uitgebracht over wetsontwerpen en maatschappelijke problemen. Het verspreiden ervan is slechts mogelijk met voldoende middelen.

De Raad stelt echter vast dat er sinds zijn oprichting nog geen enkele aanpassing van zijn budget is gebeurd. Ook zijn Secretariaat, verzekerd door het Instituut voor de Gelijkheid van Vrouwen en Mannen, zou moeten verstevigd (2-3 voltijdse equivalenten) en zijn contractuele medewerkers vast benoemd worden (statutarisering van de startbaanovereenkomsten).

