



Conseil de l'Égalité des Chances entre Hommes et Femmes
Raad van de Gelijke Kansen voor Mannen en Vrouwen
Rat für Chancengleichheit zwischen Männern und Frauen

**UITVOERING EN PRIORITEITEN VAN DE
RAAD VAN DE GELIJKE KANSEN VOOR
MANNEN EN VROUWEN
VOOR DE NIEUWE LEGISLATUUR**

INHOUD

	Pagina
I. WERK GEREALISEERD DOOR DE RAAD	5
<u>I.1. ARBEID EN TEWERKSTELLING</u>	5
<i>I.1.1. Verdeling van de taken binnen het gezin</i>	5
<i>I.1.2. Aard van de functiebenamingen en beroepen</i>	5
<i>I.1.3. Evaluatie van werknemers in de openbare sector</i>	6
<i>I.1.4. Arbeidsherverdeling in de openbare sector</i>	6
<i>I.1.5. Vrouwen in de Belgische politiediensten</i>	8
<i>I.1.6. Gelijk loon voor mannen en vrouwen</i>	9
<i>I.1.7. Vrouwen in de krijgsmacht</i>	11
<i>I.1.8. Huisarbeid</i>	13
<i>I.1.9. Nachtarbeid voor vrouwen</i>	13
<i>I.1.10. Deeltijdse arbeid</i>	14
<i>I.1.11. Borstvoedingspauzes</i>	15
<i>I.1.12. Ouderschapsverlof</i>	16
<i>I.1.13. Vervanging loopbaanonderbreking</i>	17
<i>I.1.14. Principe van gelijk loon voor gelijk werk en evaluatie van de functies</i>	18
<i>I.1.15. Vrouwen bij brandweerkorpsen</i>	19
<i>I.1.16. Herziening van de richtlijn 76/207</i>	20
<i>I.1.17. Opzeggingstermijnen bij ontslag van in overheidsdiensten op grond van een arbeidsovereenkomst tewerkgestelde werklieden</i>	21
<i>I.1.18. De toelatingsvoorwaarden voor bepaalde betrekkingen in de buitendiensten van het directoraat-generaal van de strafinrichtingen van het ministerie van justitie</i>	21
<i>I.1.19. Voorwaarden voor toelating tot bepaalde betrekkingen bij de rijksgevestigden voor observatie en opvoeding onder toezicht</i>	22
<i>I.1.20. Tewerkstelling van mindervalide</i>	23
<i>I.1.21. De aanwezigheid van vrouwen in de Belgische diplomatie</i>	24
<i>I.1.22. Gerechtelijke stage</i>	26
<i>I.1.23. Gevolg van het moederschapsverlof op de wachttijd in het kader van de reglementering over de werkloosheid</i>	26
<i>I.1.24. Gelijke behandeling van mannen en vrouwen op het werk (wet van 7 mei 1999)</i>	26
<u>I.2. SOCIALE ZEKERHEID</u>	27
<i>I.2.1. Pensioen van werknemers</i>	27
<i>I.2.2. Zwangerschap, zwangerschapsverlof en borstvoeding... een ziekte?</i>	27
<i>I.2.3. Het standpunt van de Raad in verband met de Sociale Zekerheid</i>	28
<i>I.2.4. Modernisering van de sociale zekerheid (advies nr.15)</i>	29
<i>I.2.5. Brochure over deeltijds werk</i>	30
<i>I.2.6. Moederschapsbescherming (voor loontrekkende werknemers in de openbare en in de privé-sector) (adviezen nrs.10 en 37)</i>	30
<i>I.2.7. Sociaal Statuut van de meewerkende echtgenote (adviezen 28 en 53)</i>	31
<i>I.2.8. Inkomensgarantie voor ouderen –IGO (advies nr. 41)</i>	32
<i>I.2.9. Sociaal en beroepsstatuut van bij een dienst aangesloten onthaalmoeders (advies nr. 42)</i>	32
<i>I.2.10. Kinderbijslag (inventaris)</i>	33
<i>I.2.11. Bescherming van het moederschap van zelfstandige werknemers (advies nr. 52)</i>	33
<i>I.2.12. Gepensioneerden mogen bijverdienen (advies nr. 68)</i>	34
<i>I.2.13. Conclusie</i>	34

<u>I.3.</u>	BESLUITVORMING	35
<i>I.3.1.</i>	<i>Deelname van vrouwen aan het politieke leven</i>	<i>35</i>
<i>I.3.2.</i>	<i>Aanwezigheid van vrouwen in overlegstructuren in bedrijven (sociale verkiezingen van mei 2000)</i>	<i>35</i>
<i>I.3.3.</i>	<i>Weerslag van de daling van de devolutive kracht van de lijststemmen op de vertegenwoordiging van vrouwen en de wetgevende vergaderingen</i>	<i>36</i>
<i>I.3.4.</i>	<i>Aanwezigheid van vrouwen in instanties met adviesbevoegdheid</i>	<i>36</i>
<i>I.3.5.</i>	<i>Deelname van vrouwen aan het politieke leven. Provincie- en gemeenteraadsverkiezingen in oktober 2000</i>	<i>37</i>
<i>I.3.6.</i>	<i>Gevolgen van de hervorming van de kieswet op de vertegenwoordiging van vrouwen in het politieke leven</i>	<i>38</i>
<i>I.3.7.</i>	<i>Opvolging</i>	<i>39</i>
<u>I.4.</u>	GEWELD	40
<i>I.4.1.</i>	<i>Genitale verminking</i>	<i>40</i>
<i>I.4.2.</i>	<i>Stalking</i>	<i>40</i>
<i>I.4.3.</i>	<i>Vrouwen en veroordelingen</i>	<i>41</i>
<i>I.4.4.</i>	<i>Nota van de federale overheid over het nationaal actieplan tegen geweld op vrouwen</i>	<i>42</i>
<i>I.4.5.</i>	<i>Geweld? pesterijen en ongewenst seksueel gedrag op het werk</i>	<i>43</i>
<i>I.4.6.</i>	<i>Studiedag « Prostitutie en mensenhandel met het oog op seksuele uitbuiting: wie, wat en waarom? » van 6 november 2001, Congrespaleis Brussel</i>	<i>44</i>
<i>I.4.7.</i>	<i>Behandeling van daders van partnergeweld</i>	<i>45</i>
<u>I.5.</u>	FAMILIE	46
<i>I.5.1.</i>	<i>Advies nr. 6 over de problematiek van de scheiding en over de gevolgen voor beide partners en de kinderen.</i>	<i>46</i>
<i>I.5.2.</i>	<i>Het co-ouderschap</i>	<i>47</i>
<i>I.5.3.</i>	<i>Naam van Het Kind</i>	<i>47</i>
<i>I.5.4.</i>	<i>Studiedag en brochure "gezinnen in beweging"</i>	<i>48</i>
<u>I.6.</u>	WELZIJN	48
<i>I.6.1.</i>	<i>Armoede</i>	<i>48</i>
*	armoede en onderwijs	
*	armoede en werkgelegenheid	
*	armoede en sociale zekerheid	
*	armoede en sociale uitsluiting	
*	armoede en fiscaliteit	
<i>I.6.2.</i>	<i>Ouderen</i>	<i>50</i>
I.6.2.1.	Problematiek van de ouderen	50
I.6.2.2.	De demente ouderen	51
I.6.2.3.	Oudere migrantenvrouwen	52
I.6.2.4.	Oudere personen en numerieke wereld	52
I.6.2.5.	Vrouwen van 50 en ouder	53
<i>I.6.3.</i>	<i>Gezondheid</i>	<i>53</i>
I.6.3.1.	Geslacht en osteoporose	53
I.6.3.2.	Geslacht en arbeidsomstandigheden	53

<u>I.7.</u>	FISCALITEIT	55
1.7.1.	<i>Fiscaliteit en armoede</i>	55
1.7.2.	<i>Aftrek voor kinderen ten laste en fiscaal statuut van alimentatiegeld voor kinderen</i>	56
<u>I.8.</u>	ANDERE	57
1.8.1.	<i>De vertegenwoordiging van vrouwen bij het academisch personeel</i>	57
1.8.2.	<i>Gender in onderzoek, onderwijs en documentatie</i>	57
1.8.3.	<i>De adel</i>	59
1.8.4.	<i>Het geslacht van de geschreven pers</i>	60
1.8.5.	<i>Wetsvoorstel gericht op de bestrijding van discriminatie</i>	61
1.8.6.	<i>Inventaris van de Raad van Gelijke kansen voor Mannen en Vrouwen van 7 april 2000 van de discriminatie van homoseksuelen</i>	61
1.8.7.	<i>Het instituut van Gelijkheid van Vrouwen en Mannen</i>	62
1.8.8.	<i>Gesluierde vrouwen</i>	62
1.8.9.	<i>Asielrecht</i>	63
1.8.10.	<i>Evenwichtige vertegenwoordiging van de rechters bij het Arbitragehof, het Hof van Cassatie en de Raad van State</i>	65
1.8.11.	<i>Vrouwenrechten zijn mensenrechten</i>	65
1.8.12.	<i>Gelijke rechten i.p.v. welstand vor mannen en vrouwen</i>	66
1.8.13.	<i>Sport</i>	67
1.8.14.	<i>Recente adviezen bekrachtigd door de Raad van de Gelijke Kansen voor mannen en Vrouwen op 10 april 2003</i>	68

I. WERK GEREALISEERD DOOR DE RAAD

I.1. ARBEID EN TEWERKSTELLING

I.1.1. Verdeling van de taken binnen het gezin

Het eerste advies van de Raad heeft betrekking op het combineren van het gezinsleven met het beroepsleven. Dit advies van 27 juni 1994 werd uitgebracht op verzoek van minister Miet Smet die een sensibiliseringscampagne wenste te voeren over de verdeling van de taken binnen het gezin.

Om de beroeps- en gezinstaken te harmoniseren en de gelijke kansen voor vrouwen te stimuleren, is een legitieme verdeling van deze taken tussen mannen en vrouwen noodzakelijk.

De toenemende deelname van de vrouw aan het beroepsleven vereist een herverdeling van de taken binnen het gezin. De toewijzing van het werk en de verantwoordelijkheden voor activiteiten die verband houden met het huishouden en die in het verleden in hoofdzaak werden uitgevoerd door de vrouwen, moet volledig herzien worden. Dit betekent dat de taakverdeling geïntegreerd moet worden in andere politieke onderwerpen zoals het beleid inzake gelijke kansen, de kinderopvang, het gezinsbeleid, de tewerkstelling en de beroepsopleiding.

In zijn advies is de Raad van mening dat een beleid terzake algemeen moet zijn en op verschillende niveaus toegepast moet worden. Daartoe is het engagement nodig van de Regering zodat een nationaal beleid kan worden uitgestippeld waarop de partners op de verschillende niveaus (lokaal, regionaal, federaal, sociale partners, individuele werkplek) hun beleid kunnen afstemmen. De Raad dringt aan op maatregelen in de volgende vier belangrijke domeinen:

- de kinderopvang en ouderlingenzorg;
- de verlofregeling voor werkende ouders;
- acties op het niveau van de ondernemingen door collectieve overeenkomsten of eigen initiatieven van die ondernemingen;
- de sensibilisering, gericht op een verandering van mentaliteit bij de taakverdeling tussen mannen en vrouwen.

De Raad pleit voor het verspreiden van informatie en het uitwisselen van ervaringen om zo de vooroordelen en misverstanden uit de weg te ruimen die dikwijls de oorzaak zijn van vele ongelijkheden tussen mannen en vrouwen zowel op het werk als in de maatschappij.

Naar aanleiding van dit advies voerde de Raad in samenwerking met het kabinet van de minister een sensibiliseringscampagne die van start ging in november 1995.

Deze campagne met als slogan "Hij en Zij. 't is de taak van allebei.", werd actief gesteund door de leden van de Raad.

Sinds het advies van de Raad werden op Europees niveau beslissingen genomen inzake ouderschapsverlof. Deze hebben ook geleid tot maatregelen op Belgisch niveau (zie hoofdstuk I.1.12.).

I.1.2. Aard van de functiebenamingen en beroepen

Dit advies, dat op 9 december 1994 aangenomen werd, maakt een einde aan de onduidelijkheden als gevolg van het decreet van de Franstalige gemeenschap "houdende de feminisering van de namen van beroepen, functies, graden en titels" (21 juni 1993) omdat er op het gebied van de federale overheidsdiensten niets voorzien werd.

De Raad heeft bij de benadering van deze problematiek eerst aandacht besteed aan de adviezen die daaromtrent reeds in het verleden maar ook meer recentelijk werden uitgebracht door diverse instanties. Bovendien mag het feit dat niet iedere taal op eenzelfde manier kan benaderd worden niet uit het oog worden verloren.

Er worden specifieke aanbevelingen geformuleerd voor de drie landstalen. Voor de Franse taal dringt de Raad erop aan dat de federale overheden de nodige maatregelen treffen teneinde de taalgebruiken in overeenstemming te brengen met het decreet van de Franse gemeenschap van 22 juni 1993 en het uitvoeringsbesluit van 13 december 1993.

Betreffende de Nederlandse taal is de Raad van oordeel dat, wanneer de mogelijkheid bestaat om een bepaald beroep of een bepaalde functie met een sekseneutrale benaming aan te duiden, deze dient te worden gebruikt. Daartoe zou op zeer korte termijn door de federale regering, in samenwerking met de Vlaamse regering, een bijzondere taalcommissie opgericht moeten worden met het oog op het uitwerken van een lijst van alternatieve neutrale benamingen, welke dan, eveneens op korte termijn, veralgemening dient te vinden in het wettelijk, administratief, arbeidsrechtelijke en sociaalrechtelijk taalgebied. Tenslotte meent de Raad dat wat betreft de Duitse taal initiatieven dienen te worden genomen voor de feminisering van beroeps- en functiebenamingen, en dit in overeenstemming met de al in Duitsland geldende wetgeving.

Tot op heden heeft de federale overheid hieromtrent nog geen maatregelen genomen.

Aan Vlaamse zijde is het probleem, niettegenstaande er verscheidene initiatieven geweest zijn rond het gebruik van een lijst met gefeminiseerde namen van beroepen en functies, doorgegeven aan de Taaladviescommissie.

Omzendbrief nr. 514ter van het Openbaar Ambt (10.2.2003 – B.S. van 17.2.) met betrekking tot de instelling van federale openbare diensten, stelt in het Frans dat als de houder van een managementfunctie een vrouw is, de titel ervan gefeminiseerd moet worden (voorzitster van het directiecomité, enz.).

1.1.3. en 1.1.4. De openbare sector

Wat betreft het advies nr. 3 betreffende de evaluatie van de ambtenaren van openbare diensten en het advies nr. 5 inzake de arbeidsherverdeling in de openbare sector, hoopte de Raad dat de Copernicus-hervorming, die de administratie wil moderniseren, de verschillende materies die in deze adviezen worden behandeld positief zal beïnvloeden. Het is in het kader van deze hervorming, dat Minister Vandebossche er zich op de Ministerraad van 26 januari 2001 toe heeft verbonden om rekening te houden met de genderdimensie in alle fasen van het moderniseringsproces en de invoering van het nieuwe organogram van de federale administratie.

Gender in de Copernicushervorming

Om het vertrouwen van de bevolking in de overheidsinstellingen te herstellen was één van de doelstellingen van de regering om een grondige hervorming van de administratie door te voeren. Het ‘Copernicusplan’ dat in april 2000 werd goedgekeurd om de federale administratie performanter te maken, en dit zowel als werkgever tegenover zijn ambtenaren als in de hoedanigheid van leverancier van diensten aan de burger, vormde de basis van deze hervorming. Het gaat om de belangrijkste hervorming van de federale administratie sinds de invoering van het statuut Camu in 1937.

De hervorming heeft betrekking op de structuur van de federale administratie, het management, een nieuwe manier van werken en de visie inzake human resources. In dit kader en omdat het in een rechtvaardige en democratische maatschappij noodzakelijk is dat in het HRM van een gemoderniseerde overheidsdienst rekening wordt gehouden met de gelijkheid, maar ook en vooral omdat het toelaat om de talenten en capaciteiten van alle personeelsleden te optimaliseren, brengt de Raad van de Gelijke Kansen voor Mannen en Vrouwen hieromtrent het advies nr. 65 van 13 december 2002 uit.

In dit stadium van de hervorming en naar aanleiding van de gelanceerde Copernicusinitiatieven van de federale overheid (FO) die de Raad zorgen baren op het vlak van gelijke kansen van vrouwen én mannen vindt de Raad het belangrijk om enerzijds een stand van zaken op te maken om na te gaan hoe de gelijkheid in aanmerking werd genomen bij de hervorming en anderzijds een advies uit te brengen met betrekking tot de kritieke aandachtspunten inzake gender.

De Raad wenst met dit advies:

- een inbedding van ‘Gelijke Kansen’ binnen de federale overheid en haar verschillende Federale Overheidsdiensten te bewerkstelligen;
- te pleiten voor een strategisch geïntegreerd personeelsbeleid met moderne personeel en organisatie (P&O) technieken die het gelijkekansenbeleid ondersteunen;
- een algemene bewustwording inzake het belang van het genderperspectief teweeg te brengen.

Als basis voor het advies vond de Vaste Commissie Arbeid het raadzaam een studie te laten uitvoeren door een expert op vlak van personeelsbeleid en gender. Op basis van deze studie werden een aantal aanbevelingen geformuleerd.

Structurele maatregelen

De Raad wenst een inbedding van ‘Gelijke Kansen’ binnen zowel de horizontale als de verschillende verticale Federale Overheidsdiensten. Een beleid van ‘Gelijke Kansen’ vereist een ‘integrale’ aanpak of ‘mainstreaming’ en is het best omkaderd door een structuur die daarop toekijkt. M.a.w. het gaat niet over losstaande initiatieven of ad hoc maatregelen.

Beleidsmaatregelen

De Raad gelooft sterk dat het succes van een gelijke kansenbeleid afhangt van de mate waarin de beleidsmakers overtuigd zijn dat ‘Gelijke Kansen’ meerwaarde bieden. Zoniet verbleken alle initiatieven van een schone schijn tot nep. Het moet dus meer dan een ‘intentieverklaring’ zijn.

De Raad benadrukt de noodzaak om zoveel mogelijk concrete beleidsplannen en actieplannen rond gendermainstreaming te ontwikkelen en om te voorzien in een regelmatige feedback met betrekking tot de status van reeds opgestarte projecten/acties.

Culturele maatregelen

Gendervriendelijkheid is een zaak van iedereen, zowel de leidinggevenden als de ambtenaren zelf. Daarom vindt de Raad de bewustwording hieromtrent zeer belangrijk. Uiteraard is dit geen gemakkelijke klus!

De stapstenen hiervoor worden gelegd door de leidinggevenden. Daarom hecht de Raad van de Gelijke Kansen veel belang aan het informer en sensibiliseren van leidinggevenden m.b.t. hun rol, hun stijl en hun voorbeeldfunctie als leidinggevenden bij de aanwerving en doorstroom van vrouwelijke ambtenaren en bij het waarmaken van een gelijkekansenbeleid voor mannen en vrouwen. Vanzelfsprekend vraagt dit om een passende gendertraining voor leidinggevenden.

De Raad vindt het ook belangrijk dat de federale overheid in haar communicatie met haar ambtenaren en haar externe gebruikers, en dit in de diverse communicatiekanalen en instrumenten, attent is op genderneutraal taalgebruik zoals aanbevolen door de Raad (advies nr. 2 van de Raad over het geslacht van beroeps- en functienamen van 9 december 1994) en roldoorbrekende beeldvorming.

Diverse andere aandachtspunten vindt u terug in de checklist die als bijlage aan het advies werd toegevoegd. De Raad heeft met veel aandacht de checklist m.b.t. goede praktijkvoorbeelden inzake gender en de Copernicuspraktijken overlopen. Met betrekking tot de diverse P&O-domeinen spreekt de Raad haar bezorgdheid uit over een aantal zaken en vraagt om zorgvuldigheid in acht te nemen omtrent een aantal elementen en dit zowel bij instroom, bij doorstroom als bij functiewaardering en beloning.

1.1.5. Vrouwen bij de Belgische politiediensten

In dit advies nr. 7 van de Raad van 24 mei 1996 wordt vastgesteld dat al is de tewerkstelling bij de politie in theorie opengesteld voor mannen en vrouwen, er in vele domeinen toch nog ongelijkheden bestaan.

Alvorens aanbevelingen te formuleren, heeft de Raad in zijn advies enkele problemen aangehaald inzake de rekrutering, de selectie en de arbeidsomstandigheden met betrekking tot vrouwen bij de politie:

- Op het niveau van de rekrutering kunnen bepaalde selectiecriteria, zoals de minimumgrootte of bepaalde fysieke proeven, een onrechtstreekse discriminatie voor de vrouwen vormen, zonder dat dit noodzakelijkerwijs gerechtvaardigd is.
- Er is geen evenwichtige verdeling tussen mannen en vrouwen in jury's.
- Er is geen algemene reglementering in de veiligheidsdiensten met betrekking tot het werk van zwangere vrouwen, noch met betrekking tot het ouderschapsverlof.
- In het algemeen wordt het personeel van de politie uitgesloten uit het stelsel van loopbaanonderbreking en deeltijdse arbeid komt er weinig aan bod.
- Kinderopvang wordt slechts in zeer uitzonderlijke gevallen voorzien.
- Verder werd vastgesteld dat ongewenst seksueel gedrag in de politiediensten een ernstig probleem is. 37,7 % van de vrouwelijke politiefunctionarissen verklaren het slachtoffer te zijn van ongewenst seksueel gedrag op het werk.

Op grond van deze vaststelling heeft de Raad van de Gelijke Kansen voor Mannen en Vrouwen een reeks aanbevelingen gedaan:

- Er zijn positieve acties nodig om het aantal vrouwen bij de politie te verhogen. In dit kader moet men zich de vraag durven stellen of het wel opportuun is om een minimumlengte te eisen.
- Wat de fysieke selectieproeven betreft, is er behoefte aan een hele rij kwalitatieve instrumenten waarmee op het gepaste ogenblik zonder enige discriminatie de fysieke conditie en andere echt noodzakelijke parameters gemeten kunnen worden, en die geheel of gedeeltelijk gebruikt kunnen worden door alle diensten.
- Gezien het feit dat vrouwen bij de politie verhoudingsgewijs meer dan mannen tot het lagere kader behoren, is het belangrijk om bijzondere aandacht te besteden aan de promotiekansen van vrouwen bij de politie.
- In het verlengde van zijn advies nr. 1 dringt de Raad erop aan om de verschillende faciliteiten voor een betere combinatie van werk en gezin te herzien voor zowel de mannelijke als de vrouwelijke politiefunctionarissen.
- Er moet worden gezorgd voor een betere bescherming van zwangere vrouwen in de veiligheidsdiensten.
- Wat ongewenst seksueel gedrag betreft, moet er een algemeen beleid worden uitgewerkt om politiefunctionarissen te beschermen tegen ongewenst seksueel gedrag door politiefunctionarissen of door burgers. Dit beleid moet vier verplichte maatregelen omvatten: een principeverklaring, een vertrouwenspersoon, een klachtenprocedure en de mogelijkheid om sancties op te leggen.
- Tot besluit is het noodzakelijk om te komen tot een grotere concordantie, uniformiteit, standaardisering en toezicht op de geschreven en ongeschreven wetten tussen de verschillende politiediensten en de verschillende korpsen van de lokale politie.

Na de publicatie van dit advies organiseerde de Vereniging van Belgische Politievrouwen op 4 oktober 1996 een studiedag. Daar werd gepraat over enkele problemen die door de Raad naar voor waren gebracht, meer bepaald met betrekking tot flexibiliteit en kinderopvang.

Opvolging van het advies

Met de politiehervorming zijn enkele zaken met betrekking tot de verbetering van de gelijke kansen tussen mannen en vrouwen binnen de politie gerealiseerd.

Zo is de instroom van vrouwen gegarandeerd: het streefcijfer van 30% vrouwen in de instroom wordt gehaald. De aanwezigheid van vrouwen in de jury en selectiecommissies is gegarandeerd. De lengte-eis is afgeschaft.

Er werd binnen de federale politie onder de Directie interne relaties een cel gelijke kansen gecreëerd die zich buigt over de aspecten van gelijke kansen binnen de politie (op het niveau van rekrutering,

arbeidsvoorwaarden enz.). Er werd een specifiek beleid uitgewerkt in zake ongewenst seksueel gedrag en pesterijen op het werk.

Met de hervorming zijn evenwel ook negatieve punten weer ingevoerd: zo zijn de sporttesten weer ingevoerd en werden de potentialiteitstesten afgeschaft. Er werden evenwel verschillende criteria opgesteld voor vrouwen en mannen zodat vrouwen niet dezelfde eindresultaten dienen te behalen.

Het 3 borstvoedingsverlof van 3 maanden bij de gerechtelijke politie is afgeschaft. Het borstvoedingsverlof bestaat als dusdanig niet meer. De betrokkene die zulk verlof wil genieten kan onder andere een beroep doen op loopbaanonderbreking.

Ook de positie van vrouwen in hogere mandaten is er niet op verbeterd. Van alle nieuwe politiezonechefs zijn er maar 4 vrouwen.

1.1.6. Gelijk loon voor mannen en vrouwen

Advies nr. 8 van de Raad over gelijk loon voor mannen en vrouwen, goedgekeurd op 24 mei 1996, werd uitgebracht op vraag van Minister Miet Smet.

Ondanks alle juridische instrumenten bestaat er in de privé-sector nog altijd een enorme kloof tussen de lonen van mannen en vrouwen.

Tot de factoren die worden aangehaald om deze kloof te verklaren, worden onder andere vermeld: de opleidingskeuze en de beperktere toegang van vrouwen tot bijkomende opleiding tijdens hun loopbaan, de segregatie van de arbeidsmarkt, de beperktere toegang van vrouwen tot de hogere functies, de lagere financiële waardering voor vrouwelijke functies, de ondoorzichtigheid van flexibele betalingsvormen enz.

In de openbare sector zijn de vrouwen sterk ondervertegenwoordigd op niveau 1, het hoogste salarisniveau. Ze zijn dan wel oververtegenwoordigd op de lagere niveaus. Verder moet melding worden gemaakt van de sterke stijging van het aantal tijdelijke personeelsleden, in dienst genomen met een arbeidscontract. 66 % van deze werknemers zijn vrouwen.

Het is overduidelijk dat er bij het vaststellen van de lonen verschillende actoren en factoren een rol spelen, daarom moet er in verschillende domeinen worden opgetreden. De vier hiervoor aangehaalde redenen voor de salariskloof kunnen worden teruggevoerd tot vier domeinen:

- de in het algemeen onzekere en achteropgestelde positie van de vrouwen op de arbeidsmarkt;
- een gebrek aan begrip en kennis van de mechanismen en systemen voor de functiewaardering (nog te veel de weerspiegeling van de rol en kwaliteiten die men afzonderlijk toekent aan mannen en vrouwen);
- het gebrek aan gemakkelijk toe te passen relevante informatie en ondersteuningsinstanties;
- het gebrekkige juridische systeem wat betreft de bewijslast en de sanctie.

Uitgaande van de vaststelling dat de juridische en feitelijke situatie inzake gelijk loon voor gelijk werk zich niet parallel heeft ontwikkeld stelt de Raad een viertal overwegingen, acties en maatregelen voor:

- een permanent beleid, gericht op een betere positie van de vrouwen op de arbeidsmarkt, zowel op kwantitatief als op kwalitatief vlak, en ondersteunende maatregelen voor opleiding, positieve acties, verandering van mentaliteit en taakverdeling;
- de verwerving en uitwisseling van begrippen en kennis over de mechanismen die bepalend zijn voor de sekseneutrale vaststelling van de lonen, bedoeld voor de actoren die meewerken aan het vaststellen van de lonen en aan de controle op het niveau van de ondernemingen;
- de transparantie van de functieklasseringen en de looncategorieën, de loonkorf en de loopbaanontwikkeling voor de werknemers(sters) op niveau van de onderneming;
- de erkenning en eliminatie van obstakels waardoor op dit ogenblik de bewijslast inzake gelijk loon bemoeilijkt wordt. Bovendien moet men de bestaande instrumenten beter bekend maken en optimaliseren.

De Raad heeft bovendien een aantal instellingen en organisaties gevraagd om prioriteit te verlenen aan de volgende acties:

- aan de Minister van Tewerkstelling en Arbeid en Gelijkekansenbeleid: dat zij een cruciale rol zou blijven spelen met betrekking tot onder andere een geïntegreerde benadering van "gelijk loon" binnen het ministerie door de oprichting van een loontechnische dienst, de voortgezette verdediging van het voorstel van richtlijn inzake de omkering van de bewijslast, door deskundigen inzake functieklasseringen ter beschikking te stellen van de ondernemingen, enz.
- aan de Minister van Ambtenarenzaken: om het gelijkekansenbeleid te integreren in het nieuwe personeelsbeleid voor de openbare sector;
- aan de sociale partners: om concrete acties te ondernemen vooral met het oog op de volgende sectoriële onderhandelingen, meer bepaald om de vrouwen te verenigen en hen meer inspraak te geven bij het vaststellen van de lonen in het kader van loononderhandelingen, om speciale aandacht te schenken aan de herwaardering van de minst betaalde functies en de strijd tegen de lage lonen, enz.
- aan de ondernemingen: om onder andere informatie te verstrekken, opgesplitst tussen mannen en vrouwen, over de evolutie van de personeelskosten in het kader van de verplichte economische en financiële informatie, om de bestaande klasseringssystemen te vergelijken met "code van goede praktijk", enz.
- aan de Minister van Justitie: om binnen het gerechtelijk apparaat te onderzoeken welke hindernissen, obstakels, gemis aan instrumenten er zijn en desgevallend voorstellen te formuleren ter verbetering van een adequate rechtsbedeling.

Opvolging

Na de publicatie van het advies van de Raad werden er verschillende projecten of maatregelen opgestart.

Op initiatief van de Minister belast met het Gelijkekansenbeleid werd er op 26 juni 1996 een studiedag georganiseerd "Gelijk loon voor gelijk werk" (250 deelnemers). Daar werden de grote lijnen van het toekomstige beleid uitgetekend. Tot de doelgroep van deze studiedag behoorden onder andere de sociale partners, managementscholen en vrouwenorganisaties.

Het juridisch kader werd bovendien versterkt. Een koninklijk besluit van 31 december 1996 bepaalt dat het begrip "classificatie van beroepen" wordt toegevoegd aan de opsomming van arbeidsvoorwaarden in artikel 128 van hoofdstuk V (houdende de gelijke behandeling van mannen en vrouwen met betrekking tot de arbeidsvoorwaarden, de toegang tot het arbeidsproces, de beroepsopleiding en de promotiekansen, evenals de toegang tot een zelfstandig beroep) van de wet van 4 augustus 1978 betreffende de economische heroriëntering (*B.S. van 17.08.1978*).

De wet van 7 mei 1999 op de gelijke behandeling van mannen en vrouwen ten aanzien van de arbeidsvoorwaarden, de toegang tot het arbeidsproces en de promotiekansen, de toegang tot een zelfstandig beroep en de aanvullende regelingen voor sociale zekerheid, bepaalt dat elke vorm van (directe of indirecte) discriminatie op grond van geslacht bestreden moet worden. Een van de vernieuwingen van deze wet heeft betrekking op de tussenvoeging van een paragraaf over de functieklasseringen om de loonkloof tussen mannen en vrouwen te dichten. Dit zal ongetwijfeld gevolgen hebben voor de functieclassificatie waarvan sprake is in *advies nr.8 met betrekking tot gelijk loon voor mannen en vrouwen*. Bovendien is deze wet vernieuwend wat de bewijslast betreft. Als iemand wordt gediscrimineerd in de domeinen die onder de wet vallen, volstaat het voortaan om die elementen voor te leggen die toelaten het bestaan van discriminatie te veronderstellen, en de tegenpartij (de werkgever) moet bewijzen dat er geen sprake is van discriminatie. Er werd ook een mediacampagne gelanceerd om de werknemers beter te informeren over de begrippen "functieclassificatie" en "functiewaardering" (6 november 1996). De slogan van deze campagne was "Het loon dat u verdient". Er werden brochures en affiches verspreid.

Er werd ook een opleidingspakket samengesteld, inzake de functiewaardering en de gelijke kansen. Dit omvat enerzijds een geheel van opleidingsmodules voor de opleiders met uiteenlopend didactisch materiaal (transparanten, tekenfilms, spelletjes) en anderzijds, een werkboek voor de cursisten. Dit instrument ("Voor een correcte verloning van uw werk") werd ter beschikking gesteld vanaf 1 januari 1997 en wijd verspreid in de periode 1998–2000.

Wegens de grote vraag werd in 2000 in het kader van het project EVA, acroniem voor analytische evaluatie, dit opleidingspakket geactualiseerd en uitgebreid. Dat pakket biedt een voorbeeldaanpak, toont de potentiële valkuilen voor gelijke kansen en verschaft klaarheid in de werking van de waarderingssystemen.

In het kader van het vierde communautaire actieprogramma inzake gelijke kansen voor mannen en vrouwen (Europese Commissie) werd in 1998 een project ontwikkeld. Dit project met als titel "Van punten naar munten" had tot doel de goede praktijken van enkele landen inzake gelijk loon voor gelijk werk bijeen te brengen en te vergelijken met de situatie in België. Onderzoek heeft aangetoond dat de vereisten voor technische deugdelijkheid en de criteria voor seksneutraliteit, welke aan functiewaarderingssystemen worden gesteld, nagenoeg identiek zijn en derhalve als universeel kunnen worden beschouwd.

1.1.7. Vrouwen in de krijgsmacht

Het dertiende advies van de Raad, goedgekeurd op 14 februari 1997, heeft betrekking op de vrouwen in de krijgsmacht.

Uit dit advies blijkt dat ook al staat de krijgsmacht op dit ogenblik theoretisch open voor mannen en vrouwen, er toch nog sprake is van ongelijkheden in heel wat domeinen. Vrouwen zijn nog altijd ondervertegenwoordigd in de krijgsmacht.

Artikel 47 van de wet van 13 juli 1976 met betrekking tot het vrouwelijk militair personeel stelt nog dat de Koning de functies bepaalt die het vrouwelijk personeel mag uitvoeren. Gezien het feit dat dit artikel niets te maken heeft met de beschermingsmaatregelen voor vrouwen in ongezonde functies zoals vervat in artikel 48 van diezelfde wet, laat dit artikel nog steeds toe om vrouwelijke militairen bepaalde functies te ontzeggen. Dit artikel gaat dus in tegen de bepalingen van Hoofdstuk V van de wet inzake de economisch heroriëntering met betrekking tot de gelijke behandeling van mannen en vrouwen.

Na een onderzoek van de problemen inzake aanwerving en arbeidsvoorwaarden voor vrouwen in de krijgsmacht, heeft de Raad gevraagd om bijzondere aandacht te besteden aan een beleid tot bevordering van gelijke kansen voor mannen en vrouwen in de krijgsmacht.

De Raad heeft terzake een aantal aanbevelingen gedaan, zoals:

- de lancering van positieve acties voor vrouwen in de krijgsmacht. Alle functies moeten ook daadwerkelijk open staan voor vrouwen en de keuze voor buitenlandse missies moet zonder enige discriminatie gebeuren. In dit kader vraagt de Raad ook de afschaffing van artikel 47 van de wet van 13 juli 1976;
- met betrekking tot de fysieke selectieproeven en de proeven die moeten worden afgelegd in het kader van de fysieke bekwaamheidsproeven voor militairen, moeten niet-discriminerende instrumenten worden ontwikkeld. Bovendien wenst de Raad de nadruk te leggen op het belang van de aanwezigheid van vrouwelijke militairen in alle samengestelde jury's;
- in het kader van de herstructurering van de krijgsmacht en met het oog op de betere combinatie van gezins- en beroepsleven, moet de krijgsmacht rekening houden met het verzoek van mannelijke en vrouwelijke militairen tot maatregelen voor de herverdeling van het werk;
- er moeten structuren voor kinderopvang worden uitgewerkt;
- beide ouders moeten op gelijke wijze het recht op ouderschapsverlof hebben;
- er moet bijzondere aandacht worden besteed aan de bescherming van zwangere vrouwen;
- naar analogie met de privé-sector moet de Staat alle kosten voor het uniform betalen. Op deze manier verdwijnt het ongerechtvaardigde prijsverschil tussen uniformen voor mannen en vrouwen;
- wat de problematiek van de ongewenst seksueel gedrag op het werk betreft, moet er dringend werk worden gemaakt van een volledig beleid terzake, meer bepaald door ook voor militairen vertrouwenspersonen aan te stellen.

Dit advies van de Raad heeft verschillende reacties opgeroepen, meer bepaald in de pers. Sinds de verspreiding ervan werden er ook heel wat veranderingen doorgevoerd:

- artikel 47 van de wet van 13 juli 1976 werd ingetrokken;
- in september 1997 werden maatregelen van kracht voor de herverdeling van het werk (vierdagenweek, vervroegd ontslag met deeltijds werk en loopbaanonderbreking);
- er werd een dienst met vertrouwenspersonen ingericht op het niveau van de generale staf. Er werden zestien vertrouwenspersonen aangesteld, verdeeld over de verschillende diensten van het Leger. Het gaat hier telkens per dienst om een man en een vrouw, aangesteld door de chef van de generale staf zelf.

Opvolging van het advies

Tijdens de persconferentie aangaande advies nr. 13 van 14 februari 1997 van de Raad van de Gelijke Kansen voor Mannen en Vrouwen met betrekking tot de vrouwen in de krijgsmacht, ontmoetten de minister van Landsverdediging, J-P PONCELET en de minister voor Tewerkstelling en Arbeid belast met het Gelijkekansenbeleid, M. SMET, elkaar met het oog op gezamenlijke inspanningen voor de gelijkheid tussen mannen en vrouwen in de krijgsmacht. Ook werden er in de huidige legislatuur onder Minister Flahaut enkele aanpassingen doorgevoerd.

Ook de rekrutering en de opleidingscursussen staan open voor vrouwelijke militairen. Als gevolg van de herstructurering van de krijgsmacht en de daarmee samenhangende personeelsvermindering, is het aantal militaire rekruten vandaag de dag erg laag. Eens de rekruteringen weer normaal verlopen moet er publiciteit worden gemaakt die toegespitst is op het gelijkekansenbeleid voor mannen en vrouwen.

Artikel 47 van de wet van 13 juli 1976 is afgeschaft na besprekingen met de vakbonden.

In het kader van de fysieke selectiecriteria werd een deel van de selectieproeven dat problemen stelde voor niet-getrainde vrouwen, afgeschaft. Maar alsnog stellen de fysieke selectietesten een probleem voor de rekrutering van de vrouwen. De Minister heeft in 2002 een werkgroep opgestart die de herziening van de fysieke selectietesten moet voorbereiden. De specifieke problematiek van de vrouwelijke rekruten vormt een agendapunt in de volledige herziening. De selectiejury's of -comités worden samengesteld zonder onderscheid van geslacht. Andere maatregelen worden genomen om de gelijkheid te garanderen. In geval van problemen in verband met de zwangerschap (voor of na) bijvoorbeeld kunnen vrouwen vrijstelling krijgen voor alle of een deel van de jaarlijkse fysieke proeven.

Wat de herverdeling van het werk betreft, richt het leger zich op de normen die van kracht zijn voor het openbaar ambt. De regering heeft haar akkoord gegeven over de voorstellen betreffende de werktijdverdeling in de krijgsmacht. Deze werden goedgekeurd bij koninklijk besluit van 24 juli 1997, toegepast sinds 1 oktober 1997 en zijn volledig in overeenstemming met de aanbevelingen van de Raad.

Tot de andere problemen behoort ook de overeenstemming van gezins- en beroepsleven. Wat het recht op ouderschapsverlof betreft, dit kan worden uitgeoefend zowel door de moeder als door de vader (maar niet door beide gelijktijdig).

Op 24 april 1997 werd het beleid bepaald met betrekking tot ongewenst seksueel gedrag in de krijgsmacht en aan alle personeelsleden meegedeeld. Dit beleid stemt overeen met alle aanbevelingen van de Raad. De vertrouwensdiensten en de vertrouwenspersonen werken volledig onafhankelijk van de hiërarchie. Op dit ogenblik zijn er al meer dan 70 vertrouwenspersonen aangesteld in de verschillende legerafdelingen. Deze personen zijn officieren. Een slachtoffer kan een klacht indienen via een persoon van zijn keuze zoals bepaald in de Algemene Verordening J/821. Men moet dus niet via de vertrouwenspersoon gaan, al wordt dit wel aangeraden.

Maar de Minister heeft in een persconferentie in 2002 gemeld dat er nog meer inspanningen zullen moeten geleverd worden inzake het beleid rond pesten en ongewenst seksueel gedrag op het werk. Uit een enquête blijkt immers dat meer dan 64% van het personeel niet bekend is met de vertrouwensdienst en veel vrouwen hebben klachten mbt deze problematiek.

1.1.8. Huisarbeid

Op 21 maart 1997 bracht de Raad van Gelijke Kansen voor mannen en vrouwen het advies nr. 16 uit betreffende vrouwen en huisarbeid.

In België werd de wet betreffende de huisarbeid op 6 december 1996 goedgekeurd (B.S. 24 december 1996) en werd van toepassing op 1 maart 1997. De wet regelt de tewerkstelling van huisarbeiders die tegen loon arbeid verrichten onder het gezag van een werkgever, in hun woonplaats of op elke andere door hen gekozen plaats, zonder dat zij onder het toezicht of de rechtstreekse controle van deze werkgever staan.

Vrouwen vormen de overgrote meerderheid van de huisarbeiders: 70 tot 95 %.

Bepaalde specifieke nadelen werden door het Internationaal Arbeidsbureau beschreven en herhaald door de Raad:

- huisarbeid beperkt zich tot de laaggekwalificeerde functies met weinig of geen loopbaanperspectief; als zodanig bevestigt huisarbeid de bestaande segregatie tussen mannen en vrouwen op de arbeidsmarkt;
- huisarbeid bevestigt de vrouw in haar rol van huisvrouw en gaat in tegen de verdeling van de zorgtaken tussen mannen en vrouwen;
- voor huisarbeiders bestaan er weinig of geen kansen op vorming of opleiding;
- huisarbeiders hebben een zwakke positie ten opzichte van de werkgever wat betreft loon.

Uitgaande van deze vaststellingen bracht de Raad van de Gelijke Kansen voor Mannen en Vrouwen volgend advies uit:

- Het is noodzakelijk om statistische informatie te verzamelen met betrekking tot huisarbeid met een verdeling naar geslacht, sector, statuut en het van toepassing zijnde arbeidsstelsel. De zichtbaarheid van huisarbeid moet vergroten.
- Bij de invoering van huisarbeid moet ervoor gezorgd worden dat het een optie wordt voor zowel mannen als vrouwen en ingevoerd wordt op alle of meerdere niveaus van de arbeidsorganisatie.
- België heeft, met de opname van de overeenkomst voor tewerkstelling van huisarbeiders in het toepassingsgebied van de wet van 3 juli 1978 betreffende de arbeidsovereenkomsten, in ruime mate en op positieve wijze gevolg gegeven aan overeenkomst nr. 177 en aanbeveling nr. 184 van de Internationale Arbeidsorganisatie. De sociale partners worden verzocht om binnen zeer afzienbare tijd gebruik te maken van de mogelijkheid om aangepaste regelingen per paritair comité uit te werken of te vervolledigen wat betreft de toepassing van de arbeidsduur, de zondagsrust, de overeengekomen arbeidsregeling en werkrooster, het overeengekomen minimale volume van de prestaties, de terugbetaling van de kosten, enz...
- De toepasbaarheid van de bepalingen op het vlak van veiligheid en gezondheid moet nader onderzocht worden. Vooral de bescherming van de gezinsleden en van de zwangere werkneemsters vragen dringend om meer duidelijkheid.
- Een opwaardering van de binding van de huisarbeiders met de onderneming is nodig.
- Het is noodzakelijk aan te dringen op een verbreding van de collectieve arbeidsverhoudingen (deelname aan de overlegstructuren, vakbondswerking,...) en aandacht te hebben voor de gelijke behandeling voor de huisarbeiders in de loonsverhoudingen.
- Er is nood aan duidelijkheid omtrent de behandeling van de huisarbeiders in de sociale zekerheid en meer bepaald voor de toepassing van het begrip "passende dienstbetrekking" ingeval van werkloosheid.

1.1.9. Nachtarbeid voor vrouwen

In 1994, toen België (op aanvraag van de Europese Commissie) haar wetgeving wilde aanpassen met betrekking tot nachtwerk voor vrouwen, liet de pers verstaan dat vrouwen voortaan meestal 's nachts zouden werken.

De Raad heeft, via de Vaste Commissie Arbeid, op deze persberichten gereageerd.

De Raad herinnert eraan dat het principieel verbod op nachtarbeid blijft bestaan zowel voor mannen als voor vrouwen en de sociale partners worden gevraagd om binnen de sectoren een onderzoek te wijden aan

het vraagstuk van de toegang van vrouwen tot nachtarbeid daar waar nachtarbeid toegelaten is om welbepaalde redenen.

De weg van het sociaal overleg werd verkozen boven een wettelijk of gerechtelijk ingrijpen door de Commissie van de Europese Unie. De sociale partners zijn immers het best geplaatst om die functies en taken aan te duiden waar nachtarbeid voor vrouwen een verbetering van hun positie op de arbeidsmarkt inhoudt.

De voorgestelde regeling van de Nationale Arbeidsraad betekende een verdere verbetering van de kwalitatieve begeleidingsmaatregelen rond nachtarbeid voor mannen en vrouwen (invoering van een proefperiode, minimum prestaties van 6 uur...) en was een oproep aan de sociale partners om aan het principe van gelijke rechten voor mannen en vrouwen effectief gestalte te geven in de sectoren en in de ondernemingen.

Het probleem is uiteindelijk geregeld door de wet van 17 februari 1997 betreffende de nachtarbeid (B.S.08.04.1997) die een jaar na het verschijnen ervan in het Staatsblad van kracht zal worden.

Deze nieuwe regeling voor nachtarbeid, die enkel toepasbaar is voor werknemers uit de privé-sector, verbiedt nog altijd de nachtarbeid (tussen 20.00 uur en 6.00 uur) voor mannen en vrouwen.

De verschillende regelingen voor mannen en vrouwen zijn ingetrokken en voortaan mogen nog 3 soorten van activiteiten 's nachts worden uitgevoerd.

- Activiteiten die door hun aard 's nachts worden uitgevoerd en die op een limitatieve wijze worden opgesomd. Het gaat om nachtarbeid die gerechtvaardigd wordt door de aard van het werk, tegemoetkomend aan een noodzaak en om commerciële redenen.
- De gevallen waarin nachtarbeid een resultaat is van een economische keuze en economische drijfveren en niet van de aard van het werk. In drie gevallen (ploegenarbeid, arbeid waar permanentie noodzakelijk is, bedrijven die werken met materiaal dat snel kan bederven), is het mogelijk om nachtarbeiders aan te werven, door middel van een koninklijk besluit dat uitgevaardigd werd na een advies van het bevoegde paritaire orgaan.
- Voor alle andere bedrijfs- of ondernemingstakken en/of activiteiten, waarvoor nachtarbeid nog geen noodzaak is op het moment van deze wet, is nachtarbeid niet mogelijk tenzij bij koninklijk besluit, genomen na het advies van het bevoegde paritaire orgaan.

1.1.10. Deeltijdse arbeid

De voorzitter heeft, in naam van de Raad en door middel van een persmededeling gereageerd op de presentatie van het rapport van de Nationale Bank.

De gouverneur ervan, Fons Verplaetse, liet doorschijnen dat België best het voorbeeld zou volgen van Nederland, waar 2/3 van de tewerkgestelde vrouwen deeltijds werken.

De Raad heeft duidelijk gesteld dat een herindeling van de beschikbare arbeid dient te worden gerealiseerd door een aantal van maatregelen die zowel mannen als vrouwen toelaten individueel een eigen inkomen te verwerven dat aan hun behoeften voldoet, zonder hiervoor afhankelijk te zijn van een eventuele partner.

De uitvoeringsvoorwaarden voor een deeltijdse baan zouden niet zodanig mogen worden gedefinieerd dat ze de vrouwen, en bijna uitsluitend de vrouwen, ertoe aanzetten te kiezen voor een dergelijke baan. Dit zou voor vrouwen een indirecte discriminatie betekenen.

1.1.11. Borstvoedingspauzes

Op vraag van de Nationale Arbeidsraad heeft de Vaste Commissie van de Raad van de Gelijke Kansen voor Mannen en Vrouwen een advies uitgebracht omtrent borstvoedingspauzes. Op 22 juli 1997 heeft de Nationale Arbeidsraad kennis genomen van de negatieve besluiten van het Comité van onafhankelijke deskundigen met betrekking tot de bezoldiging van de borstvoedingspauzes en de verwittiging die hieromtrent door het Regeringscomité aan België werd gericht. Op deze verwittiging antwoordde België dat er reeds verregaande bestaande verlofregelingen voor jonge moeders bestonden zodat op dat moment geen aanbeveling aan België werd gericht.

Op 13 maart 1998 heeft de Raad zijn advies nr. 20 uitgebracht. In een eerste deel worden het belang van borstvoeding voor moeder en kind toegelicht, het aantal voedingen per dag besproken en het procentueel aantal vrouwen dat borstvoeding geeft meegegeven.

Daarna werden een aantal juridische en praktische bedenkingen opgesomd. Naast de bedenking dat het belangrijk is dat België zijn internationale engagementen nakomt, werd ook gesteld dat er in ons land weinig bedrijfskribben of peuterspeelplaatsen zijn. In België bestaat voor jonge moeders na de moederschapsrust de mogelijkheid om ouderschapsverlof of loopbaanonderbreking te nemen.

Na een bondig overzicht van de regelingen in het buitenland rond borstvoedingspauzes werden een aantal vaststellingen en aanbevelingen opgesomd (de vertegenwoordigers van UNIZO hebben zich bij de stemming onthouden).

In zijn advies dringt de Raad erop aan dat België aan zijn internationale verplichtingen moet voldoen daar het met de ondertekening van het Europees Sociaal Handvest in juli 1990 het engagement op zich heeft genomen om uitvoering te geven aan het geheel van bepalingen, inclusief artikel 8.3 dat uitdrukkelijk voorziet in het recht op borstvoedingspauzes. De Raad stelt voor om een soepele maar zinvolle regeling van betaalde borstvoedingspauzes uit te werken waarbij rekening gehouden wordt met de organisatorische realiteit van de onderneming en de realiteit van de noden van werkende moeders. Concreet wordt voorgesteld om een regeling uit te werken waarbij het recht op één uur betaalde borstvoedingspauzes wordt toegekend per werkdag maximaal tot het kind de leeftijd van 1 jaar heeft bereikt.

Beleidsmaatregelen

De collectieve arbeidsovereenkomst nr. 80 van de Nationale Arbeidsraad kent aan een werkneemster het recht toe de arbeidsprestaties te schorsen om haar kind met moedermelk te voeden of melk af te kolven, en dit vanaf 1 juli 2002. Deze schorsing wordt niet door de werkgever bezoldigd. De werkneemster heeft wel recht op een uitkering van de ziekte- en invaliditeitsverzekering.

De borstvoedingspauze mag een half uur duren en de werkneemster die tijdens een arbeidsdag vier uur of langer werkt, heeft die dag recht op één pauzes. De werkneemster die ten minste 7,5 uren werkt, heeft die dag recht op twee pauzes. Zij kunnen in één of twee keer opgenomen worden. Zij hebben recht op borstvoedingspauzes tot zeven maanden na de geboorte van hun kind (in uitzonderlijke gevallen tot 9 maanden).

CAO nr. 80 is niet van toepassing op de openbare diensten (behoudens zeldzame uitzonderingen), zodat andere juridische instrumenten aangewend moeten worden om de werkneemsters gelijkwaardige voordelen te geven. In de federale administratie wordt de borstvoedingspauze toegekend onder dezelfde voorwaarden als die voorzien in de CAO, in de vorm van onbetaald verlof (K.B. van 12.12.2002 tot wijziging van het K.B. van 19.11.1998 inzake de verloven, *B.S.*, 25.12). Voor de dienst van de geïntegreerde politie werd gebruik gemaakt van een omzendbrief GPI 30 van 20.12.2002 (*B.S.*, 16.1.2003) die soortgelijke bepalingen bevat. Het Waals Gewest heeft hetzelfde gedaan (omzendbrief van 27.2.2003, *B.S.*, 7.4., met de aankondiging van een wijziging van de reglementering). Al deze maatregelen zijn van toepassing op zowel statutair als contractueel personeel.

Deze initiatieven stemmen overeen met een persmededeling van de Raad van de Gelijke Kansen voor Mannen en Vrouwen waarin wordt aanbevolen dat de verschillende autoriteiten nieuwe discriminaties zouden vermijden tussen werknemers en werkneemsters in de particuliere en overheidssectoren vanaf de inwerkingtreding (1.7.2002) van het ouderschapsverlof, van het adoptieverlof en de borstvoedingspauze.

1.1.12. Ouderschapsverlof

In het advies nr. 21 wordt naast een aantal aanbevelingen, een balans opgemaakt van de in de particuliere en in de overheidssector bestaande maatregelen omtrent ouderschapsverlof.

Voor de particuliere sector zijn naar aanleiding van Europese richtlijn 96/34/EG van 3 juni 1996 twee koninklijke besluiten aangenomen. Ouderschapsverlof kan aldus op twee manieren worden genomen. Enerzijds krachtens Collectieve Arbeidsovereenkomst nr. 64 van de Nationale Arbeidsraad van 29 april 1997 en anderzijds krachtens het KB van 29 oktober 1997 tot invoering van het ouderschapsverlof in het kader van de onderbreking van de beroepsloopbaan.

Zowel in de CAO als in het KB wordt een individueel (niet overdraagbaar) recht op ouderschapsverlof ingesteld bij de geboorte of bij de adoptie van een kind. De uitvoering van de arbeidsovereenkomst wordt gedurende die periode geschorst. In het advies wordt een beschrijving gegeven van de bij ouderschapsverlof geldende toepassingsdomeinen, toekenningsvoorwaarden (ten aanzien van het kind, ten aanzien van de werknemer), vormvereisten, toepassingsmodaliteiten (ononderbroken of gespreid genomen, uitstel van het recht op ouderschapsverlof, onderbrekingsuitkering, vervanging), ontslagbescherming, de modaliteiten op het stuk van de inwerkingtreding, waarbij telkens de verschillen tussen de regeling krachtens CAO nr. 64 en die krachtens het koninklijk besluit extra worden beklemtoond.

Voor de overheidssector, in de federale overheidsdiensten, wordt deze aangelegenheid geregeld via het koninklijk besluit "betreffende de verloven en afwezigheden van het rijkspersoneel" (KB van 19 november 1998). Alle vaste en contractuele personeelsleden, zonder uitzondering, hebben recht op ouderschapsverlof (maximum 3 maanden) maar het wordt niet bezoldigd. Ook op de regeling inzake loopbaanonderbreking kan er een beroep worden gedaan.

Gelet op het bestaan van deze twee regelingen, gaat de Raad er in beginsel van uit dat ouderschapsverlof niet als een tewerkstellingsmaatregel mag worden beschouwd. Aangezien het recht op ouderschapsverlof ingesteld is in het kader van de onderbreking van de beroepsloopbaan, moet er worden op toegezien dat zoveel mogelijk werknemers van deze maatregel gebruik kunnen maken. De Raad acht het ook onontbeerlijk dat de modaliteiten ervan worden verruimd.

Verder is de Raad ook van mening dat de werknemers de mogelijkheid moet worden geboden het ouderschapsverlof ononderbroken of gespreid te nemen, als arbeidstijdvermindering. Ook gespreid genomen moet het ouderschapsverlof recht geven op een vergoeding.

De Raad stelt voor een maximumleeftijd van acht jaar aan te houden, zoals bepaald in de richtlijn, en het gebruik van het ouderschapsverlof niet te verplichten vóór de vierde verjaardag van het kind, zoals bepaald in de wetgeving. De huidige uitkering (431,61 EUR (17.411 BEF) vóór indexering) blijft, volgens de Raad, ontoereikend voor sommige categorieën werknemers, met name de alleenstaanden. De Raad is van oordeel dat het personeel van de lokale en provinciale besturen ouderschapsverlof moet kunnen genieten. Volgens de Raad moeten de rechten die de werknemers genieten bij het ingaan van het ouderschapsverlof ongewijzigd tot het einde van dat verlof blijven gelden. De periode van ouderschapsverlof moet, wat de diverse sectoren van de sociale zekerheid betreft, worden gelijkgesteld met arbeidstijd.

De Raad betreurt ook dat er ten behoeve van de diverse werknemerscategorieën (arbeiders, bedienden uit de particuliere sector, Rijkspersoneel, Gemeenschaps- en Gewestpersoneel, Provincie- en Gemeentepersoneel) verschillende toekenningsregelingen zijn uitgewerkt, terwijl de uitbetaling van de uitkeringen nog steeds ten laste valt van de RVA-begroting. De Raad meent bovendien dat die verschillende regelingen het werk van de informatieverstrekkers nodeloos ingewikkeld maken.

Uiteindelijk werd het stelsel van ouderschapsverlof in de vorm van loopbaanonderbreking, via diverse technieken, in bepaalde openbare diensten aangenomen (maar anderen hebben nog steeds enkel de formule van het niet vergoed ouderschapsverlof). Het bedrag van de uitkering bleef ongewijzigd.

Beleidsmaatregelen

Advies nr. 21 betreffende het ouderschapsverlof. Mevrouw Onkelinx verwijst hier naar het opzetten van het stelsel van het tijdskrediet dat het stelsel van de loopbaanonderbreking vervangt en het verlengen van het vaderschapsverlof dat met ingang van 1 juli 2002 tien dagen in plaats van 3 dagen telt. Deze twee maatregelen werden getroffen in het kader van de wet van 10 augustus 2001 betreffende de verzoening van werkgelegenheid en kwaliteit van het leven (B.S. van 15 september 2001).

Ook op 1.1.2002 stelde de federale regering een einde aan de verplichting tot vervanging in alle stelsels voor loopbaanonderbreking voor het statutaire personeel in de overheidssectoren, zelfs indien deze reglementeringen nog niet in die zin werden aangepast (zie de omzendbrief nr. 529 van het Federale Openbaar Ambt, 3.9.2002, *B.S.*, 5.10).

1.1.13. Vervanging loopbaanonderbreking

In zijn advies 22 behandelde de Raad de problematiek van de vervanging van een loopbaanonderbreking. Het algemeen stelsel van de loopbaanonderbreking ligt vervat in de wet van 22 januari 1985 en in het koninklijk besluit van 2 januari 1991. Alle werknemers van de privé-sector, verbonden met een arbeidsovereenkomst (in de zin van de wet van 3 juli 1978) voor voltijdse of voor deeltijdse arbeid kunnen van het stelsel genieten. Het is o.a. ook van toepassing op het contractueel personeel van ministeries en parastatalen (zowel op federaal als op Gewest- of Gemeenschapsniveau). Daarnaast zijn er nog een aantal specifieke stelsels voorzien.

Een werknemer die gebruik wenst te maken van één of andere vorm van loopbaanonderbreking, ontvangt een maandelijksse onderbrekingsuitkering, in principe op uitdrukkelijke voorwaarde dat zijn werkgever er zich toe heeft verbonden hem te vervangen. De vervanging van een volledige onderbreking kan gebeuren door één of twee personen.

Onderzoek leert ons dat de RVA geen volledig zicht heeft over de gegevens omtrent de vervanger van een loopbaanonderbrek(st)er.

Aan de hand van de informatievragen die door kandidaat-vervangers gesteld worden aan de verschillende bevoegde instellingen, kan men afleiden dat de reglementering ondoorzichtig is en daardoor rechtsonzekerheid in de hand werkt.

Daarnaast zijn de voorwaarden waaraan een werkzoekende persoon, man of vrouw, moet voldoen, om in aanmerking te komen voor een vervanging van een loopbaanonderbreking momenteel van die aard dat zij de kansen op een voltijdse tewerkstelling beperken. Mannen en vrouwen die tewerkgesteld zijn ter vervanging van een deeltijdse loopbaanonderbreking komen niet meer in aanmerking als vervanger van een tweede deeltijdse loopbaanonderbreking daar zij op dat moment geen volledig uitkeringsgerechtigde werklozen meer zijn. Uitzondering wordt gemaakt voor de deeltijds werknemer met behoud van rechten die een inkomensgarantiewetgeving geniet.

De Raad stelt vast dat er bijna geen gegevens ter beschikking zijn die inzicht kunnen geven in het profiel van de loopbaanonderbreker of over het loopbaanverloop. De vervanger(st)er is de totale onbekende. Na meer dan 10 jaar sinds het systeem werd ingevoerd, lijkt de tijd rijp om aan te dringen op een studie over het profiel en het loopbaanverloop van de loopbaanonderbreker en de vervanger.

De Raad is ook van oordeel dat het opleggen van beperkende regels voor de aanvaarding van deeltijdse arbeid enkel tot gevolg kan hebben dat de weerstand tegen deze vorm van tewerkstelling vergroot. De Raad vraagt dringend een vereenvoudiging, een grotere doorzichtigheid en een aanpassing van de vervangingsplicht.

De Raad benadrukt eveneens de noodzaak tot harmonisering van enerzijds de werkloosheidsreglementering en anderzijds de wetgeving betreffende de arbeidsovereenkomsten op het vlak van de loopbaanonderbreking.

Beleidsmaatregelen

Ondertussen werden de uitzendkrachten in de mogelijkheid gesteld om ter vervanging van een loopbaanonderbreker tewerkgesteld te worden (in de privé-sector) voor een periode van maximum 3 maand.

Hierbij dient wel vermeld te worden dat de programmawet van 30 december 2001, de wet van 22 januari 1985 gewijzigd heeft door er met ingang van 1 januari 2002 voor de personen tewerkgesteld met een arbeidsovereenkomst, (en het geheel van personeelsleden van de lokale en provinciale besturen) de verplichte vervanging, in te schrappen.

1.1.14. Principe van gelijk loon voor gelijk werk en evaluatie van de functies

Op 12 maart 1999 heeft de Raad van de Gelijke Kansen voor Mannen en Vrouwen het advies nr. 23 goedgekeurd dat handelt over gelijk loon voor gelijk werk en over de functiewaardering. In dit advies wordt vastgesteld dat ondanks de zeer gedetailleerde wetgeving betreffende gelijke bezoldiging tussen mannen en vrouwen er niettemin een kloof bestaat op het vlak van de loonvoorwaarden tussen mannen en vrouwen in België. In de industrie bijvoorbeeld verdienen vrouwen thans slechts 79,44 % van het loon van hun mannelijke collega's. Meerdere factoren verklaren deze kloof. Een van de redenen is dat door hun opleiding- en beroepskeuze vrouwen massaal voor een beperkt aantal functies kiezen in een aantal minder goed bezoldigde sectoren. Vrouwen kiezen voor een ander loopbaanprofiel dan hun mannelijke collega's (loopbaanonderbreking om kinderen op te voeden, meer vrouwen dan mannen werken deeltijds), wat ertoe bijdraagt het globale verschil in bezoldiging tussen beide geslachten in stand te houden.

Er blijft echter nog een gedeelte van de ongelijkheid in bezoldiging dat niet alleen door de al aangehaalde factoren uit te leggen valt. Traditioneel houdt dit verschil in bezoldiging waarvoor geen uitleg bestaat verband met bedekte vormen van discriminatie in de evaluatie van de functies. In Nederland hebben onderzoekers berekend dat discriminatie in de functiewaardering oorzaak is voor minstens 12 % van het loonverschil. Men neemt dan ook aan dat in ons land discriminatie in functiewaardering verantwoordelijk is voor een vergelijkbare bezoldigingskloof. Immers, een studie van 1997 toont aan dat op de 149 sectorale functieclassificaties slechts 10% tot een gender neutrale functiewaardering leidt. Het is geen toeval indien alleen de analytische functieclassificaties voldoening geven, want deze zijn gestoeld op een meer wetenschappelijke en objectieve benadering.

De Raad somt in zijn advies nr. 23 de bestaande problemen op die een wetgeving in de weg staan die efficiënte discriminatie in functiewaardering zou kunnen bestrijden. Uit deze analyse blijkt dat een werknemer die het slachtoffer is van discriminatie sociaal en juridisch te geïsoleerd is om efficiënt de discriminatie in functiewaardering aan te vechten. Zowel het individu als diegenen die over de naleving van de wet over het gelijke kansenbeleid moeten waken (sociale inspectie, magistraten en advocaten) missen informatie en vaardigheden, die het isolement nog versterken.

De Raad reikt in zijn advies een aantal mogelijke maatregelen aan om de situatie te verbeteren. Zo benadrukt de Raad de noodzaak van een preventieve controle bij het afsluiten van CAO's die handelen over functieclassificaties. Daarbij kunnen een aantal kwaliteitseisen voor de functiewaardering worden opgelegd aan de sociale gesprekspartners.

De Raad stelt onder andere een informatieplicht voor ten behoeve van de werkgevers, die de juiste benaming van de functie (m.a.w. de benaming van de functie zoals die voorkomt in de functieclassificatie) op een aantal sociale documenten zouden moeten vermelden.

Ook zou kunnen overwogen worden de sociale inspecteurs, de voorzitters van paritaire comités en de sociale partners een opleiding in functiewaardering te geven.

Wat de afdwingbaarheid van de norm betreft, acht de Raad het nuttig een beroep te doen op een zelfstandige raadgevende instantie die zou fungeren als deskundige bij de rechtbanken betreffende gelijkheid van bezoldiging, naar analogie van de Nederlandse Commissie Gelijke Behandeling.

Opvolging

Op 19 december 2001 heeft de Nationale Arbeidsraad de collectieve arbeidsovereenkomst nr. 25 over gelijke bezoldiging tussen mannelijke en vrouwelijke werknemers (CAO nr. 25bis) gewijzigd opdat de gespecialiseerde commissie de paritaire comités zou sensibiliseren, adviseren en bijstaan bij de invoering van evaluatiesystemen van gender neutrale functies.

In het koninklijk besluit van 2 oktober 2001 tot wijziging van het KB van 8 augustus 1980 betreffende het bijhouden van sociale documenten wordt van de werkgever geëist dat ook de functie, titel, rang of categorie van arbeid wordt vermeld. Dit zal de werkgever er toe aanzetten de juiste functiebenaming te vermelden.

De Directie gelijke kansen heeft in 2001 in samenwerking met het toenmalige Federaal Ministerie van Tewerkstelling en Arbeid en het ESF het project EVA (analytische evaluatie) ontwikkeld met als hoofddoel de sociale partners en sectoren hulpmiddelen aan te reiken bij het invoeren van nieuwe functieclassificatiesystemen en het herzien van verouderde systemen.

Een van de concrete acties bestaat in een opleiding op basis van het in 2001 geactualiseerde opleidingspakket "Evaluatie en classificatie van functies. Instrumenten voor gelijk loon." De opleiding wordt aangeboden aan de doelgroepen binnen de sociale partners:

- eerste stap: de opleiders, trainers van de nationale vormingsdiensten;
- tweede stap: de loon- en functieclassificatieonderhandelaars in de verschillende sectoren en ondernemingen.

1.1.15. Vrouwen bij de brandweerkorpsen

Op vraag van een gemeenteraadslid in de gemeente Duffel werd de Raad van de Gelijke Kansen voor Mannen en Vrouwen verzocht om de discriminatie binnen de brandweerkorpsen aan te kaarten en een aantal aanbevelingen te formuleren.

Het eerste deel van het advies nr. 35 geeft een overzicht van de bestaande wetgeving omtrent de Belgische brandweerdiensten, ondermeer omtrent de organisatie van de hulpverlening, de aanwervingsvereisten, het statuut van het personeel,... In België zijn 250 brandweerkorpsen onderverdeeld in 4 categorieën. In 1993 (recentere cijfers naar opdeling man-vrouw waren niet beschikbaar) werkten 154 vrouwen en 16.342 mannen bij de Belgische brandweerdiensten (operatief personeel). Aan de hand van een enquête (eind 1999) werd gepeild naar o.m. de aanwezigheid van vrouwen binnen de brandweerdiensten in België, de aanwervingsvereisten, de selectieprocedure, de arbeidsomstandigheden en de infrastructuur binnen de brandweerkazernes. In een tweede deel van het advies wordt dieper ingegaan op de resultaten van de enquête.

Een aantal opmerkelijke resultaten:

- de vragenlijst werd door 130 van de 250 korpsversten (52%) beantwoord;
- net 50% van de brandweerdiensten (65 op 130) die geantwoord hebben, stellen 1 of meerdere vrouwen tewerk. Bijna de helft van het vrouwelijk personeel (118 op 243) tewerkgesteld in een brandweerdienst verricht technisch en administratief werk en is dus niet onmiddellijk betrokken bij het eigenlijke werk van brandweerman;
- ondanks de wet van 13 februari 1998 houdende o.m. het verbod tot het stellen van een maximumleeftijdsgrens bij werving en selectie moet worden vastgesteld dat 1 korps op 3 (42 op 130) nog steeds een maximumleeftijd (meestal 35 jaar) vastlegt als aanwervingsvereiste. Het geslacht is voor het grootste deel van de brandweerkorpsen geen vereiste. Het merendeel van de brandweerkorpsen legt daarentegen wel een minimumlengte op dat meestal vastgelegd is op 1,60m. Slechts 4 korpsen houden er een verschillende minimumlengte op naargelang het geslacht;
- de aanwervingsvereisten worden in de eerste plaats vastgesteld door de gemeenteraad. We stellen ook vast dat de gehanteerde normen bij de fysieke proeven praktisch nooit worden aangepast naargelang de aard van de kandidaten;
- vooral het operationeel personeel kan niet genieten van loopbaanonderbreking, deeltijdse arbeid of ouderschapsverlof. Het administratief personeel heeft meestal wel die mogelijkheid;
- slechts 29% (38 op 130) van de brandweerkazernes zijn uitgerust met alle afzonderlijke voorzieningen (verkleedruimtes, toiletten, douches) voor vrouwelijk personeel. 40% (52 op 130) van de brandweerkazernes beschikt over geen enkele afzonderlijke voorziening voor eventueel vrouwelijk personeel.

De Raad is ondermeer van oordeel dat:

- er moet voorzien worden in een statuut voor de vrijwillige brandweerman;
- bij het aanstellen van het brandweerpersoneel de gemeenteraad nog teveel invloed heeft. De minister van Binnenlandse zaken zou striktere bepalingen kunnen opleggen aan de gemeenten o.m. omtrent de aanwervingsvereisten en selectieprocedure voor vrouwen;
- de maximumleeftijdsgrens, die ondanks de wet van 13 februari 1998, nog steeds wordt gehanteerd bij de aanwervingsvereisten, moet verdwijnen;
- de fysieke proeven inzake lichamelijke geschiktheid voor vrouwen aangepast dienen te worden;
- een jeugdbrandweer georganiseerd moet worden bij de verschillende korpsen daar zij een zeer interessante leerschool zijn voor zowel jongens als meisjes ter voorbereiding van de selectie en de uiteindelijke job van brandweerman. Technische vaardigheden en lichamelijke onvolmaaktheden kunnen in de jeugdbrandweer bijgeschaafd worden.

Binnen het Federaal Ministerie van Binnenlandse Zaken werden ondertussen 2 werkgroepen opgericht die de opdracht kregen na te gaan in hoeverre de algemene selectietesten en de fysieke proeven kunnen aangepast worden. Daar de samenstelling van beide werkgroepen uitsluitend bestond uit mannen heeft de Raad een brief gericht (augustus 2000) aan de bevoegde minister om de samenstelling van beide werkgroepen te herzien.

1.1.16. Herziening van de richtlijn 76/207

Het advies nr. 40 van 8 december 2000 van de Raad van de Gelijke Kansen voor Mannen en Vrouwen betreft het voorstel van richtlijn van het Europese Parlement en van de Raad tot wijziging van de richtlijn 76/207/EEG van de Raad betreffende de tenuitvoerlegging van het beginsel van gelijke behandeling van mannen en vrouwen ten aanzien van de toegang tot het arbeidsproces, de beroepsopleiding en de promotiekansen en ten aanzien van de arbeidsvoorwaarden.

De Raad van de Gelijke Kansen voor Mannen en Vrouwen stelde in het bewuste advies dat in het voorstel nieuwe verplichtingen die voortvloeien uit het Verdrag niet aan bod kwamen, wat ook niet kon gezegd worden van de ambities die luid door de Commissie worden verkondigd. De Raad betreunde belangrijke leemten in het voorstel. Zo meende de Raad dat het onontbeerlijk is een eenvormig communautair juridische definitie te geven aan de begrippen “gelijke behandeling” en “gelijke kansen”. De Raad betreunde dat de Commissie geen voorstel tot coherente codificatie van het bestaande afgeleid recht had voorgesteld, waardoor de effectieve toepassing van het gelijkheidsrecht zou vergemakkelijkt worden, in het bijzonder de erkenning van het individuele recht op gelijke behandeling, maar ook de uitdrukkelijke erkenning van het collectief en systematische karakter van mogelijke discriminaties op basis van het geslacht.

Om het gelijkheidsprincipe op professioneel vlak efficiënt en eenvormig te kunnen toepassen, beval de Raad aan liever voorrang aan de verordening te geven dan wel aan de richtlijn.

Naast deze algemene kritiek te gronde van het voorstel van richtlijn van 7 juni 2000 van de Commissie, is de Raad van de Gelijke Kansen voor Mannen en Vrouwen tot de artikelsgewijze bespreking van de voorgestelde tekst overgegaan en heeft verscheidene opmerkingen gemaakt en daarbij aangegeven wat de mogelijke gevolgen zouden zijn van de besproken bepalingen op het interne recht, voornamelijk in verband met seksuele intimidatie, de banden tussen gelijkheid et moederschap, de positieve acties, enz.

De richtlijn was op 15 december 2001 nog steeds niet goedgekeurd. In het kader van de medebeslissingsprocedure is deze richtlijn tot tweemaal toe in het Europese Parlement besproken. Op 24 oktober 2001 amendeerde het Parlement het gemeenschappelijke standpunt van de Raad met betrekking tot de richtlijn. De richtlijn 2002/73 werd uiteindelijk op 23 september 2002 goedgekeurd en wijzigt de richtlijn 76/207 met ingang van 5 oktober 2002 en moet uiterlijk op 5 oktober 2005 omgezet worden in het interne recht van de Lidstaten.

I.1.17. Opzeggingstermijnen bij ontslag van in overheidsdiensten op grond van een arbeidsovereenkomst tewerkgestelde werklieden

In zijn advies nr. 47 behandelde de Raad de problematiek van de opzeggingstermijnen bij ontslag van in overheidsdiensten op grond van een arbeidsovereenkomst tewerkgestelde werklieden, gezien vanuit een genderperspectief.

Overeenkomstig artikel 59 van de wet van 3 juli 1978 betreffende de arbeidsovereenkomsten moet een werkgever, indien hij een op grond van een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd in dienst genomen arbeid(st)er zonder ernstige reden ontslaat, hem/haar een opzeggingstermijn betekenen van 28 dagen of van 56 dagen indien de betrokkene ten minste 20 jaar anciënniteit telt in de onderneming.

Sedert tal van jaren meent het Comité van Experts van de Raad van Europa dat die termijnen te kort zijn zodat België geen passende uitvoering kan geven aan artikel 4, 1^{ste} lid, 4. van het Europees Sociaal Handvest (goedgekeurd bij wet van 11 juli 1990), krachtens welk de nationale wetgeving een redelijke opzeggingstermijn moet waarborgen.

Zonder te verwijzen naar die bepaling, maar in het kader van het Interprofessioneel Akkoord van 8 december 1998, hebben de sociale partners op 20 december 1999 in de Nationale Arbeidsraad Collectieve Arbeidsovereenkomst nr. 75 goedgekeurd betreffende de opzeggingstermijnen van de werklieden en verlengt de in artikel 59 van de wet van 3 juli 1978 vastgestelde termijnen.

CAO nr. 75 is echter niet van toepassing op de overheidsdiensten. Hierdoor ontstaat een verschil qua behandeling in het nadeel van de op grond van een arbeidsovereenkomst voor werklieden in de overheidssector tewerkgestelde werknemers dat op geen enkele objectieve rechtvaardiging stoelt.

De contractuele werklieden in de overheidssector blijven, één jaar na de inwerkingtreding van CAO nr. 75, dan ook nog steeds verstoken van de voordelen ervan. De afwezigheid van een aan CAO nr. 75 gelijkwaardige norm is ogenschijnlijk neutraal maar treft naar verhouding veel meer vrouwen, zonder dat er voor die verschillende behandeling een rechtvaardigingsgrond voorhanden is. Het is zo dat het bij de administratieve overheidsdiensten hoofdzakelijk gaat om refter- en schoonmaakpersoneel, dus hoofdzakelijk om vrouwen. Bij het federaal ministerie van Tewerkstelling en Arbeid werken bijvoorbeeld 191 personen op grond van een arbeidsovereenkomst voor werklieden, van wie 163 vrouwen.

De Raad is van oordeel dat er geen relevante reden bestaat om de op grond van een arbeidsovereenkomst bij de overheid tewerkgestelde werklieden een gelijkwaardig voordeel te ontzeggen. Bovendien beklemtoont het Bureau dat die directe discriminatie een volstrekt onduldbare indirecte discriminatie ten nadele van de vrouwen camoufleert, zeker omdat zij laagbetaalde werkneemsters treft die vaak noodgedwongen deeltijds werken.

Beleidsmaatregelen

Ondertussen heeft de minister van Werkgelegenheid Laurette Onkelinx, naar aanleiding van het advies de opdracht gegeven een ontwerp van wet uit te werken om artikel 59 van de wet van 3 juli 1978 te wijzigen overeenkomstig het advies van de Raad. Er zal zo een einde gesteld worden aan de nadelige situatie voor de contractuele personeelsleden in de openbare diensten.

Het wetsontwerp werd door de Kamer goedgekeurd op 13.2.2003 en werd niet geamendeerd door de Senaat. De wet werd finaal op 22 april 2003 goedgekeurd (B.S. van 13.5.2003).

I.1.18. De toelatingsvoorwaarden voor bepaalde betrekkingen in de buitendiensten van het directoraat-generaal van de strafinrichtingen van het ministerie van justitie

In zijn brief van 6 augustus 1999 heeft het Directoraat-generaal van de strafinrichtingen van het Ministerie van Justitie i.v.m. een ontwerp van koninklijk besluit advies gevraagd aan de “Raad van de Gelijke Kansen, Vaste Commissie Arbeid”.

De Vaste Commissie Arbeid beklemtoont in zijn advies nr. 1 van 10 september 1999 dat het principe van gelijke toegang tot de betrekkingen is ingeschreven in de Europese richtlijn 76/207 en van de wet van 7 mei 1999. Uitzonderingen op de toepassing ervan moeten stevig onderbouwd zijn (art. 2, § 2 van de richtlijn en art. 9 van de wet).

Gelet op de rechtspraak van het Hof van Justitie (arresten Johnston, 222/84 van 15 mei 1986 en Commissie/Frankrijk, 318/86 van 30 juni 1988) en de Raad van State (arrest nr. 45.552 van 30 juni 1993) stelt de Commissie niettemin vast dat het ontwerp van koninklijk besluit een belangrijke vooruitgang betekent ten opzichte van de actuele segregatie van de betrekkingen en dat het tegelijkertijd een positieve, doch zeer laattijdige reactie is op de suggesties van de Commissie Vrouwenarbeid. De invoering van een gedeeltelijk gemengd personeelsbestand voor de betrekking, ongeacht de graad, zal ongetwijfeld een gunstige weerslag hebben op de professionele vooruitzichten van de vrouwen, maar ook op de leef- en arbeidsomstandigheden van het personeel en de gedetineerden in de strafinrichtingen.

Bijgevolg, brengt de Vaste Commissie Arbeid unaniem een positief advies uit over het ontwerp van koninklijk besluit.

De Commissie merkt nog op dat dit advies niet precies overeenstemt met de hypothesen in artikelen 2, § 2 van de richtlijn en 9 van de wet van 7 mei 1999 die alleen verwijzen naar betrekkingen waarvoor het geslacht een doorslaggevende voorwaarde is, gelet op de aard van de activiteit of de uitvoeringsomstandigheden. Aangezien het ontwerp tot doel heeft uitzonderingen op het gelijkheidsbeginsel te beperken, lijkt de juridische basis echter afdoende.

Omdat het ontwerp uitgaat van quota's, vestigt de Commissie overigens de aandacht op de genuanceerde rechtspraak van het Hof van Justitie in verband met de wettelijkheid van die methode in het licht van artikel 2, § 4 van de richtlijn (arresten Kalanke, C-450/93 van 17 oktober 1995 en Marschall, C-409/95 van 11 november 1997). Het besluit moet dus zodanig worden uitgevoerd dat er geen individuele discriminaties ontstaan.

Derhalve wenst de Commissie op de hoogte te worden gehouden van de resultaten van die uitvoering om na te kunnen gaan of het in het ontwerp vastgelegde quotum werd aangepast.

De Commissie wenst er tenslotte aan te herinneren dat de uitvoering van het besluit dient te gebeuren met inachtneming van het ARAB.

Beleidsmaatregelen

Op 13 oktober 2000 verscheen in het Belgisch Staatsblad het Koninklijk Besluit van 10 oktober 2000 betreffende de voorwaarden voor toelating tot bepaalde betrekkingen bij de buitendiensten van het Directoraat-generaal Strafinrichtingen van het Ministerie van Justitie.

Artikel 1 van het besluit zegt "in elke buitendienst van het Directoraat-generaal Strafinrichtingen wordt tenminste 60% van het totaal aantal betrekkingen met een bewaardersfunctie voorbehouden voor personen van hetzelfde geslacht als de gedetineerden waarover zij toezicht uitoefenen".

1.1.19. Voorwaarden voor toelating tot bepaalde betrekkingen bij de rijksgestichten voor observatie en opvoeding onder toezicht

De Vlaamse Regering heeft het advies gevraagd van de Raad omtrent een voorontwerp van besluit tot wijziging van het besluit van de Vlaamse Regering van 8 juni 1999 tot opheffing van het koninklijk besluit van 9 november 1984 betreffende de voorwaarden voor toelating tot bepaalde betrekkingen bij de rijksgestichten voor observatie en opvoeding onder toezicht.

Het voorontwerp tot wijziging van het besluit van 8 juni 1999 wil terug een uitzondering op het beginsel van de gelijke toegang tot betrekkingen invoeren op basis van art. 122 van de wet van 4 augustus 1978. Het wil echter niet het geheel van de betrekkingen voorbehouden voor personen van een bepaald geslacht, maar een regel invoeren die stelt dat minstens 50% van de opvoedkundige betrekkingen moeten toegekend worden aan personen van hetzelfde geslacht als de jongeren die aan hen worden toevertrouwd. Deze methode is dus de omgekeerde van die die leidde tot het K.B. van 10 oktober 2000 (zie advies 1 van de Vaste Commissie Arbeid).

De juridische moeilijkheden zijn van tweeërlei aard:

- art. 122 van de wet van 4 augustus 1978, waarin art. 2, § 2 van de richtlijn 76/207 weergegeven wordt, voorziet dat het geslacht een doorslaggevende voorwaarde kan vormen bij de toelating tot bepaalde betrekkingen “wegens de aard of de uitoefeningsvoorwaarden ervan”.
Het lijkt dus noodzakelijk dat het voorontwerp tot wijziging van het besluit van 8 juni 1999 uitdrukkelijk formuleert waarom minstens 50% van de betrekkingen moeten voorbehouden worden aan begeleiders van hetzelfde geslacht als de jongeren in kwestie.
De bepaling (het ontwerp van art. 2bis, 1^e §, al. 2) die de bevoegde minister toelaat om het quotum van 50% te overschrijden moet a fortiori een formulering gebruiken die preciezer is dan “om organisatorische redenen of uit veiligheidsoverwegingen”, aangezien de jurisprudentie van het Hof van Justitie eist dat de uitzonderingen op het gelijkheidsbeginsel buitengewoon goed gemotiveerd zijn (arrest *Johnston*, 222/84 van 15 mei 1986).
- Het is overigens niet duidelijk of, gezien de gedeeltelijke toepassing van het besluit van 8 juni 1999, de aanwervingsprocedures van begeleiders nu gescheiden of gemengd zijn.
Als de procedures gescheiden zijn, roept het voorontwerp geen bijzonder probleem op aangezien de overheid de vacante betrekkingen toekent door naargelang de noden te putten uit de reserves van mannelijke of vrouwelijke kandidaten.
Als de procedures gemengd zijn, leidt het voorontwerp tot het feit dat de voorkeur zou kunnen worden gegeven aan een minder goed gerangschikte mannelijke of vrouwelijke kandidaat in plaats van aan degene die hem of haar voorafgaat.

De Commissie deelt de bezorgdheid van de Vlaamse regering om de jongeren in kwestie een gemengde opvoeding te verschaffen; het was overigens de hoofdmotivering van het advies nr. 15/9 van de Commissie Vrouwenarbeid.

Op voorwaarde dat de juridische moeilijkheden opgelost worden, kan de Commissie dus een gunstig advies geven rond dit voorontwerp. Ze beveelt echter wel aan dat er een bepaling in wordt opgenomen voor een regelmatige evaluatie, in het bijzonder wanneer er een quotum van meer dan 50% wordt bepaald.

1.1.20. Werkgelegenheid van personen met een handicap

Advies nr. 64 van 13 december 2002 van de Raad van de Gelijke Kansen voor mannen en vrouwen met betrekking tot gender en werkgelegenheid van personen met een handicap.

In het vooruitzicht van het Europese jaar van de personen met een handicap, wenst de Raad van de Gelijke Kansen voor Mannen en Vrouwen zich in een eerste advies uit te spreken over de gelijkheid tussen mannelijke en vrouwelijke personen met een handicap met betrekking tot de toegang tot het arbeidsproces. Specifieke problemen zullen later het voorwerp uitmaken van een omstandig advies.

In dat advies beschrijft de Raad de huidige situatie op niveau van de Europese Unie, de Confederatie van Europese vakverenigingen en bekijkt de Belgische situatie vanuit 3 tewerkstellingssituaties:

- tewerkstelling in "entreprises de travail adapté" (ETA)(Régions wallonne en Bruxelles-Capitale) en beschutte werkplaatsen (Vlaanderen);
- de verplichting opgelegd aan ministeries, openbare diensten en openbare ondernemingen een bepaalde quota aan personen met een handicap voor te behouden;
- tewerkstelling in privé ondernemingen.

De Raad doet de volgende aanbevelingen:

De Raad stelt vast dat geen enkele specifieke bepaling de gelijkheid tussen mannen en vrouwen in de toegang tot het arbeidsproces of de tewerkstelling van personen met een handicap regelt.

Hij stelt vast dat geen enkel statistisch instrument de impact van gunstige maatregelen ten behoeve van de tewerkstelling van personen met een handicap op vrouwen respectievelijk op mannen kan meten.

Hij vraagt bijgevolg aan de verantwoordelijke ministers die terzake bevoegd zijn, zowel op federaal als op gewestelijk niveau:

1. weldra cijfergegevens per geslacht aan de Raad over te maken om de impact van de huidige en toekomstige maatregelen op het vlak van de tewerkstelling van personen met een handicap te volgen;
2. in de goedgekeurde of goed te keuren juridische instrumenten een clause in te lassen die aan de verplichting tot niet-discriminatie tussen mannen en vrouwen in de toegang tot het arbeidsproces herinnert om zo tot een grotere gelijkheid te komen in de tewerkstellingsgraad van mannen en vrouwen met een handicap;
3. in het kader van het Europese jaar van de personen met een handicap aan de Raad de waaier van initiatieven voor te stellen die genomen zullen worden en gesubsidieerd worden meer bepaald ten behoeve van vrouwen;
4. kwalitatief onderzoek te wijden aan specifieke problemen die zich voor personen met een handicap vrouwen kunnen stellen en die hun kansen op tewerkstelling bedreigen.

1.1.21. De aanwezigheid van vrouwen in de Belgische diplomatie

Na het verschijnen van een aantal persberichten als zou de Belgische diplomatie een mannenbastion zijn met slechts een beperkt aantal vrouwelijke diplomaten en geen vrouwen op de hoogste posten, waarmee het in vergelijking met andere EU-lidstaten zeer pover scoort, leek het voor de Raad belangrijk eens stil te staan bij dit probleem.

De Belgische Diplomatieke Dienst behelst alle ambtenaren van de Carrière Buitenlandse Dienst. Eind 2000 telde men op een totaal van 365 diplomaten in vast verband en 35 stagiairs 48 vrouwen, wat betekent dat slechts 12% van de Belgische diplomaten vrouwen zijn.

Een belangrijke oorzaak van de *beperkte indiensttreding* van vrouwen binnen de Belgische diplomatie zou te wijten kunnen zijn aan de geringe aantrekkingskracht die rond het beroep en de carrière van diplomaat hangt. In hoeverre worden kandidaat-diplomaten tijdens hun opleiding geïnformeerd over de diplomatieke loopbaan, de arbeidsomstandigheden, de doorgroeimogelijkheden, de moeilijkheden die kunnen optreden, de kansen die zich kunnen aandienen. Hoe wordt het beroep voorgesteld tijdens de infosessies die zowel in het middelbaar, het hoger als het universitair onderwijs worden georganiseerd door het bevoegde ministerie? Ook de vacatures die worden uitgeschreven om kandidaten te rekruteren blijken weinig 'enthousiasme' uit te stralen. In hoeverre is het genderaspect een onderwerp binnen de opleiding of informatiesessies?

Een andere oorzaak waardoor zo weinig vrouwen tot de diplomatieke dienst toetreden, ligt in het feit dat de carrière zeer sterk ingrijpt in het privé-leven van de diplomaten en daardoor wordt de combinatie ervan met het familiale leven zeer moeilijk. Daarnaast is er het gebrek aan informatie in de buitenwereld over de diplomatieke carrière, waardoor er heel wat vooroordelen leven. Het feit dat de carrière van de vrouw nog steeds ondergeschikt is aan die van haar man bewijst dat die traditionele rolpatronen nog steeds leven. Bovendien wordt de Belgische diplomatie nog vaak beschouwd als een typische mannenwereld –wat ze strikt genomen nog is – waardoor er zeer weinig aantrekkingskracht van uitgaat naar de vrouwen toe.

Ook *tijdens hun carrière* ervaren vrouwelijke diplomaten heel wat problemen. Het gaat in heel wat gevallen over problemen van familiale aard (o.m. de beperkte scheiding tussen werk en privé). Aan de hand van een aantal getuigenissen van vrouwelijke diplomaten werden nog een aantal klachten opgetekend die verband hielden met de arbeidsvoorwaarden en –omstandigheden.

In de *aanbevelingen* werd in de eerste plaats voorgesteld dat een aantal punten het voorwerp moeten uitmaken van een diepgaand (*wetenschappelijk*) onderzoek. Dit onderzoek zou kunnen uitgevoerd worden door de minister belast met het gelijkheidsbeleid tussen mannen en vrouwen, mevrouw Onkelinx, in samenwerking met andere betrokken departementen (bv. buitenlandse zaken).

Het is noodzakelijk dat er onderzoek wordt gevoerd naar de aantrekkingskracht die de carrière van diplomaat uitstraalt en hoe er in welke fase moet worden opgespeeld. In het onderzoek zou in de eerste plaats moeten worden nagegaan in hoeverre het beeld van de Belgische diplomatie als een typisch mannenbastion is doorgedrongen tot de burger en meer bepaald tot de kandidaat-diplomaten. Daarnaast is het ook belangrijk te weten hoe het beroep en de carrière van diplomaat wordt voorgesteld binnen de bestaande (universitaire) opleidingen. Welke opleidingen blijken de beste voorbereiding te zijn op een

carrière in de diplomatie? Bestaat er nood aan een specifieke opleiding? Wordt er tijdens de opleiding belang gehecht aan het genderspect?

Een ander punt dat moet bekeken worden is welke informatie er wordt verspreid tijdens de bestaande informatiesessies en door wie (jonge vrouwen binnen dat informatieteam zijn noodzakelijk).

Het is ook belangrijk om na te gaan in hoeverre de vacatures die deelnemers oproepen tot het deelnemen aan de examens genderneutraal worden opgesteld. De opgestelde vacatures mogen de kandidaat-diplomaten niet afschrikken. Bij de examens moet er dan ook gestreefd worden naar een meer evenwichtige samenstelling (M/V) van de examenjury's. Daarnaast moet er ook op toegezien worden dat de interviews van de mannelijke en vrouwelijke kandidaten op eenzelfde manier verlopen.

Daarnaast zou men zich moeten afvragen in hoeverre de familiale sfeer op de buitenlandse posten kan worden verbeterd, zowel voor diplomaten met partner en/of kinderen als voor vrijgezellen?

Er kan ook onderzoek gevoerd worden naar de organisatie van de diplomatie in andere landen zodat België kan leren uit een aantal goede praktijken uit het buitenland. Zo is het in Groot-Brittannië mogelijk om tijdelijk over te stappen naar een andere job in de openbare of privé-sector zodat een soepelere loopbaan wordt gecreëerd.

Uit een aantal getuigenissen kunnen we reeds vaststellen dat wat betreft de arbeidsomstandigheden van Belgische diplomaten er nood is aan transparantie wat betreft onder meer de promotiemogelijkheden, de vergoedingen en het statuut.

Beleidsmaatregelen

Net zoals in 2001 toen op de Ministerraad besloten werd een gender- of geslachtsspecifiek perspectief in de hele federale overheidssector in te bouwen, is ook in 2002 de strategische doelstelling van het Ministerie van Buitenlandse zaken het aantal vrouwen in de buitenlandcarrière (diplomatie, kanselarij, internationale samenwerking) te doen toenemen. Daarbij wordt bijzondere aandacht besteed aan de werving, het carrièreverloop, het in overeenstemming brengen van het beroepsleven met het gezinsleven en het bewerkstelligen van een mentaliteitswijziging. In dit kader zal het actieprogramma gendergelijkheid 1997-1998 dat in 1997 in het Ministerie werd uitgewerkt worden bijgestuurd.

Een aantal maatregelen werden reeds genomen:

In de universiteiten werd een informatiecampagne gehouden waarbij de nadruk werd gelegd op de vertegenwoordiging van vrouwen in de diplomatieke carrière, het carrièreverloop, een harmonieus evenwicht tussen werk en gezin. Deze campagne ging vergezeld van een uiteenzetting over het gelijkekansenbeleid;

- Op het Salon van de Student waren vertegenwoordigers van het kabinet van het Ministerie van Buitenlandse Zaken aanwezig
- Een grotere informatieverspreiding werd nagestreefd met betrekking tot het diplomatiek of kanselarijexamen, waarbij vrouwen worden aangemoedigd aan het examen deel te nemen (is sinds het laatste diplomatiek examen gebeurd);
- Een vrouwelijke diplomaat zetelt in de examenjury van Selor voor het diplomatiek examen;
- In oktober 2001 werd een kinderdagverblijf geopend, dat vijf dagen per week open is (van maandag tot vrijdag) van 7u15 tot 19u15. Zo wordt rekening gehouden met de bijwijlen onregelmatige uren die moeten worden gepresteerd in een ministerie dat in grote mate afhankelijk is van het internationale gebeuren. Ambtenaren van het Ministerie van Buitenlandse Zaken kunnen gebruik maken van het kinderdagverblijf;
- Sinds 1995 worden door de sociale dienst van het Ministerie van Buitenlandse Zaken recreatieve en culturele ateliers georganiseerd voor kinderen van 3 tot 14 jaar. Deze hebben plaats 2 weken in de paasvakantie, 2 weken in juli en 2 weken in augustus (van 8 tot 18u). In 1998 werd het project ook opengesteld voor kinderen ouder dan 14 jaar, die de gelegenheid krijgen culturele reizen te maken (Parijs, Londen, Nederland).
- Er werd onderhandeld over wederkerigheidsakkoorden met betrekking tot de tewerkstelling van de echtgenotes van ambtenaren van de buitenlandcarrières;
- Ook werd onderzocht welke middelen er voorhanden waren ter bescherming van de sociale rechten van de echtgenotes van de ambtenaren van de buitenlandcarrière zodat ze aanspraak kunnen maken op een aanvullend pensioen;
- Er werden maatregelen genomen met het oog op de reïntegratie van de echtgenotes in het beroepsleven bij terugkeer naar België (bijv. automatische inschrijving bij de Werkgelegenheidsdienst zonder dat ze een wachttijd in acht moeten nemen).

Om aan de strategische doelstelling van het Ministerie tegemoet te komen, wordt overwogen de functie in het leven te roepen van verbindingsambtenaar voor persoonlijke en familiale aangelegenheden en de functie van verantwoordelijke voor de inpassing van een genderperspectief in het departement.

1.1.22. Gerechtelijke stage

Een onontbeerlijke voorwaarde om te mogen solliciteren tot het ambt van lid van de zittende magistratuur van het openbaar ministerie is de gerechtelijke stage van 3 jaar of 18 maanden zoals bepaald in het Gerechtelijk Wetboek. Doch artikel 159octies, § 6 van het Wetboek stelt dat elke ononderbroken afwezigheid van meer dan een maand de automatische verlenging van de stage impliceert. Dit betreft uiteraard het moederschapverlof. Daarom zal een vrouwelijke stagiair in hoofde van haar zwangerschap slechts kunnen solliciteren naar vacante functies in de magistratuur na afloop van haar aldus verlengde stageperiode.

In zijn advies nr. 50 bestempelt de Raad deze verlenging als een discriminatie die het gevolg is van een zwangerschap, wat strijdig is met de Europese richtlijn 76/207. Daarom beveelt de Raad aan het bewuste artikel 269octies, § 6 te wijzigen.

Opvolging

Dit advies heeft parlementsleden ertoe aangezet een amendement tijdens de bespreking van het wetsontwerp houdende wijziging van het Gerechtelijk Wetboek in de Kamer in te dienen. Dit amendement werd goedgekeurd en daarop stemden de Kamer en vervolgens de Senaat (3 april 2003) het wetsontwerp, wier artikel 21 het artikel 259octies, § 6 aanvult. De tekst van het artikel zegt dat “beide vorige alinea zijn niet van toepassing op de in artikel 39 van de wet van 16 maart 1971 vermelde verloven die verband houden met moederschap en die gelijkgesteld worden met stageperiodes”.

De publicatie van de wet die het Gerechtelijk Wetboek wijzigt wordt eerlang verwacht.

De klacht die de Raad op 18 november 2002 heeft ingediend bij de Europese Commissie wegens inbreuk op de richtlijn 76/207 is derhalve zonder voorwerp.

1.1.23. Gevolg van het moederschapverlof op de wachttijd in het kader van de reglementering over de werkloosheid

Op 20 maart 2003 heeft het Beheerscomité van de RVA een gunstig advies uitgebracht over het voorstel van de minister, dat overeenstemt met het advies van de Raad van Gelijke Kansen voor Mannen en Vrouwen (assimilatie van het moederschapverlof voor de berekening van de wachttijd voor werkloosheidsuitkering). Het Bestuur van de RVA meent echter dat daartoe het artikel 36 van het K.B. van 25.11.1991 moet gewijzigd worden. Het Bestuur van de RVA zal een ontwerp in die zin voorstellen.

1.1.24. Gelijke behandeling van mannen en vrouwen op het werk (wet van 7 mei 1999)

De Raad van de Gelijke Kansen voor Mannen en Vrouwen is niet officieel geraadpleegd over het voorontwerp van wet over de gelijke behandeling van mannen en vrouwen op het werk.

In zijn aanbeveling van 25 juni 1998 ging de Raad akkoord over de beoogde doelstellingen van het voorontwerp en stelde een hele reeks aanbevelingen voor over de tekst van het voorontwerp, vooral twee belangrijke punten die onvoldoende aandacht hadden gekregen.

- De bepalingen van artikels 10 en 16 van de wet van 7 mei 1999 gaan ervan uit dat een aantal wettelijke bepalingen die vrouwen bepaalde beroepsactiviteiten verbieden voorlopig niet indruisen tegen het beginsel van gelijke behandeling van mannen en vrouwen zoals door deze wet beoogd; welnu, de regering zou het bewuste stelsel van beschermingsmaatregelen ofwel moeten afschaffen, ofwel uitbreiden tot de mannen.
- De Raad van de Gelijke Kansen voor Mannen en Vrouwen had tevens aanbevolen een minimale vergoeding te bepalen voor de morele schade veroorzaakt door een discriminatie.

I.2. SOCIALE ZEKERHEID

Op het gebied van sociale zekerheid heeft de Raad zich over de volgende onderwerpen gebogen:

I.2.1. Pensioen van werknemers

Het Bureau van de Raad van de Gelijke Kansen heeft op 14 februari 1994 een persmededeling verspreid over het voorontwerp van de regering houdende bepaalde hervormingen op het gebied van de pensioenen van werknemers. In die persmededeling heeft de Raad een aantal in onze ogen objectieve en essentiële principes in herinnering gebracht en geëist dat de bevoegde minister het advies van de Raad zou inwinnen alvorens een definitieve beslissing te nemen.

Het is in dat kader, en na het onderhoud met de toenmalige Minister van Pensioenen, dat de Raad op 31 maart 1995 een aanbeveling heeft gedaan met betrekking tot de hervorming van de pensioenen van werknemers. Ze bevat een standpunt en aanbevelingen over de pensioengerechtigde leeftijd, de harmonisering van de berekeningswijze van de pensioenen van mannen en vrouwen, de kwestie van de harmonisering op andere vlakken van de sociale zekerheid (werkloosheid, brugpensioen, halftijds brugpensioen) en over de afgeleide rechten, rekening houdend met het feit dat een hervorming van het pensioenstelsel van werknemers onvermijdelijk gevolgen zal hebben voor de vrouwen. In die aanbeveling verbond de Raad zich ertoe om de problematiek verder te onderzoeken.

Opvolging van de Aanbeveling van 31 maart 1995 betreffende de hervorming van de pensioenen van werknemers

Op het gebied van de pensioenen wil de Raad absoluut dat de regering over latere ontwerpen voorafgaandelijk overleg pleegt met de Raad en vindt hij het jammer dat de problematiek van de afgeleide rechten totnogtoe niet als een prioriteit werd beschouwd.

I.2.2. Zwangerschap, zwangerschapsverlof en borstvoeding...een ziekte?

Ondanks de wet van 22 december 1989 die een moederschapsverzekering in het leven heeft geroepen, waardoor het zwangerschapsverlof niet langer meer gelijkgesteld wordt aan arbeidsongeschiktheid, werden zwangere vrouwen, vrouwen die net bevallen zijn of borstvoeding geven nog steeds gediscrimineerd op het gebied van de regelgeving inzake ziekte en invaliditeit.

De werkneemsters die hun werkgever al heel vroeg op de hoogte brachten van hun zwangerschap werden normaal van hun gewone taken ontheven als deze bepaalde risico's zouden kunnen inhouden voor de vrouw of als ze vroegen om niet langer 's nachts te moeten werken. Het probleem kon worden verholpen door de arbeidsvoorwaarden of de werkduur voorlopig aan te passen of door de werkneemster andere taken te geven die wel compatibel waren met haar toestand.

Er ontstonden echter problemen wanneer de werkgever de werkneemster niet kon overplaatsen en zij geen aanspraak kon maken op het Fonds voor Beroepsziekten. In dat geval werd ze verondersteld om voor 66% arbeidsongeschikt te zijn, hetgeen werd betaald door de verzekering voor geneeskundige verzorging en uitkeringen. Dit bleef zo tijdens de hele zwangerschap en ging zo door wanneer de betrokkene haar baby borstvoeding besloot te geven waardoor ze opnieuw onderworpen werd aan een maatregel tot verwijdering. Als de werkneemster na die periode ziek werd en een primaire uitkering vroeg wegens arbeidsongeschiktheid, gingen de mutualiteiten ervan uit dat ze al meer dan een jaar arbeidsongeschikt was en dus op "invaliditeit" terugviel, hetgeen erg nadelig is voor iemand die niemand ten laste heeft (lagere uitkeringen).

In overleg met het Comité de Liaison des Femmes en het Vrouwen Overleg Komitee heeft de Raad van de Gelijke Kansen voor Mannen en Vrouwen in februari 1996 een schrijven gericht aan de federale Minister van Sociale Zaken om deze discriminatie aan te klagen. De inhoud en de reden van deze brief werden in een persmededeling opgenomen die op 2 februari 1996 werd verspreid onder de titel "Bescherming van het moederschap en ziekte- en invaliditeitsverzekering: zwangerschap, zwangerschapsverlof en borstvoeding... een ziekte?".²

Opvolging van deze problematiek

In de loop van april 1996 werd ter zake een wetsvoorstel ingediend in het Parlement. Het tijdvak waarin een zwangere vrouw, een vrouw die net bevallen is of die borstvoeding geeft, beschermende maatregelen geniet, wordt voortaan eveneens beschouwd als een tijdvak waarin de moederschapsbescherming geldt. De werkneemster heeft recht op een uitkering. De periode van arbeidsongeschiktheid wordt opgeschorst tijdens het tijdvak waarin de moederschapsbescherming geldt. Dat zijn de wijzigingen die door de wet van 4 augustus 1996 (*Belgisch Staatsblad*, 26.09.96) werden aangebracht aan de wet betreffende de verplichte verzekering voor geneeskundige verzorging en uitkeringen, gecoördineerd op 14 juli 1994.

1.2.3. Het standpunt van de Raad in verband met de Sociale Zekerheid

Op 24 mei 1996 heeft de Raad van de Gelijke Kansen voor Mannen en Vrouwen zijn standpunt bekendgemaakt over de geplande hervorming en modernisering van de sociale zekerheid.

Dit standpunt, dat al werd aangekondigd in de aanbeveling van de Raad van 31 maart 1995 met betrekking tot de hervorming van de pensioenen van werknemers, werd uitgewerkt in een map die een reeks fiches bevat. Elke fiche gaat over een welbepaald aspect van de problematiek van de gelijke behandeling van mannen en vrouwen op het gebied van de sociale zekerheid. Kortom, het is de bedoeling om heel duidelijk uit te leggen waar het schoentje knelt en wat voor punten de politieke besluitvormers absoluut niet uit het oog mogen verliezen. Dankzij die fiches zou iedereen in één oogopslag moeten begrijpen waarover het precies gaat. We hebben daarvoor soms gebruik gemaakt van cijfers en concrete voorbeelden om de problematiek te illustreren en de zaken in de juiste context te plaatsten.

Op de verschillende fiches komen de volgende aspecten in het bijzonder aan bod:

- principes van de sociale zekerheid;
- eigen rechten;
- de nog bestaande discriminatie op het gebied van de werkloosheidsverzekering, de ziekte- en invaliditeitsverzekering, pensioenen en kinderbijslag;
- discriminatie bij uitsluiting;
- rustpensioenen;
- gelijkgestelde perioden;
- werkloosheidsverzekering;
- benadering van het huwelijk en het samenwonen in de sociale zekerheid.

Toen de map aan de pers werd voorgelegd, heeft de Raad eraan herinnerd dat de Minister van Pensioenen er zich in zijn antwoord op parlementaire vraag nr. 18 (8 december 1995) van senator Sabine de Béthune toe verbonden heeft om de Raad van de Gelijke Kansen voor Mannen en Vrouwen te raadplegen over het voorontwerp betreffende de hervorming van de pensioenen van werknemers. De Raad heeft toen gevraagd om geraadpleegd te worden over ingediende ontwerpen.

De vrouwenorganisaties en –bewegingen hebben de praktische fiches goed besteed. In samenwerking met de Raad hebben ze druk uitgeoefend op de regering, met name in het kader van de modernisering van de sociale zekerheid die eind 1996 - begin 1997 werd doorgevoerd.

Opvolging van de fiches betreffende het standpunt van de Raad in verband met de sociale zekerheid

In hun antwoord op de parlementaire vragen nrs. 90 en 106 van mevrouw de Béthune van 14 april 1997 (Vraag en Antwoord, Senaat, 24 juni 1997, nrs. 1.48, 2418 en 2421) hebben de toenmalige Ministers van Sociale Zaken, Volksgezondheid en Pensioenen verklaard dat, naar aanleiding van de aanbeveling, het memorandum van de regeringsformateur na de verkiezingen van 21 mei 1995 (zie verder), en het standpunt van de Raad over de sociale zekerheid (mei 1996) er concrete maatregelen werden getroffen om aan de wensen van de Raad tegemoet te komen.

Het ging om maatregelen met betrekking tot:

- ziekte- en invaliditeitsverzekering (de toegang tot de geneeskundige verzorging wordt voor bepaalde groepen versoepeld);
- pensioenen (hervorming van het wettelijke pensioenstelsel van werknemers, toepassing van de kaderwet van 26 juli 1996 betreffende de modernisering van de sociale zekerheid);
- kinderbijslag (en andere financiële middelen in het licht van buitenschoolse opvang en specifieke noden aan opvang voor kinderen tussen 0 en 12 jaar).

Op een aantal specifieke punten werd vooruitgang geboekt, maar de geldende wetgeving op bepaalde vlakken van de sociale zekerheid heeft nog steeds discriminerende gevolgen voor werknemers, met name op het gebied van de werkloosheidsverzekering. Bovendien werd er nooit gesproken over de mogelijkheid om afgeleide rechten geleidelijk aan te vervangen door eigen rechten.

1.2.4. Modernisering van de sociale zekerheid (advies nr. 15)

In het licht van de regeringsmededeling van 1 oktober 1996 en in het bijzonder van de aspecten ervan die betrekking hebben op ontwerpen en maatregelen op het gebied van de modernisering van de sociale zekerheid, en die sindsdien werden vervat in een koninklijk besluit van 23 december 1996 tot uitvoering van artikelen 15, 16 en 17 van de wet van 26 juli 1996 die ertoe strekt de sociale zekerheid te moderniseren en de levensvatbaarheid te garanderen van het wettelijk pensioenstelsel, heeft de Raad onderzocht in welke mate de regering is ingegaan op de aanbevelingen van de Raad en welke andere maatregelen nog nodig zullen zijn om er voor te zorgen dat mannen en vrouwen ook effectief gelijk zijn.

Advies nr. 15 van 21 maart 1997 betreffende bepaalde maatregelen goedgekeurd in het kader van de modernisering van de sociale zekerheid, is het resultaat van die denkoefening. In zijn argumentatie gaat de Raad uit van twee vaststellingen:

1. De situatie van de deeltijdse werknemers (hoofdzakelijk vrouwen) blijft problematisch. De hervorming is voor de deeltijdse werknemers een achteruitgang ten opzichte van het huidige stelsel.
2. De hervorming leidt tot de ontmanteling van de rechten van de werkende vrouwen op het gebied van de sociale zekerheid, zonder dat ze daarvoor eerlijk worden vergoed. De hervorming gebeurt eens te meer op de rug van de werknemers terwijl er maar weinig of niet wordt geraakt aan de pensioenen van de mannen en aan de afgeleide rechten.

Bovendien herinnert de Raad er in zijn persmededeling nog eens aan dat de Minister van Pensioenen in zijn antwoord op parlementaire vraag nr. 18 (8 december 1995) van senator Sabine de Béthune, verklaard had dat hij de Raad van de Gelijke Kansen voor Mannen en Vrouwen zou raadplegen over het wetsontwerp betreffende de hervorming van de pensioenen van werknemers. Tijdens een onderhoud met de voorzitter van de Raad, toen hem opnieuw gevraagd werd om de Raad te raadplegen over ingediende ontwerpen, heeft hij zijn belofte herhaald. Toch is zijn belofte tijdens het huidige mandaat van de Raad niet nagekomen.

Opvolging van advies nr. 15

De hervorming van de pensioenen werd uitgevoerd en de pensioengerechtigde leeftijd van vrouwen wordt geleidelijk aan opgetrokken van 60 tot 65 jaar. De manier waarop zal tot gevolg hebben dat de pensioenen voor werknemers zullen worden verlaagd. Vanaf 1/01/09 bedraagt de wettelijke pensioengerechtigde leeftijd 65 jaar, zowel voor mannen als voor vrouwen. Bovendien heeft het verzoek van de Raad, om de afgeleide rechten te herzien en geleidelijk aan om te vormen tot individuele rechten, tot op heden bij de daaropvolgende regeringen geen weerklank gevonden.

1.2.5. Brochure over deeltijds werk

In 1998 heeft de Raad van de Gelijke Kansen een brochure gepubliceerd onder de titel "Deeltijds werk – situatie en gevolgen voor het arbeidsrecht op het gebied van de sociale zekerheid". In die brochure, die in drie hoofdstukken werd onderverdeeld, maakt de Raad een stand van zaken op van het deeltijds werk in België.

Het eerste hoofdstuk bevat een aantal cijfergegevens waarmee we de Belgische situatie kunnen vergelijken met die van de andere Europese landen. Daarin worden de gevolgen behandeld van het deeltijds werk op het inkomen en op bevorderingen.

In het tweede hoofdstuk worden de gevolgen van het deeltijds werk op het gebied van de sociale zekerheid onderzocht. Er komen meer technische aspecten aan bod over werkloosheid, pensioenen, ziekte- en invaliditeitsverzekering, arbeidsongevallen en beroepsziekten, kinderbijslag en jaarlijkse vakantie. Het deel over de sociale zekerheid is complex en dat is hoofdzakelijk te wijten aan het feit dat niet alle deeltijdse werknemers op dezelfde manier worden behandeld. Sommigen profiteren inderdaad van een gunstiger stelsel aangezien ze worden gelijkgesteld aan voltijdse werknemers. Dit is van toepassing op deeltijdse werknemers die hun rechten behouden.

In het derde en laatste hoofdstuk wordt deeltijds werk benaderd vanuit het arbeidsrecht. Het algemene beginsel van de arbeidswetgeving is dat deeltijdse werknemers dezelfde rechten hebben als voltijdse werknemers maar in verhouding tot de duur van hun geleverde arbeidsprestaties. Toch bestaat er naar het schijnt een aantal moeilijkheden en obstakels in verband met het juridisch statuut waardoor in sommige gevallen vrouwen, die onder de deeltijdse werknemers de grote meerderheid vormen, indirect gediscrimineerd worden.

Opvolging van de brochure over deeltijds werk

Teneinde deeltijdse werknemers beter te beschermen werd in het Parlement een wetsontwerp ingediend houdende de omzetting van de Europese richtlijn 97/81/EG over de in 2001 gesloten raamovereenkomst met UNICE, CEEP en het EVV over deeltijds werk, maar dat ontwerp is nog niet aangenomen. Ondertussen heeft het arrest van het Arbitragehof nr. 45/99 van 20 april 1999 de positie van de deeltijdse werknemers op het gebied van sociaal recht versterkt. Dit arrest bepaalt dat de vooropzegtermijn die door de werkgever ter kennis moet worden gegeven in geval van ontslag, berekend moet worden in functie van een fictieve verloning, alsof de werknemer voltijds werkte. Dankzij deze bepaling kunnen sommige deeltijdse werknemers een langere vooropzegtermijn uitdoen.

1.2.6. Moederschapsbescherming (voor loontrekkende werkneemsters in de openbare en in de privé-sector) (adviezen nrs. 10 en 37)

In zijn advies nr. 37 heeft de Raad de problematiek van de moederschapsbescherming opnieuw onderzocht. Die problematiek werd al behandeld in advies nr. 10. In advies nr. 37 wordt de klemtoon gelegd op de verschillende leemtes die er op dat vlak nog bestaan.

De Raad vestigt er onder meer de aandacht op dat in de meeste Europese landen het zwangerschapsverlof langer duurt dan wat voorzien is in België (vastgesteld op 15 maanden). Volgens de Raad is het verzoek om het zwangerschapsverlof te verlengen dan ook gewettigd: 14 dagen in plaats van 7 dagen, voor het verplichte verlof voor de geboorte, en 9 weken in plaats van 8 weken voor het verplichte verlof na de geboorte. Bovendien is de Raad van mening dat wanneer de werkneemster het verplichte verlof voor de geboorte niet heeft kunnen opnemen omdat het kindje te vroeg geboren werd, en dat buiten kijf staat, die dagen aan het einde van het verlof na de geboorte moeten kunnen worden opgenomen.

Wat de borstvoedingspauzes betreft, beveelt de Raad aan dat er een flexibeler stelsel zou worden ingevoerd ten belope van maximum één uur per werkdag tot het kind 1 jaar is. Hij is eveneens van mening dat het ziekteverlof dat wordt opgenomen wegens de zwangerschap als dusdanig moet worden vergoed en recht geeft op uitstel van het verlof voor de geboorte. De Raad vestigt er ook de aandacht op dat in de openbare én in de privé-sector alle bepalingen of praktijken moeten worden geweerd die het moederschap in een negatief daglicht stellen. Hij vernoemt bijvoorbeeld de daling van de eindejaarspremie in verhouding tot de periodes waarin de werkneemster wegens haar zwangerschap afwezig zou zijn geweest. De Raad beveelt aan dat het vaderschapsverlof (vastgelegd op 3 dagen) zou worden verlengd tot een verplichte periode van minimum twee weken zodat de vader een actievere rol kan spelen in de opvang van de

pasgeborene. De Raad is eveneens van mening dat België onverwijld Verdrag nr. 103 en Aanbeveling nr. 95 over de moederschapsbescherming van de ILO moet aannemen.

Opvolging van adviezen nrs. 10 en 37

Het koninklijk besluit van 4 februari 2000 (tot wijziging van het koninklijk besluit van 3 juli 1996 betreffende de moederschapsvergoeding) tot uitvoering van de wet betreffende de verplichte verzekering voor geneeskundige verzorging en uitkeringen, gecoördineerd op 14 juli 1994, maakt een einde aan de discriminerende leemte. De leemte in kwestie werd aangeklaagd in zijn *advies nr. 10 betreffende de moederschapsbescherming*.

Die leemte hield in dat de werkneemster die tegelijk als loontrekkende en als zelfstandige werkte tijdens het tijdvak van de moederschapsbescherming geen moederschapsvergoeding kreeg als ze als zelfstandige bleef werken (deeltijds).

Het koninklijk besluit van 4 februari 2000 regelt deze situatie. Het bepaalt dat moederschapsvergoedingen kunnen worden toegekend aan de houder die tijdens de periode van de moederschapsbescherming de zelfstandige activiteit blijft uitoefenen die ze onmiddellijk daarvoor uitoefende, op voorwaarde dat ze voorafgaandelijk toestemming vraagt aan de controlerende geneesheer van haar verzekeraar en dat ze een medisch attest kan voorleggen waarop staat dat haar zelfstandige activiteit geen risico's inhoudt voor haar gezondheid of voor die van haar kind.

Sinds het verschijnen van advies nr. 37 werd het ouderschaps- en adoptieverlof voor alle vaders per 1 juli 2002 opgetrokken, of ze nu in de openbare sector dan wel in de privé-sector werken.

Het verdrag nr. 103 van de IAO werd vervangen door verdrag nr. 183 betreffende de bescherming van het moederschap. Het laatste verdrag werd nog niet geratificeerd. België heeft zijn wetgeving inzake borstvoedingspauzes al aangepast maar andere details moeten nog geregeld worden voor het verdrag kan worden geratificeerd.

Op het gebied van moederschapsbescherming werden ook in de Senaat verschillende wetsontwerpen ingediend teneinde zwangere vrouwen beter te beschermen. Deze voorstellen hebben echter nog nergens toe geleid. Tot op heden werd met name nog niet ingegaan op het verzoek van de Raad om de duur van het zwangerschapsverlof te verlengen.

1.2.7. Sociaal statuut van de meewerkende echtgenote (adviezen 28 en 53)

In zijn advies nr. 28 heeft de Raad van de Gelijke Kansen de problematiek besproken van het sociaal statuut van de meewerkende echtgenote. Wat de sociale zekerheid betreft heeft hij de klemtoon gelegd op de discriminatie tussen de helper en de meewerkende echtgenote. Terwijl de helper volledig onder het sociaal statuut van de zelfstandige werknemers valt, was dat niet het geval voor de meewerkende echtgenote en dus was die voor sociale bescherming aangewezen op afgeleide rechten. De enige uitzondering op deze uitsluiting had betrekking op de ziekte- en invaliditeitsverzekering, meer bepaald de uitkeringen (omvat het zwangerschapsverlof). In zijn advies nr. 53 liet de Raad weten dat hij algemeen genomen positief stond tegenover de voorstellen in de nota van 19 april 2002, die door de Ministerraad werd goedgekeurd, om een volledig sociaal en fiscaal statuut toe te kennen aan meewerkende echtgenotes.

Opvolging van adviezen nrs. 28 en 53

Ondertussen werd een volledige en persoonlijke sociale bescherming van de meewerkende echtgenote uitgewerkt, zoals in voorvermelde adviezen was geopperd. Wat betreft de onderwerping aan het nieuwe sociale statuut: de wet heeft een eenvoudig vermoeden ingevoerd dat bepaalt dat personen die met een zelfstandige zijn gehuwd en geen eigen sociaal statuut hebben verondersteld worden meewerkende echtgenote te zijn tenzij ze op eer verklaart dat ze niet meehelpt in het bedrijf. De sociale bescherming wordt in twee stappen ingevoerd. In de eerste fase (van 1 januari 2003 tot 1 januari 2006) kunnen meewerkende echtgenoten zich vrijwillig aansluiten bij het volledige sociaal statuut van de zelfstandige werknemers maar ze zullen wel al verplicht zijn om zich te verzekeren tegen arbeidsongeschiktheid en invaliditeit. Vanaf 1 januari 2006 zullen ze zich bij het hele sociale statuut moeten aansluiten.

In zijn advies nr. 53 heeft de Raad gevraagd dat de overgangperiode voor de hele uitvoering van het systeem zou dienen om duidelijkheid te scheppen over de sector van de zelfstandigen teneinde de nodige aanpassingen te doen, natuurlijk in overleg met de betrokken partijen.

1.2.8. Inkomensgarantie voor ouderen – IGO (advies nr. 41)

In zijn advies nr. 41 heeft de Raad van de Gelijke Kansen het wetsontwerp onderzocht van de Minister van Sociale Zaken die voorstelde om het Gewaarborgd Inkomen voor Ouderen te vervangen door de Inkomensgarantie voor Ouderen (IGO).

De Raad is van mening dat de hervorming van het Gewaarborgd Inkomen geen stap vooruit was, noch op het gebied van gelijke kansen, noch wat de individualisering van de rechten betreft, en dat in tegenstelling tot wat, volgens de memorie van toelichting, uitdrukkelijk de bedoeling was van het wetsontwerp betreffende de IGO.

De Raad heeft vooral de aandacht gevestigd op de geraamde bezuinigingen die gevolgen zouden hebben voor de laagste inkomens want de categorie van de samenwonenden zou met die hervorming zo'n 612,6 miljoen frank verliezen. Bovendien wordt de klemtoon gelegd op het feit dat de IGO personen met een laag inkomen zou kunnen ontmoedigen om samen te wonen.

Opvolging van advies nr.41

Het wetsontwerp werd middels een aantal kleine wijzigingen aangenomen. Zo werd in het Frans de term "ressources" die in de oorspronkelijke titel van het wetsontwerp stond, vervangen door "revenus". De wet van 22 maart 2001 stelt een Inkomensgarantie voor Ouderen in. Die wet is trouwens op 1 juni 2001 van kracht geworden.

1.2.9. Sociaal en beroepsstatuut van bij een dienst aangesloten onthaalmoeders (advies nr. 42)

In zijn advies nr. 42 heeft de Raad ervoor gepleit dat personen die thuis kinderen opvangen een beroepsstatuut zouden krijgen naar het voorbeeld van de vrouwen die hetzelfde beroep uitoefenen in een collectieve opvangstructuur. Hij heeft beklemtoond dat het belangrijk is dat we op termijn een volledig beroepsstatuut uitwerken waarin de verloning, de arbeidsduur, de opleiding en de sociale bescherming worden opgenomen. Daarom heeft de Raad voorgesteld om aan aangesloten onthaalmoeders het statuut toe te kennen van werknemster door middel van het afsluiten van een arbeidsovereenkomst voor thuiswerk overeenkomstig de bepalingen van titel VI van de wet van 3 juli 1978 betreffende arbeidsovereenkomsten. De invoering van zo'n sociaal en beroepsstatuut zou enerzijds tot doel hebben de kinderopvangcapaciteit te verhogen doordat meer mensen zich tot het beroep zullen voelen aangetrokken en anderzijds een eind te stellen aan het feit dat de situatie van bij een dienst aangesloten opvangmoeders momenteel onzeker is.

Opvolging van advies nr. 42

Vanaf 1 april 2003 zullen aangesloten onthaalmoeders kunnen genieten van sociale bescherming op basis van een fictief loon aangezien er niet voor gekozen werd om een arbeidsovereenkomst af te sluiten. Dankzij een statuut dat speciaal voor hen werd uitgewerkt zijn zij verzekerd tegen ziekte, arbeidsongeschiktheid, beroepsziekten en arbeidsongevallen. Ze zullen eveneens recht hebben op kinderbijslag en zullen een specifiek pensioen kunnen opbouwen. Bovendien zullen ze een uitkering krijgen wanneer kinderen tegen hun wil afwezig zijn. De onthaalmoeders zullen persoonlijke bijdragen moeten storten die overeenstemmen met ongeveer 5% van de kostenvergoeding die ze ontvangen teneinde aanspraak te kunnen maken op alle uitkeringen van de sociale zekerheid.

De Raad vindt het jammer dat we afwijken van de fundamentele van de sociale zekerheid om de situatie te regelen van een categorie personen wiens lot op de arbeidsmarkt onzeker blijft.

De Raad heeft in zijn advies gevraagd dat oplossingen die geen arbeidsovereenkomst inhouden na een tijdje zouden geëvalueerd worden om te zien of het door de regering voorgestelde statuut niet moet worden aangepast. De Raad is nog steeds van mening dat de sector professioneler moet worden en niet omgekeerd.

De beschreven maatregelen vloeien voort uit het koninklijk besluit van 18 maart 2003 (Belgisch Staatsblad van 27.03.2003).

1.2.10. Kinderbijslag (inventaris)

De Raad van de Gelijke Kansen heeft op 7 april 2000 een inventaris bekrachtigd van discriminaties (of anomalieën) inzake kinderbijslag. Op vraag van Minister Onkelinx heeft de Commissie Sociale Zekerheid van de Raad deze inventaris opgemaakt. Daarin werd beklemtoond dat ouders ongelijk worden behandeld als gevolg van de regelgeving ter zake.

Volgens de Raad zou een fundamentele hervorming van de kinderbijslag erin bestaan er een eigen recht van het kind van te maken. Hij vestigt onder meer de aandacht op het feit dat de voorrang van de vader op de moeder, wanneer beide ouders voor hetzelfde kind in hetzelfde systeem rechthebbende zijn, niet objectief kan worden verantwoord. De Raad vraagt zich ook af of het onderscheid rechthebbende/bijslagtrekkende noodzakelijk is aangezien dat onderscheid niet bestaat in het bijzondere stelsel van de overheidsdiensten betreffende de kinderbijslag die wordt toegekend aan bepaalde categorieën van personeelsleden die door de overheid worden verloond. Bovendien worden ook de problematische situaties onder de aandacht gebracht die het gevolg kunnen zijn van het feitelijke onderscheid tussen rechthebbende en bijslagtrekkende. Volgens de Raad moeten we waarschijnlijk op zoek gaan naar technische oplossingen zodat een bijslagtrekkende moeder niet zonder kinderbijslag komt te zitten omdat de rechthebbende vader is verdwenen zonder dat er van hem een spoor is in de registers van de betaalorganen. De inventaris maakt ook duidelijk dat er discriminatie bestond ten aanzien van homoseksuele koppels wat het vastleggen van de rang van het kind betreft (aangezien bijvoorbeeld in een koppel van twee vrouwen die elk een kind hebben, de bijdrage “eerste kind” voor elk van de kinderen wordt betaald).

Opvolging van de inventaris over de kinderbijslag

De belangrijkste wijziging die op dat vlak werd doorgevoerd is dat per 1 september 2000 (wet van 14 mei, vervolgens wet van 12 augustus 2000, ter vervanging van de gecoördineerde wetten betreffende de kinderbijslag voor werknemers) het begrip gezin werd uitgebreid. Voortaan is het begrip gezin van toepassing op personen tussen wie geen verwachtschap is, ongeacht hun geslacht, maar die wel samenwonen en in gemeenschappelijk overleg hun huishoudelijke problemen oplossen door hun respectieve financiële middelen, zelfs al was het maar gedeeltelijk, samen te brengen. Het begrip gezin is dus niet langer meer voorbehouden voor heteroseksuele koppels gelet op het feit dat homoseksuelen voortaan ook in aanmerking kunnen worden genomen. Het samenwonen kan worden bewezen door middel van het nationaal register of door middel van andere officiële bewijsstukken. Deze wijziging heeft met name gevolgen op het gebied van het bestaan van een recht op kinderbijslag, het vastleggen van de rang van het kind of het toekennen van een preferentieel stelsel inzake kinderbijslag. Er werd ook een wijziging doorgevoerd in de gecoördineerde wetten door middel van de wet van 8 mei 2001. Daar gaat het om gescheiden ouders die gezamenlijk de ouderlijke macht uitoefenen. Indien er geen akkoord is over de toekenning van de kinderbijslag, kan een rechtbank de zaak beslechten en die gewijzigde wet verduidelijkt dat hij dat doet in het belang van het kind.

1.2.11. Bescherming van het moederschap van zelfstandige werknemers (advies nr. 52)

In dat advies deelt de Raad de mening van de Minister die bevoegd is voor het Gelijkekansenbeleid. Die is van mening dat het niet dienstig is om het zwangerschapsverlof te vergoeden als ging het om arbeidsongeschiktheid want het moederschap kan niet worden gelijkgesteld aan een ziekte. De Raad legt de nadruk op het feit dat de ideale oplossing erin zou bestaan om in het socialezekerheidsstelsel van zelfstandigen een volwaardige moederschapsverzekering te voorzien, zoals dat ook bestaat in het stelsel van de werknemers.

Bovendien vindt hij dat het zwangerschapsverlof dat aan zelfstandigen wordt toegekend ook moet worden verplicht en dat de bevoegde inspectiedienst erover moet waken dat deze verplichting wordt nageleefd.

De Raad spreekt zich dus gunstig uit over het voorstel van de Minister om de duur van het zwangerschapsverlof te verlengen (van 3 tot 6 weken) en de uitkering te verhogen afhankelijk van de verlenging van het verlof. Hij vindt het eveneens goed dat het de bedoeling zou zijn om verplicht minstens één week verlof voor de geboorte te nemen en hij vindt het ook redelijk dat er een extra week wordt toegekend ingeval van meerlingen.

De Raad buigt zich eveneens over de kwestie van de borstvoedingsvergoeding en in zijn laatste beschouwingen vraagt hij onder meer dat de problematiek van de moederschapsbescherming en van het kind in geval van gevaarlijk werk ook zou worden overwogen voor zelfstandige werknemers.

Opvolging van advies nr.52

Het moederschap van werknemers wordt vandaag beter beschermd, dat is een feit. Sinds 1 januari 2003 werd het zwangerschapsverlof opgetrokken van drie naar zes weken en werd de uitkering verdubbeld, die bedraagt nu 1924,06 euro. Toekomstige moeders kunnen voortaan een deel van het zwangerschapsverlof opnemen voor de bevalling (maximum drie weken).

De beschreven maatregelen vloeien voort uit het koninklijk besluit van 13 januari 2003 (Belgisch Staatsblad van 24.1.2003, 3^{de} uitgave.).

1.2.12. Gepensioneerden mogen bijverdienen (advies nr. 68)

In dit advies buigt de Raad zich over de hervorming die de regering wenst door te voeren om het bijverdienen van gepensioneerden die de wettelijke pensioengerechtigde leeftijd hebben bereikt, geleidelijk aan vrij te maken. Sinds 1 januari 2002 werd het inkomen dat gepensioneerden die de pensioengerechtigde leeftijd hebben bereikt mogen bijverdienen door als werknemer of zelfstandige te werken en dat ze mogen cumuleren met hun pensioen, met ongeveer de helft opgetrokken. In zijn advies zegt de Raad het jammer te vinden dat deze maatregel werd genomen zonder dat er een analyse is gemaakt van de verschillende gevolgen daarvan voor mannen en vrouwen. Hij werpt eveneens verschillende problemen op die verband houden met de sociale zekerheid en hij vraagt zich af of zo'n maatregel dienstig is, in verhouding tot het te bereiken doel, met name: het voor de gepensioneerden mogelijk maken om hun levensstandaard te behouden. De Raad spreekt zich uit tegen de invoering van de 2^{de} fase van de hervorming die eventueel in de toekomst zou worden voorgelegd en die erin zou bestaan de huidige inkomensgrenzen op het bijverdienen af te schaffen voor personen die de pensioengerechtigde leeftijd hebben bereikt. De Raad staat sceptisch tegenover het effect van deze maatregel op de kleine pensioenen. Hij is van mening dat het de ongelijkheid tussen mannen en vrouwen die een rustpensioen ontvangen nog zal vergroten. Hij is van mening dat we veeleer de kleine pensioenen zouden moeten optrekken die worden toegekend in het kader van de 1^{ste} pijler in plaats van de grenzen aan wat ze mogen bijverdienen af te schaffen.

Opvolging van advies nr. 68

De tweede fase van de hervorming is nog niet aan de orde aangezien er heel binnenkort een nieuwe regering komt. De Raad zal er bij de nieuwe regering op aandringen om een grondige analyse te maken van de weerslag, op mannen en op vrouwen, van de maatregelen op dat vlak, alvorens een nieuwe hervorming aan te vatten. De Raad zal er eveneens voor pleiten om de 1^{ste} pijler te versterken (financiering van de wettelijke pensioenen garanderen) en om de kleine pensioenen op te trekken.

1.2.13. Conclusie

De Raad zegt al jaren dat een gelijkheidsbeleid voor mannen en vrouwen begint bij de gelijke behandeling van alle gezinsleden: alle kinderen, de twee personen die een koppel vormen, en dit ongeacht de levenswijze van het koppel. Om er voor te zorgen dat er ook echt gelijkheid komt, wil de Raad:

- dat de sociale zekerheid geen onderscheid maakt in de uitkeringen in functie van de gezinssituatie van de rechthebbenden en in het bijzonder in functie van een volwassen persoon "ten laste" en dat ze daarentegen rekening houdt met het reële draagvermogen van de individuen ten aanzien van de sociale zekerheid;
- dat de hervorming van de fiscaliteit wordt uitgevoerd teneinde de rechten geleidelijk aan te individualiseren en neutraal te blijven ten aanzien van de levenskeuzes die iemand maakt. De Raad is zich er echter van bewust dat de individualisering van de rechten geleidelijk aan moet verlopen zodat er geen nieuwe onzekerheden ontstaan. In die zin is hij van plan om de verworvenheden te respecteren van de personen die vandaag genieten van afgeleide rechten.

Bovendien wil de Raad eraan herinneren dat hij blijft bij het systeem van de sociale zekerheid volgens het model van Bismarck en dat hij niet wenst te evolueren naar een sociale zekerheid naar het model van

Beveridge, een liberaal model dat voorziet in minimale sociale uitkeringen want de werknemers zouden in dat geval wel eens de grootste verliezers kunnen zijn. Hij blijft tegen elke vorm van privatisering van de sociale zekerheid en in het bijzonder tegen elke maatregel die (rechtstreeks of onrechtstreeks) bedoeld zou zijn om de 1^{ste} pijler af te zwakken. Wat het bijverdienen van de gepensioneerden betreft, pleit de Raad er eveneens voor dat wanneer er in de toekomst hervormingen worden overwogen, die niet meer zouden worden uitgevoerd zonder dat er een globale analyse wordt gemaakt van de problematiek. Deze analyse zou rekening moeten houden met alle aspecten (fiscaal, sociale zekerheid, enz...) om de weerslag te meten op mannen en op vrouwen, want die is verschillend (uitvoering van een beleid van gender mainstreaming).

I.3. BESLUITVORMING

I.3.1. Deelname van vrouwen aan het politieke leven

Advies nr. 4 van 26 juni 1995 van de Raad van de Gelijke Kansen voor Mannen en Vrouwen met betreffende de deelname van de vrouwen aan het politieke leven.

Na de eerste toepassing van de wet "Smet/Tobback" van 24 mei 1994 betreffende de quota voor personen van hetzelfde geslacht op de kieslijsten, neemt de Raad nota van het feit dat het aantal verkozen vrouwen bij de provincie- en gemeenteraadsverkiezingen in oktober 1994 in zijn geheel is toegenomen van 14 tot 20 %. Hij beklemtoont nochtans dat, gelet op het systeem om schepenen en burgemeesters te benoemen, de stijging van het aantal verkozen vrouwen als schepenen of als burgemeester minder groot is dan de stijging van het aantal verkozen vrouwen als gemeenteraadslid.

In zijn conclusies beveelt de Raad met name aan om een nieuw artikel in te voeren in de Belgische grondwet waarin duidelijk wordt verwezen naar de gelijkheid tussen mannen en vrouwen, om de wet Smet/Tobback te verbeteren door het verplicht te maken om ook quota voor vrouwen na te leven bij het opstellen van vrouwen op verkiesbare plaatsen en door formele sancties te voorzien in geval van inbreuk daarop, om het cumuleren van mandaten te verbieden en om de vrouwenstructuren van de partijen door de overheid te laten financieren.

I.3.2. Aanwezigheid van vrouwen in overlegstructuren in bedrijven (sociale verkiezingen van mei 2000)

Advies nr. 26 van 10 december 1999 van de Raad van de Gelijke Kansen voor Mannen en Vrouwen voor een grotere deelname van vrouwen aan de overlegorganen van de ondernemingen naar aanleiding van de sociale verkiezingen in 2000

Ter voorbereiding van de sociale verkiezingen in mei 2000 heeft de Raad gepleit voor een versterkte deelname van vrouwen in de overlegorganen in bedrijven.

In 1995 maakten vrouwen 40% uit van de kiezers die zich hadden ingeschreven voor de sociale verkiezingen, maar ze vertegenwoordigden slechts 30,3% van de kandidaten en 32,7% van de verkozenen. De ondervertegenwoordiging van vrouwen is in verhouding veel groter in de non-profitsector waar vrouwen meer dan twee derden van de actieve bevolking uitmaken. Wanneer ze daarentegen op de lijst staan hebben ze meer kans dan mannen om verkozen te worden.

De chronische ondervertegenwoordiging van vrouwen in overlegorganen in bedrijven vormt een democratisch deficit. Het hypothekeert het beginsel van de gelijke deelname van iedereen aan het besluitvormingsproces.

Met het oog op een paritaire democratie is de Raad heel blij met de initiatieven van de verschillende vakbonden en van de Minister van Werkgelegenheid om vrouwen aan te sporen zich kandidaat te stellen.

Hij zegt echter dat een reeks structurele maatregelen moet worden genomen om een meer evenwichtige vertegenwoordiging te garanderen van mannen en vrouwen in overlegorganen in bedrijven. Hij verdedigt het idee om bij wijze van overgangsbepaling het aantal vrouwen en mannen op de kieslijsten verhoudingsgewijs te laten afhangen van hun aandeel in het personeelsbestand. Hij vraagt dat men niet-discriminerende maatregelen zou overwegen om de combinatie werk-gezin te vergemakkelijken. Hij is

eveneens van mening dat werknemers met een ongewoon contract het recht zouden moeten hebben om een vakbondsmandaat uit te oefenen. Daarnaast stelt hij aan de vakbondsverantwoordelijken die belast zijn met het opstellen van de lijst een reeks denkpijpen voor om vrouwen aan te moedigen om zich kandidaat te stellen. Tenslotte vraagt hij aan de werkgevers om erover te waken dat er onder hun vertegenwoordigers meer vrouwen worden benoemd.

1.3.3. Weerslag van de daling van de devolutive kracht van de lijststemmen op de vertegenwoordiging van vrouwen in de wetgevende vergaderingen

Advies nr. 30 van het bureau van 24 januari 2000 betreffende de invloed van de vermindering van de devolutive werking van de lijststem op de vrouwelijke vertegenwoordiging in de parlementen (bekrachtigd door de Raad op 7 april 2000)

In dat advies buigt de Raad zich over de ontwerpen in verband met de hervorming van het kiesstelsel die ertoe strekken om het gewicht van de lijststem met de helft terug te brengen, en over de gevolgen daarvan op gender. Volgens de regering zou deze maatregel moeten bijdragen aan een versterkte politieke vertegenwoordiging van vrouwen.

De Raad heeft simulaties laten uitvoeren om te zien wat het effect zou zijn geweest van zo'n maatregel op het resultaat van de vrouwen bij de verkiezingen van 13 juni 1999 en is van mening dat door het vervlakken van de devolutive kracht van de lijststem de vertegenwoordiging van vrouwen waarschijnlijk licht zou stijgen, maar dat het in alle geval onvoldoende zou zijn om een paritaire democratie te bewerkstelligen.

De Raad vraagt zich of zo'n maatregel om de deelname van vrouwen in de politiek te verhogen efficiënt is. In tegenstelling tot de politiek van de quota of de praktijk van het ritssysteem garandeert dit soort maatregel in geen geval een versterkte aanwezigheid van de vrouwen bij de komende verkiezingen.

De Raad is van mening dat er structurele maatregelen moeten worden genomen om de vertegenwoordiging van vrouwen in de verkozen wetgevende vergaderingen te versterken. Hij is van mening dat de meest rechtstreekse weg naar een paritaire democratie begint bij het opleggen van een afwisseling van mannen en vrouwen op alle kieslijsten.

Hij vraagt eveneens aan de regering en aan het parlement om rekening te houden met het genderspect bij de discussies over de algemene hervorming van het kiesstelsel. In dat kader herinnert hij eraan dat het proportioneel kiesstelsel voordeliger is voor vrouwen en dat vrouwen meer kans maken om verkozen te worden in de grote kieskringen.

Naast de veranderingen in het kiesstelsel is de Raad van mening dat er aan een mentaliteitsverandering moet worden gewerkt. Daarom vraagt hij een groot publiek debat te organiseren over de kwestie van de pariteit in de politiek.

1.3.4. Aanwezigheid van vrouwen in instanties met adviesbevoegdheid

Advies nr. 34 van 7 april 2000 van de Raad van de Gelijke Kansen voor Mannen en Vrouwen inzake de wet van 20 juli 1990 ter bevordering van de evenwichtige aanwezigheid van mannen en vrouwen in organen met adviserende bevoegdheid.

In zijn advies nr. 34 van 7 april 2000 heeft de Raad van de Gelijke Kansen voor Mannen en Vrouwen zich gebogen over de inhoud, de toepassing en de mogelijke aanpassingen aan de wet van 20 juli 1990 ter bevordering van de evenwichtige aanwezigheid van mannen en vrouwen in organen met adviserende bevoegdheid.

De algemene bepaling van de wet van 20 juli 1990, nadien gewijzigd door de wet van 17 juli 1997, verbiedt dat een federaal adviesorgaan voor twee derden uit leden van hetzelfde geslacht zou bestaan. Volgens de enquête die in februari 1999 werd uitgevoerd door de Directie van de gelijke kansen was slechts 10% van de instanties samengesteld volgens de in de wet vastgelegde quota's. Deze situatie alsook het grote aantal door de Ministerraad toegestane uitzonderingen hebben de Raad ertoe aangespoord om een advies uit te brengen waarin de leemtes in de wet worden blootgelegd en wijzigingen worden voorgesteld om de toepassing ervan te verbeteren.

De Raad stelt voor om het toepassingsgebied van de wet uit te breiden naar alle federale adviesorganen door in de tekst de vermelding “hoofdadvisorgaan” te schrappen. In dat geval wil de Raad dat de betrokken organen de mogelijkheid zouden hebben om drie maanden voor het in werking treden van de aangepaste wettekst een aanvraag in te dienen om uitgezonderd te worden van de werkingssfeer van de wet. Deze oplossing heeft ook tot gevolg dat de uitzonderingsprocedure van artikel 2bis van de wet wordt afgeschaft.

Teneinde zo snel mogelijk de pariteit te bereiken binnen de federale adviesorganen wil de Raad de in de wet voorziene quota's geleidelijk aan versterken en vraagt dat de quotaregel niet alleen zou worden toegepast op de effectieve mandaten.

Tenslotte stelt de Raad in zijn advies voor dat er in de Raad een speciale Commissie Adviesorganen zou worden opgericht. Deze commissie zou ermee belast zijn om de wet algemeen op te volgen en adviezen uit te brengen over de eventuele uitsluitingen uit de werkingssfeer van de wet.

1.3.5. Deelname van vrouwen aan het politieke leven. Provincie- en gemeenteraadsverkiezingen in oktober 2000

Advies nr. 49 van 17 januari 2002 van de Raad van de Gelijke Kansen voor Mannen en Vrouwen over de politieke participatie van de vrouwen in het licht van de resultaten van de gemeente- en provincieraadsverkiezingen van oktober 2000

In het licht van de resultaten van de provincie- en gemeenteraadsverkiezingen van oktober 2002 en op het ogenblik dat de discussie over de pariteit aan de orde is in het Parlement, heeft de Raad van de Gelijke Kansen voor Mannen en Vrouwen zich gebogen over de politieke deelname van vrouwen.

Tijdens de gemeenteraadsverkiezingen van oktober 2000 vormden vrouwen 40% van de kandidaten, 27% van de verkozenen in de gemeenteraden, 20% van de schepenen en 8% van de burgemeesters. In verhouding tot de gemeenteraadsverkiezingen van 1994 is het percentage van de kandidaten met 8% gestegen, dat van de verkozenen met 7%, dat van de vrouwelijke schepenen met 6% en dat van de vrouwelijke burgemeesters met 2%.

Op basis van de veronderstelling dat vrouwen in de politiek nog steeds ondervertegenwoordigd zijn, en dat ondanks de wet op de quota op de kieslijsten, stelt de Raad van de Gelijke Kansen een actieplan volgens drie pijlers voor: de eerste pijler houdt verband met het kiesstelsel, de tweede met de politieke partijen en de laatste met de mentaliteit.

Wat de acties rond het kiesstelsel betreft stelt de Raad een beurtrol voor de geslachten op de hele kieslijst voor alsook een vrouwenquotum binnen de uitvoerende macht; om een systeem van positieve discriminatie in te voeren voor de vervangende leden; om het spoor niet verder te volgen van de vermindering van de devolutieve kracht van de lijststemmen; om er zorg voor te dragen dat de daling van het aantal kieskringen niet leidt tot een verhoogde mediativering van de kandidaten, hetgeen algemeen genomen minder voordelig zou zijn voor vrouwen.

Wat de politieke partijen betreft eist de Raad dat de vrouwengroepen van de politieke partijen structureel zouden worden gefinancierd. Hij wil ook dat de politieke partijen zich vragen stellen bij hun praktijken en zich openstellen voor vrouwen. Daarom is hij van mening dat het gunstig zou zijn als de overheden gericht zouden tussenkomen.

Ten slotte is de Raad van mening dat we ook moeten inspelen op de mentaliteit van de mannelijke en vrouwelijke kiezers die nog heel vaak niet voor vrouwen stemmen. Met dat doel voor ogen vraagt hij dat de regering onder het grote publiek bewustmakingscampagnes zou voeren voor gelijkheid en pariteit, dat die het onderzoek ter zake zou steunen en dat hij een gelijkheidsbeleid zou voeren op alle niveaus van het sociale, economische en politieke leven.

I.3.6. Gevolgen van de hervorming van de kieswet op de vertegenwoordiging van vrouwen in het politieke leven

Advies nr. 60 van het Bureau van 8 november 2002 betreffende de kieswethervorming en de gevolgen ervan op de vertegenwoordiging van de vrouwen in de politiek.

Een aantal maanden geleden, naast de stemming over maatregelen die bedoeld zijn om de samenstelling van de kieslijsten te sturen, heeft het Parlement een koninklijk besluit¹ aangenomen dat de kieswet verandert om de kiesarrondissementen te laten samenvallen met de provincies. De hervorming van de kieswet, aangenomen door het Parlement, betekent op zich niet dat het Belgische kiesstelsel fundamenteel in twijfel wordt getrokken. We mogen echter ook niet vergeten dat de kiesstelsels niet neutraal zijn en dat ze een centrale rol spelen in de manier waarop het politieke leven van een overheid is gestructureerd.

Aan de vooravond van de nieuwe parlementsverkiezingen heeft de Raad van de Gelijke Kansen voor Mannen en Vrouwen heel snel een stand opgemaakt van de belangrijkste kenmerken van het Belgische politieke systeem, hij heeft de mogelijk gevolgen beklemtoond van de hervorming van de kieswet op de aanwezigheid van vrouwen in het politieke leven van ons land en hij heeft bepaalde aanbevelingen gedaan om het debat te stimuleren over de middelen die moeten worden aangewend om de deelname van vrouwen in de politieke besluitvorming te bevorderen.

In zijn conclusies is de Raad van mening dat de uitbreiding van de kiesarrondissementen en de invoering van één enkele kiesdrempel, zoals voorzien door de hervorming van de kieswet, de aanwezigheid van vrouwen in het Belgische politieke leven niet zal bemoeilijken en hun situatie zelfs zou kunnen bevorderen. Hij vond het nochtans jammer dat er geen coördinatie is met de wetten betreffende de pariteit. Het feit dat de invloed van de lijststem met de helft wordt beperkt zal misschien de verkiesbare plaatsen op de lijst wijzigen en zo de wet op de pariteit uithollen. Het feit dat de kandidaten zich kandidaat kunnen stellen op de lijst van kandidaat-titularissen en op de lijst van de kandidaat-opvolgers, zowel in de Kamer als in de Senaat, zal de verkiezing van vrouwelijke kandidaten niet bevorderen.

De Raad vond het eveneens belangrijk om het erg positieve karakter te beklemtonen van de verschillende wetten die ertoe strekken een gelijke aanwezigheid te garanderen van vrouwen en mannen op de kandidaatslijsten voor de verkiezingen en met name van de bepalingen betreffende de afwisseling voor de eerste twee plaatsen.

Hij heeft nochtans betreurd dat het een overgangsbepaling is en hoopt dat deze niet zal worden beschouwd als een minimumbepaling en dat de partijen de geest van de wet zullen volgen bij het samenstellen van hun lijsten.

Tenslotte is de Raad dan wel van mening dat de recente wetgevende veranderingen in de richting gaan van een betere vertegenwoordiging van vrouwen op het politieke toneel, toch denkt hij dat een volledige afwisseling tussen mannen en vrouwen op alle kieslijsten de maatregel bij uitstek is die een echte paritaire politieke vertegenwoordiging kan garanderen en bewerkstelligen. De Raad heeft er bovendien voor gepleit dat het ritssysteem eveneens zou worden toegepast op de lijst van de kandidaat-opvolgers en dat deze het omgekeerde beeld zou geven van de lijst van de kandidaat-titularissen: met andere woorden, als de eerste kandidaat-titularis een man is, moet de eerste kandidaat-opvolger een vrouw zijn, en omgekeerd. De toepassing van de rits mag trouwens niet de enige bekommernis zijn van de partijen die ook aanvullende maatregelen moeten nemen om de aanwerving, de begeleiding en de versterking van het vrouwelijk talent in de politiek te verbeteren.

¹ Koninklijk besluit houdende de verdeling van de leden van de Kamer van Volksvertegenwoordigers over de kieskringen, Belgisch Staatsblad van 24 augustus 2002.

1.3.7. Opvolging

Deelname van vrouwen aan het politieke besluitvormingsproces

In mei 1999 (vorige legislatuur) werden verschillende wetten aangenomen tot beperking van de cumulatie van de ambten:

- 25 mei 1999. – wet ter vervanging van de wet van 31 december 1983 tot hervormingen der instellingen van de Duitstalige gemeenschap, ter beperking van de cumulatie van het mandaat van lid van de Duitstalige Gemeenschapsraad met andere ambten (Belgisch Staatsblad, 28-07-1999).a
- 4 mei 1999. – wet tot beperking van de cumulatie van het mandaat van federaal parlementslid en Europees parlementslid met andere ambten (Belgisch Staatsblad, 28-07-1999).
- 4 mei 1999. – wet tot beperking van de cumulatie van het mandaat van burgemeester en schepenen met andere ambten (Belgisch Staatsblad, 28-07-1999).
- 4 mei 1999. – bijzondere wet tot beperking van de cumulatie van een mandaat als lid van de Vlaamse Raad en de Franse Gemeenschapsraad, van de Waalse Gewestraad en van de Brusselse Hoofdstedelijke Raad met andere ambten (Belgisch Staatsblad, 28-07-1999).

In februari 2002 heeft het parlement titel II van de grondwet herzien en een bepaling ingevoegd met betrekking tot het recht van vrouwen en mannen op gelijke kansen waarbij de gelijke toegang tot publieke functies en mandaten wordt bevorderd.

Vervolgens werden er in 2002 in het parlement verschillende wetten gestemd die bedoeld waren om de deelname te bevorderen van vrouwen aan het politieke besluitvormingsproces. Deze voorzien er enerzijds in dat op elke kieslijst het verschil tussen het aantal kandidaten per geslacht niet groter mag zijn dan 1, en dat anderzijds de twee eerste kandidaten van een zelfde lijst niet van hetzelfde geslacht mogen zijn.

In het kader van de komende parlementsverkiezingen heeft de Raad van de Gelijke Kansen, in nauwe samenwerking met alle vrouwenbewegingen binnen de democratische politieke partijen, deelgenomen aan de verwezenlijking van een pluralistisch portaal dat bedoeld is om de deelname van vrouwen aan het politieke besluitvormingsproces te bevorderen.

Aanwezigheid van vrouwen in instanties met adviesbevoegdheid

Tijdens deze legislatuur werd in het parlement een wetsontwerp besproken over de evenwichtige vertegenwoordiging van mannen en vrouwen in instanties met adviesbevoegdheid. Het ontwerp werd echter niet aangenomen.

De belangrijkste maatregelen van dit wetsontwerp bestaan erin een officiële lijst op te stellen van instanties die onderworpen zijn aan de wet, om een ad hoc commissie op te richten en om de draagwijdte van de quota te verduidelijken teneinde de controle op en de toepassing van de geldende wetgeving te verbeteren.

Deelname van vrouwen in overlegorganen in bedrijven

In het kader van de sociale verkiezingen van mei 2000 heeft de Minister van Gelijke Kansen campagne gevoerd voor een meer evenwichtige vertegenwoordiging van mannen en vrouwen.

De NAR heeft advies nr. 1407 en aanbeveling nr. 14 geformuleerd over de aanwezigheid van mannen en vrouwen in de overlegorganen in bedrijven en meer bepaald in de PC.

Verscheidene vakbonden hebben trouwens initiatieven genomen om de aanwezigheid van vrouwen in hun midden te versterken.

(Voor meer informatie zie de notulen van de vergadering van 14 februari 2003 van de Vaste Commissie Arbeid van de Raad).

Tenslotte heeft de Directie Gelijke Kansen in 2001 een brochure gepubliceerd onder de titel “*De Vrouwen en het sociaal overleg in ondernemingen. Analyses van de resultaten van de sociale verkiezingen van mei 2000 vanuit een genderinvalshoek*”.

I.4. GEWELD

I.4.1. Genitale verminking

Tijdens de Conferentie in Nairobi werd de aandacht van de mannelijke en vrouwelijke deelnemers gevestigd op het feit dat 75 à 90 miljoen jonge meisjes en jonge vrouwen overal ter wereld het slachtoffer zijn van genitale verminking.

Ook in België zeggen verschillende dokters met dergelijke praktijken geconfronteerd te zijn.

Genitale verminking bij vrouwen kan noch om medische, noch om hygiëneredenen gewettigd worden en wordt enkel uitgevoerd om symbolische en sociale redenen. Ook bij jongetjes komen er naast de besnijdenis, hetgeen kan worden uitgelegd om medische en hygiëneredenen, zoals bij de joden, andere extreme vormen van genitale verminking voor.

De Raad van de Gelijke Kansen voor Mannen en Vrouwen heeft, op basis van de verplichtingen die voorzien zijn in de internationale akkoorden en in de Europese wetgeving, op 13 juni 1997 een aantal aanbevelingen gedaan over deze problematiek (advies nr. 18).

Er werd uitdrukkelijk gevraagd dat het verminken van gezonde geslachtsdelen met het doel vrouwen te discrimineren, om welke reden dan ook, traditie of godsdienst, of in verband met mythes, door het strafrecht zou worden veroordeeld.

Gelet dat de Raad van de Gelijke Kansen voor Mannen en Vrouwen van mening is dat alle individuen recht hebben op fysieke integriteit, mogen deze strafrechtelijke bepalingen niet worden beperkt tot de vrouwelijke slachtoffers. Ook de besnijdenis waarbij mannelijke slachtoffers worden verminkt, moet eveneens strafbaar worden gesteld.

Aangezien de Raad er eveneens van overtuigd is dat als je deze praktijken alleen maar bestraft het aantal clandestiene wandaden zal toenemen, formuleert hij in zijn advies een aantal richtsnoeren voor een preventiebeleid.

Opvolging van het advies

In 2000 werd een specifieke strafbaarstelling van genitale verminking expliciet opgenomen in de wetgeving (art. 409 van het strafwetboek). Genitale verminking is derhalve strafbaar in België. Dit geldt zowel bij toestemming als zonder toestemming van het slachtoffer. Bij minderjarigen geldt strafverzwaring. De verjaringstermijn start vanaf de meerderjarigheid. Artikel 458bis van het SV bepaalt ook de gedeeltelijke opheffing van het beroepsgeheim voor de feiten van genitale verminking gepleegd op minderjarigen. Enkele preventieve acties zoals het uitwerken van een informatieve brochure en technische richtlijnen voor gynaecologen zijn reeds uitgewerkt.

I.4.2. Stalking

Op 10 oktober 1997 heeft de Raad het advies over stalking goedgekeurd. Onder stalking verstaan we iemand obsessief achternazitten, lastigvallen en terroriseren.

Een Amerikaanse studie leert ons dat één vrouw op twintig in haar leven het slachtoffer wordt van stalking en dat in 75% tot 80% van de gevallen de daders mannen zijn en de slachtoffers vrouwen.

De Raad is van mening dat in het Belgische wetsvoorstel over de strafbaarstelling van stalking de voorziene maximumstraf van drie maanden te licht is. De maximumstraf moet minstens één jaar bedragen zodat we de procedure van de voorlopige hechtenis kunnen toepassen.

De Raad stelt ook voor om de straf eventueel te verzwaren als de feiten worden gepleegd door een vroegere partner of echtgenoot.

Er moeten specifieke beschermingsmaatregelen, zoals het verbod om in de buurt te komen van de privé-woning van het slachtoffer, mogelijk worden gemaakt in het kader van de bemiddeling in strafzaken en van de reclasseringsvoorwaarden in geval van uitstel en opschorting.

Op het gebied van het telefonisch stalken moeten de in het artikel 88bis van het Wetboek van Strafvordering voorziene mogelijkheden worden gebruikt om telefoongesprekken op te nemen.

De Raad vraagt om een specifieke instelling in te richten die gratis raad kan geven en hulp kan bieden aan personen die het slachtoffer zijn geworden van stalking.

Aangezien de meeste daders psychiatrische problemen hebben, zou een psychiatrische behandeling mogelijk moeten zijn in het kader van de bemiddeling, in het kader van uitstel, opschorting en van de reclasseringsvoorwaarden maar ook tijdens hun aanhouding.

De Raad vraagt uitdrukkelijk dat er een onderzoek zou worden gevoerd naar de aard, de draagwijdte en de gevolgen van stalking in België.

De Raad is van mening dat er een informatie- en bewustwordingscampagne moet worden gevoerd in het kader van deze problematiek.

Opvolging.

Stalking werd strafbaar door de wet van 30 oktober 1998 tot invoering van een artikel 442 bis in het strafwetboek houdende strafbaarstelling van belaging. Deze wet voorziet om degene die een andere persoon stalkt te bestraffen met een gevangenisstraf van 15 dagen tot 2 jaar en een geldboete van 50 frank tot driehonderd frank of met één van deze straffen. Vervolging is enkel mogelijk na een klacht van de persoon die vindt dat hij/zij gestalkt wordt.

Er werd ook een vereniging, SASAM, door vrijwilligers opgericht die instaat voor de begeleiding en hulp van slachtoffers van stalking en pesterijen op het werk. Deze vereniging doet ook op eigen initiatief onderzoek naar de omvang van de problematiek.

1.4.3. Vrouwen en veroordelingen

Op 12 maart 1999 heeft de Raad van de Gelijke Kansen voor Mannen en Vrouwen advies nr. 25 aangenomen betreffende vrouwen en veroordelingen en het feit dat vrouwen in de aanloop naar en tijdens elke fase van de procedure anders zouden worden behandeld.

Het is duidelijk dat vrouwen minder vaak in de misdaadstatistieken voorkomen dan mannen. In de literatuur zijn er twee grote stromingen die deze stand van zaken proberen uit te leggen. Er is een stroming die beweert dat vrouwen minder vaak in de misdaadstatistieken voorkomen omdat ze minder misdaden begaan. Er is een andere stroming die beweert dat de misdaadstatistieken het resultaat zijn van een selectie die wordt gemaakt door de sociale controlediensten (politiediensten en parket) en door de strafinstellingen.

In België heeft alleen professor Van Kerckvoorde zich in een aantal van zijn analyses geïnteresseerd voor deze problematiek. Maar tot op heden werd de weerslag van het geslacht op de besluitvorming in strafzaken in België nog niet echt onderzocht vanuit een kwalitatief oogpunt.

Wat de situatie betreft van de vrouwen in de gevangenschappen: het kleine aantal vrouwelijke gevangenen in België is verdeeld over 7 gevangenschappen (in het totaal zijn er 31).

Voor vrouwen zijn er geen open of halfopen instellingen, hetgeen wel het geval is voor de mannen. Twee gevangenschappen werden aangepast zodat vrouwelijke gevangenen met een baby er terecht kunnen. Het werk dat ze doen varieert sterk naargelang de instelling maar de vrouwelijke gevangenen doen vooral huishoudelijke taken, hoewel ze ook in de ateliers worden tewerkgesteld. In tegenstelling tot de mannen kunnen de vrouwen – hoewel niet iedereen in aanmerking komt – geen attest of diploma krijgen wanneer ze een cursus hebben gevolgd, behalve wanneer ze examens afleggen voor de centrale examencommissie.

Vrouwen staan onder het toezicht van vrouwen en mannen van mannen hoewel er in bepaalde gevangenissen wel proefprojecten lopen waar vrouwen op vrijwillige basis in de mannenafdeling worden tewerkgesteld en omgekeerd.

De Raad is van mening dat de statistieken met betrekking tot de verschillende fases van de strafrechtelijke procedure gesplitst moeten worden in functie van het geslacht en vollediger en meer betrouwbaar moeten zijn.

De Raad is eveneens van mening dat het feit dat vrouwen in België in de loop van de strafrechtelijke procedure anders worden behandeld grondig moet worden onderzocht.

De Raad vraagt ook om de discriminatie op te heffen op het gebied van de opleiding en het aan het werk zetten van vrouwen in de gevangenissen.

Daarnaast moeten de vrouwen ook in open of halfopen instellingen terecht kunnen. Tenslotte moeten we belangstelling blijven tonen voor de proefprojecten waarbij vrouwen op vrijwillige basis worden tewerkgesteld in de mannenafdeling en omgekeerd en in de gaten houden hoe de zaak evolueert.

Opvolging

Ondertussen werden de proefprojecten in de gevangenissen, waar vrouwen tewerkgesteld werden in de mannenafdelingen en omgekeerd, gunstig geëvalueerd.

Hierop volgde een ontwerp van koninklijk besluit “betreffende de toelatingsvoorwaarden voor bepaalde betrekkingen in de buitendiensten van het Directoraat-generaal van de strafinrichtingen van het Ministerie van Justitie”.

Hiervoor werd in augustus 1999 een advies gevraagd aan de Vaste Commissie Arbeid van de Raad van de Gelijke Kansen voor Mannen en Vrouwen. Zie supra advies nr.1 van 10 september 1999 van de Vaste Commissie Arbeid.

Dit heeft geleid tot het Koninklijk Besluit van 10 oktober 2000 (BS, 13/10/2000) betreffende de voorwaarden voor toelating tot bepaalde betrekkingen bij de buitendiensten van het Directoraat-generaal Strafinrichtingen van het Ministerie van Justitie.

Door dit KB is het mogelijk dat vrouwen in gevangenissen met mannelijke gedetineerden als bewaarder tewerkgesteld worden. Tenminste 60% van het totaal aantal betrekkingen met een bewaardersfunctie zijn voorbehouden voor personen van hetzelfde geslacht als de gedetineerden waarover zij toezicht uitoefenen.

1.4.4. Nota van de federale overheid over het nationaal actieplan tegen geweld op vrouwen

Advies nr. 43 werd voorbereid op verzoek van Laurette Onkelinx, vice-Eerste Minister, Minister van Werkgelegenheid en van het Gelijke Kansenbeleid.

In het eerste deel van de nota wordt de algemene situatie geschetst.

Gelet op het doel van deze nota, dat wil zeggen vrouwen beter beschermen tegen elke vorm van geweld, is de Raad van mening dat het noodzakelijk is om de voornaamste vormen van geweld op te noemen, alsook dewelke in het nationaal actieplan worden vermeld:

- intrafamiliaal geweld;
- geweld op school;
- geweld op het werk;
- geweld in openbare ruimten en in het openbaar vervoer;
- mensenhandel, seksuele uitbuiting en prostitutie;
- aanzetten tot geweld;
- specifieke vormen van geweld tegen vrouwen tijdens oorlogen, bezettingen door bepaalde politieke regimes,...

Het is ook nuttig om een opsomming te geven van de verschillende middelen van geweld:

- interindividueel geweld: fysiek, psychologisch en seksueel;

- collectief/politiek geweld: ontzeggen van burgerrechten, beperken van de vrijheid, ...

Er moet ook een beschrijving komen van de risicogroepen in functie van de plaats waar het geweld wordt gepleegd en om welke vorm het gaat: baby's, kinderen en in het bijzonder kleine meisjes, tieners (familie, school), jongvolwassenen (werk), oudere vrouwen (familie, rusthuis).

In het tweede deel van de nota leggen we de functies voor van een nationaal actieplan voor vrouwen. In het derde deel komen de actiepunten aan bod die door de federale overheid zullen worden aangevat op het gebied van huishoudelijk geweld, mensenhandel met het oog op seksuele uitbuiting en ontwikkelingssamenwerking.

Wat de strijd tegen het huishoudelijk geweld betreft is de Raad van mening dat er meer duidelijkheid moet komen over de gebruikte terminologie en de te behandelen thema's.

De Raad is tevreden met de doelen en de bedoelingen van het plan die onder meer beschreven staan in hoofdstuk II van deze nota (functies van het plan). Zo is het erg interessant om te proberen een totaaloverzicht te krijgen van wat er rond deze problemen bestaat en wat er kan gedaan worden, om te weten wie zich waarmee moet bezighouden en hoe de samenwerking effectief kan verlopen.

Maar de bedoeling blijven soms te vaag, de concrete maatregelen nog te beperkt. De meeste concrete maatregelen bestaan al, wat goed is op zich, maar er wordt te weinig aandacht besteed aan het uitbouwen van die maatregelen.

De Raad is zich ervan bewust dat het hier om een nota gaat van de federale overheid en dat de samenwerking met de Gemeenschappen en met de Gewesten nog op punt moet worden gesteld. Dat is natuurlijk noodzakelijk voor bepaalde aspecten maar er wordt te weinig aandacht besteed aan het feit dat de bedoelingen nog concreter moeten zijn en moeten worden gecoördineerd, hetgeen nog helemaal niet het geval is in de nota.

Op 11 mei werd de nota goedgekeurd door de Ministerraad. Voortaan is er sprake van de nota van de federale overheid over het nationaal actieplan tegen geweld op vrouwen.

Opvolging.

Na 1 jaar werd het nationaal actieplan van 11 mei 2001 geëvalueerd en werd een stand van zaken gemaakt. Dit resulteerde in de nota van 4 juni 2002 « Nationaal actieplan tegen geweld op vrouwen: Staat van uitvoering van het programma vervat in de nota van de Federale Staat. Periode van 11 mei 2001 tot 4 juni 2002 ».

Er werd ook een nota opgesteld wat betreft de samenwerking tussen de federale staat en de gefederaliseerde entiteiten, gedurende de periode mei 2001 – juni 2002.

Naast verschillende campagnes rond partnergeweld was één van de meeste concrete acties de nieuwe wet over de toewijzing van de gezinswoning bij partnergeweld

Op 12 februari 2003 verscheen in het Belgisch Staatsblad de wet van 28 januari tot toewijzing van de gezinswoning aan de echtgenoot of aan de wettelijk samenwonende die het slachtoffer is van fysieke gewelddaden vanwege zijn partner en tot aanvulling van artikel 410 van het Strafwetboek.

Door deze wet kan de mishandelde partner, met of zonder kinderen, de woning blijven betrekken. Het slachtoffer moet hiertoe uiteraard vragende partij zijn en er moeten ernstige aanwijzingen van geweld of van pogingen daartoe zijn.

Dezelfde wet wijzigt ook de strafrechtelijke sanctie van partnergeweld. Deze wet brengt de maximale gevangenisstraf van zes maand naar één jaar bij vrijwillige slagen en verwondingen tussen echtgenoten of samenwonenden volgens de wet van 24 november 1997.

1.4.5. Geweld, pesterijen en ongewenst seksueel gedrag op het werk

Op vraag van minister Onkelinx heeft de Vaste Commissie Arbeid van de Raad een advies uitgebracht over het voorontwerp van wet betreffende de bescherming van de werknemers tegen geweld, pesterijen en

ongewenst seksueel gedrag op het werk. Dit advies werd later door de Raad bekrachtigd en wordt het advies nr. 44 van de Raad. De commissie bracht een positief advies uit zowel wat betreft de benadering van het probleem als de methodiek. Zij benadrukt evenwel dat om te slagen deze wetgeving zal moeten steunen op de inzet en de medewerking van alle betrokkenen, in het bijzonder van de werkgevers, werknemers en vakbondsorganisaties in de schoot van de ondernemingen en de instellingen.

De commissie heeft het ontwerp artikelsgewijs overlopen en een aantal opmerkingen en suggesties geuit. Naast een aantal algemene opmerkingen vestigt de commissie ook de aandacht op een aantal kwesties van juridisch-technische aard. Daarnaast vraagt de commissie aan de federale regering om de weerslag van het voorontwerp van wet op de wet van 7 mei 1999 op de gelijke behandeling van mannen en vrouwen te onderzoeken. Tot slot is de commissie ervan overtuigd dat het voorontwerp van wet moet worden gevolgd door wijzigingen in de wetgeving op de arbeidsongevallen en de beroepsziekten.

Een van de belangrijkste bemerkingen van de commissie handelt over de vertrouwenspersonen aangeduid in het kader van de wetgeving op het ongewenst seksueel gedrag op het werk. Zoals blijkt uit de ervaring van de toepassing van de reglementering inzake ongewenst seksueel gedrag is het af te raden om slechts één enkele persoon te belasten met de taken die vooropgesteld worden door de voorontwerpen. De slachtoffers kunnen immers moeite hebben om zich tot die persoon te wenden op grond van diens geslacht of diens functie in de hiërarchie. Zelfs de unanieme goedkeuring van de vakbondsafgevaardigden is niet die van elk personeelslid. De commissie heeft dan ook aanbevolen om naast de preventieadviseur vertrouwenspersonen aan te stellen die de preventieadviseur kunnen ondersteunen en dit volgens dezelfde procedure. Deze vertrouwenspersonen moeten eveneens bescherming genieten.

Beleidsmaatregelen

Advies nr. 44 van 22 mei 2001 van de Vaste Commissie Arbeid van de Raad van de Gelijke Kansen voor Mannen en Vrouwen omtrent het voorontwerp van wet betreffende de bescherming van de werknemers tegen geweld, pesterijen en ongewenst seksueel gedrag op het werk. In de wet van 11 juni 2002 betreffende hetzelfde onderwerp werd in zekere mate rekening gehouden met het advies van de Raad.

Een groot aantal punten opgenomen in het advies van de Raad werden overgenomen in het aangepaste voorontwerp van wet. Zo werd onder meer ruimte opengelaten voor de werkgevers om binnen de onderneming/organisatie vertrouwenspersonen aan te stellen die zouden instaan voor de eerste opvang en begeleiding van het slachtoffer en voor het bemiddelen (informeel oplossen van een probleem) tussen slachtoffer en dader.

1.4.6. Studiedag “Prostitutie en mensenhandel met het oog op seksuele uitbuiting: wie, wat en waarom?” van 6 november 2001, Paleis voor Congressen Brussel

Rond het woord ‘prostitutie’ heeft altijd een waas van dubbelzinnigheid gehangen. Eenieder geeft er een eigen betekenis aan en dit thema is dikwijls voorwerp van discussie zonder dat er rekening wordt gehouden met de voornaamste betrokkenen in het milieu.

Op geregelde tijdstippen wordt aandacht aan de prostituees geschonken via een of ander initiatief dat hun statuut moet regelen, dat voor een onderkomen moet zorgen, dat zich bezighoudt met de uitoefening van hun beroep of dat zich inzet in de strijd tegen de mensenhandel met op de achtergrond de seksuele uitbuiting.

Voorts stellen we vast dat de zaken ook op internationaal vlak in beweging komen. Zo hebben de Zweden een wetgeving goedgekeurd die de prostitutie bestraft. Deze bestraft niet de prostituee maar wel de klant. Dit is volledig in tegenspraak met wat in Nederland gebeurt waar vrijwillige prostitutie geregulariseerd is maar gedwongen prostitutie bestraft.

Daarom heeft de Raad van de gelijke kansen voor mannen en vrouwen het nuttig geacht een studiedag te organiseren tijdens dewelke een poging zou worden ondernomen een globaal beeld van de prostitutie en de prostituees te geven. Een historisch overzicht van het vak en een schets van de situatie in België en in Europa leek ons noodzakelijk.

Al te vaak was het uitgangspunt van dit probleem puur medisch of juridisch. Tijdens de studiedag hebben we voor een filosofische en sociologische benadering geopteerd.

Naast de wetgevende initiatieven in België leek het ons wenselijk de Nederlandse en Zweedse wetgeving inzake prostitutie voor te leggen aan experts ter zake.

En last but not least hebben we ook het woord willen geven aan de mensen op het terrein die zelf hun mening konden uiten.

In een rapport over de studiedag van 6 november 2001 zijn de teksten van de verschillende sprekers gebundeld.

Dit verslag geeft de visie van de Raad niet weer, het is een overzicht van de verschillende toespraken. Dankzij die verschillende bijdragen zullen we een advies kunnen formuleren dat rekening zal houden met alle nieuwe informatie die we in de loop van deze studiedag hebben vergaard.

Ter voorbereiding van het advies inzake de problematiek van de prostitutie zijn reeds verschillende hoorzittingen gehouden met alle parlementariërs die rond dit thema een wetsvoorstel hebben uitgewerkt. In de nabije toekomst zullen deze hoorzittingen worden herhaald met alle betrokken partijen waaronder de prostituees zelf en/of hun respectievelijke organisaties.

Twee adviezen inzake mensenhandel worden voorbereid: Eén rond mensenhandel en seksuele exploitatie en één rond de problematiek van mensenhandel voor economische doeleinden. Daarnaast wordt ook een advies voorbereid over de voorwaarden voor een eventuele professionalisering.

1.4.7. Behandeling van daders van partnergeweld

Op 10 april 2003 heeft de Raad een advies uitgebracht betreffende daderhulp bij partnergeweld.

Momenteel worden daders van partnergeweld, ondanks de wettelijke inspanningen (wet van 24 november 1997), voor het grootste deel ongestraft en onbehandeld gelaten. De huidige gerechtelijke wereld kan geen afdoend antwoord geven op deze problematiek. Enerzijds zal het parket blijven geconfronteerd worden met de specifieke relationele context van dit soort misdrijf waardoor een strafrechtelijke veroordeling niet altijd de juiste oplossing blijkt. Seponering is evenwel ook geen oplossing omdat dit het geweld niet doet stoppen. Daders dienen op die manier niet hun gedrag in vraag te stellen. Integendeel, zij hebben dan het antwoord van het gerecht gekregen dat hun gedrag eigenlijk ok is en niet dient gestraft te worden. De gerechtelijke wereld is er evenwel ook van overtuigd dat in de meeste gevallen een zuiver repressief antwoord zonder begeleiding van de dader, niet altijd het efficiëntste antwoord op deze problematiek is. Een gewone veroordeling stopt niet het gewelddadig gedrag. De strafmaat op slagen en verwondingen tussen partners is niet formidabel hoog en de dader zal vlug vrijkomen.

Verschiedende verenigingen wijzen erop dat niet behandelde daders gewelddadig blijven, zelfs als de partner verandert. De kans op recidive is heel groot. Wanneer de dader geen begeleiding krijgt is de kans op verdere en zwaardere geweldpleging dus heel reëel.

Het volgen van een (verplichte) dadertherapie is de enige oplossing om het geweld te doen stoppen.

Er zijn momenteel wel wettelijke bepalingen die mogelijk maken dat de gerechtelijke wereld dadertherapie kan opleggen, maar het huidig strafrechtelijk systeem vertoont evenwel een gebrek aan efficiënte maatregelen die aangepast zijn aan het specifieke karakter van deze materie. Ook bieden sommige hulpverleningscentra in het kader van de alternatieve strafrechtsmaatregelen reeds sporadisch dadertherapieën bij partnergeweld aan. Maar het ontbreekt hen aan een structureel uitgewerkt coherent beleid, aan een mandaat en aan specifieke financiële middelen om dadertherapie consequent aan te bieden.

De Raad verzoekt uitdrukkelijk om een globaal, coherent en structureel antwoord op het probleem van daderhulp bij partnergeweld vóór, tijdens en na de gerechtelijke interventie.

Daarom dient -naar analogie met het structureel beleid inzake seksuele dadertherapie- ook een dergelijk systeem te worden uitgewerkt voor daders van partnergeweld. Ondermeer verzoekt de Raad om de

uitwerking of de verruiming van de wettelijke verplichtingen inzake daderhulp bij fysiek geweld. En de Raad verzoekt om alle 1^{ste}, 2^{de} en 3^{de} lijns hulpcentra die zich willen specialiseren in daderbegeleiding bij partnergeweld en stalking, een officieel mandaat en voldoende middelen te geven opdat zij deze taak efficiënt zouden kunnen volbrengen.

De Raad verzoekt alle politieke instanties zich te engageren om in het volgende federale regeerakkoord deze twee bovenvermelde punten te vermelden.

De Raad verzoekt alle bevoegde federale, gefedereerde en lokale beleidsverantwoordelijken om in een eerste fase de uitgewerkte experimentele projecten financieel te ondersteunen. De leerpunten uit de evaluaties van deze experimentele projecten kunnen dan worden verwerkt in concrete samenwerkingsakkoorden tussen de federale staat en de gemeenschappen.

1.5. FAMILIE

In de reeks “Hoe zit het met het gezin van vandaag?” heeft de Raad zich over enkele problemen gebogen bij de definitie en het huidige statuut.

1.5.1. Advies nr. 6 over de problematiek van de scheiding en over de gevolgen voor beide partners en de kinderen.

Bij het lezen van ons Burgerlijke wetboek (waarvan de basis uit 1804 stamt!!) groeide bij de Raad van de gelijke kansen voor mannen en vrouwen de bewustwording dat de gebruikte taal verouderd is en dat er niets het geval regelt waarbij een van beide partners wil scheiden en de andere niet akkoord gaat. De Raad pleit er in zijn advies voor een artikel in die richting toe te voegen.

Hieronder geven we een overzicht van de aanbevelingen die in het kader van dit advies werden gedaan en die (in vergelijking met de huidige situatie) de toestand van beide ex-partners en de kinderen na een scheiding moeten verbeteren:

- het alimentatiegeld zou uit twee delen bestaan: een basis die zou worden berekend in functie van de bereidheid van de echtgeno(o)t(e) zich tevreden te stellen met een inkomen dat lager, of gelijk is aan het leefloon voor alleenstaanden, en een variabel deel dat zou worden berekend in functie van de levensstandaard van het koppel voor de scheiding;
- om problemen van (niet) betaling van het alimentatiegeld te vermijden beveelt de Raad de oprichting van een Fonds voor alimentatie aan. Het zou bevoegd zijn om verschuldigd alimentatiegeld te innen, dit te herverdelen aan wie er recht op heeft en intresten te eisen in geval van niet betaling. Deze structuur bestaat reeds in een aantal landen. De Raad stelt voor dat voorbeeld te volgen.
- Om een oplossing te bieden voor de huidige verspreiding van de familiale geschillen tussen verschillende rechtsgebieden meent de Raad dat alle problemen inzake de familie moeten worden toevertrouwd aan een “gezinsrechter” die de hulp van experts zou kunnen inroepen.

In zijn advies nr. 70 van 10 april 2003 buigt de Raad zich over de echtscheidingshervorming. Een tweede luik pakt de fundamentele vragen aan. De verschillende wetsvoorstellen inzake de echtscheidingsproblematiek waarover in de Kamer gedebatteerd wordt, beogen over het algemeen de invoering van de echtscheiding “zonder schuld”.

Na analyse van de verschillende echtscheidingsvormen en de gevolgen ervan meent de Raad in zijn advies dat het noodzakelijk is dat de wetgeving en haar terminologie aan de maatschappij van vandaag wordt aangepast.

De Raad is er voorstander van dat de koppels de mogelijkheid krijgen in goede omstandigheden te scheiden, het is echter niet wenselijk dat echtscheiding zich tot een simpele administratieve formaliteit beperkt. De Raad herhaalt zijn standpunt dat er iets moet worden gedaan aan de verspreiding van de familiale geschillen tussen verschillende rechtsgebieden. Daarom moeten alle problemen inzake familie worden toevertrouwd aan een “gezinsrechter”.

Wat de betaling van het alimentatiegeld betreft wijst de Raad op de aanzienlijke vooruitgang die is geboekt dankzij de oprichting van het Fonds voor alimentatie. Hij vraagt dat een uniforme tarifiering inzake alimentatiegeld wordt toegepast over het hele Belgische grondgebied.

Voorts meent de Raad dat de verplichting een alimentatiegeld te betalen aan zijn/haar ex-echtgeno(o)t(e) moet worden losgekoppeld van de schuldvraag.

1.5.2. *Het co-ouderschap*

In zijn advies nr. 11 verheugt de Raad er zich over dat de wet op het co-ouderschap (B.S. van 24 mei 1995) is aangenomen. De invoering van dit begrip is een belangrijke stap naar een soepelere en humanere wetgeving. Het co-ouderschap biedt het kind meer mogelijkheden om een goede relatie te behouden met beide ouders en het huldigt het principe dat men ouder is “voor het leven”.

De Raad betreurt echter dat het principe van het co-ouderschap, zoals de wet het formuleert, enkel mogelijk is indien de scheiding in “goede” omstandigheden is verlopen, wanneer de ouders er dus in geslaagd zijn op een constructieve manier overleg te plegen over de maatregelen in het belang van de kinderen.

Om problemen te vermijden die kunnen opduiken bij de definiëring van het co-ouderschap stelt de raad de oprichting voor van een bemiddelingsdienst inzake scheidingen. In deze diensten zouden juristen, sociologen en psychologen zetelen die de ouders kunnen helpen bij het opmaken van een geschreven overeenkomst die de gevolgen van de scheiding regelt, en dat zowel op financieel vlak als op het vlak van het hoederecht over de kinderen.

Om de ouders verder bij te staan bij het opstellen van die overeenkomst en het praktische reglement van co-ouderschap, vraagt de Raad tevens een gids voor het co-ouderschap op te stellen.

1.5.3. *Naam van het kind*

Nog steeds op familiaal vlak en op verzoek van mevrouw Smet, Minister van Tewerkstelling en Arbeid, belast met het gelijkheidsbeleid heeft de Raad in zijn advies nr. 14 nagedacht over de naam van het kind.

Ons systeem is patriarchaal opgebouwd. Van zodra de vader het kind heeft erkend, draagt het immers uitsluitend de naam van de vader.

Het gaat hier om een netelig en delicaat probleem dat nog steeds niet is opgelost. In 1995 werden twee wetsvoorstellen ingediend. Een van die voorstellen gaat in de richting van een dubbele familienaam (naam van vader en moeder). Het tweede wil het kind uitsluitend de naam van de moeder geven, zelfs al heeft de vader het kind erkend.

De Raad schuift een andere oplossing naar voor: de ouders mogen vrij kiezen tussen de naam van de vader, die van de moeder of een dubbele familienaam. Indien er geen keuze wordt uitgesproken krijgt het kind automatisch de naam van de moeder. De naam die aan het eerste kind wordt gegeven is meteen de naam van de andere kinderen van het koppel.

Om het debat te heropenen, om een uitwisseling van ideeën mogelijk te maken en om de parlementsleden de mogelijkheid te bieden hun ontwerp voor te stellen, heeft de Raad beslist een studiedag te organiseren.

Deze studiedag vond plaats op 1 oktober 1997 in het Paleis voor Congressen. De Raad had gehoopt dat jongerenorganisaties hun mening zouden geven en heeft het daarom op een woensdag georganiseerd. De organisaties zijn er echter niet op af gekomen.

Onder de deelnemers waren er parlementsleden, juristen, geslachtskundigen, en enkele personen die de wet uitdagen door zichzelf of hun kinderen een andere naam te geven dan die die de wet toelaat.

's Morgens werden een aantal voordrachten gehouden waarin ons systeem werd vergeleken met dat in Nederland en in Spanje.

Mevrouw Croes en mevrouw Maes hebben in de namiddag de twee wetsvoorstellen toegelicht die zijn ingediend om het huidige systeem te wijzigen.

Daarna kregen de deelnemers de mogelijkheid om hun ideeën uit te wisselen en te reageren op hetgeen in de voormiddag was gezegd. Na het debat werd onder het publiek een mini-peiling gehouden. De resultaten waren de volgende:

- 12% wil het aan de ouders overlaten om te kiezen tussen de naam van de vader, de moeder, of een dubbele familienaam;
- 21% wil enkel de naam van de moeder geven;
- 25% wil het huidige systeem in stand houden;
- 42% is voor een dubbele familienaam.

Wat het *advies nr. 14 betreft, inzake de naam van het kind*, heeft Minister Verwilghen in zijn nota van algemeen beleid 2001 verklaard dat de discriminatie van de vrouw bij de toekenning van de familienaam via wet zou worden weggewerkt. In dit verband zijn in het parlement verschillende wetsvoorstellen ingediend om het Burgerlijk Wetboek te wijzigen wat de toekenning van de familienaam betreft. Die wetsvoorstellen zijn voorlopig op niets uitgedraaid. De Raad heeft beloofd zich er blijven voor in te zetten.

1.5.4. Studiedag en brochure “gezinnen in beweging”

Op 11 juni 1998 heeft de Raad een studiedag georganiseerd die als naam “Gezin(nen) in beweging” kreeg. Tijdens die dag hebben experts een balans opgemaakt van de instelling “huwelijk” en een analyse gemaakt van het wetsvoorstel over het wettelijke samenwonen. Ze hebben de voor- en nadelen van beide systemen belicht, zowel op fiscaal vlak als op vlak van de sociale zekerheid. De nadruk kwam ook te liggen op de psychologische aspecten van het samenwonen en op het probleem van nieuw samengestelde gezinnen.

1.6. WELZIJN

1.6.1. Armoede

Op 11 oktober 1996 heeft de Raad van de Gelijke Kansen voor Mannen en Vrouwen advies nr. 12 uitgebracht over vrouwen en armoede. Dit advies is een samenvatting van een studie van de Raad over hetzelfde thema en geeft een overzicht van de realiteit en de oorzaken van de armoede bij vrouwen.

Tijdens de periode 1985-1992 is een derde van de Belgische bevolking ooit met een precaire situatie geconfronteerd geweest en 14% met armoede. Het ging meestal om vrouwen. De gegevens wijzen op een gevoelige toename van het risico op armoede bij jonge vrouwen.

De voornaamste oorzaken van armoede bij vrouwen hebben te maken met de ontwikkelingen op de arbeidsmarkt, de veranderingen binnen de gezinsstructuur en de scholingsgraad. Een combinatie van al die factoren zorgt er over het algemeen voor dat die situatie van armoede zich bestendigt. De verwachting is dat die situatie in de komende jaren zal verslechteren.

Hoewel de verschillende regeringen de laatste jaren concrete maatregelen hebben genomen in de strijd tegen de armoede, moeten we vaststellen dat de vrouwen nergens erkend zijn als specifieke bevolkingsgroep die een groot risico loopt in de armoede terecht te komen.

De Raad is zich bewust van het armoedeprobleem en heeft op basis van deze vaststellingen in volgende domeinen enkele voorstellen uitgewerkt:

* Armoede en onderwijs

Als preventieve maatregel tegen de (kans-)armoede en als uitweg uit de armoede, vraagt de Raad dat het volledige onderwijsaanbod toegankelijk zou zijn voor iedereen. De Raad verwerpt daarom elk onderwijssysteem dat geslachtsgebonden stereotypen in stand houdt. Binnen het kader van een professionele diversifiëring moeten technische richtingen voor meisjes grondig worden opgewaardeerd.

Bijzondere aandacht moet daarbij uitgaan naar de opleiding en sensibilisering van het onderwijspersoneel in en over de problematiek van de gelijkheid.

De Raad vraagt tevens een functionele herziening van het stelsel van studietoelagen en studiebeurzen voor het basisonderwijs.

* Armoede en werkgelegenheid

De Raad vraagt voor iedereen een volwaardige job. Deze prioriteit moet worden gerealiseerd via collectieve maatregelen en arbeidsherverdeling. De impact van die maatregelen op de gelijkheid van kansen moet worden geëvalueerd. Absolute prioriteit is het scheppen van regelmatige jobs voor vrouwen. De Raad hamert op het belang van positieve acties en collectieve kwaliteitsinfrastructuur. Daarom moet een plaatselijk werkgelegenheidsbeleid worden ondersteund. Cijfergegevens op lokaal vlak kunnen als basis dienen voor bijscholings-, opleidings- en werkgelegenheidsinitiatieven.

De Raad vraagt met aandrang dat maatregelen worden genomen inzake loonverschillen tussen mannen en vrouwen om tot een daadwerkelijke loongelijkheid te komen.

Wat het deeltijds werk betreft laakt de Raad de onrechtstreekse discriminaties waarvan deeltijds tewerkgestelde arbeidsters het slachtoffer zijn op vlak van werkgelegenheid en sociale zekerheid.

De Raad vraagt dat verdere verbeteringen aan hun statuut worden doorgevoerd om op die manier de nadelen verbonden met deeltijds werk, dat ze vaak onvrijwillig aanvaarden om niet in de werkloosheid te vallen, weg te werken.

* armoede en sociale zekerheid

De Raad vraagt een verbetering van de sociale zekerheid. Sommige stelsels binnen de sociale zekerheid zorgen er nog altijd voor dat vrouwen worden gediscrimineerd.

Wat de werkloosheid betreft steunt de Raad het voorstel van de ICSISE (De Interministeriële Conferentie Sociale Integratie en Sociale Economie 30.11.95) om in de openbare aanbestedingen clausules op te nemen inzake de tewerkstelling van risicogroepen (laaggeschoolde vrouwen) en er rekening mee te houden bij de toekenning van openbare aanbestedingen.

De Raad zet zich in voor een verbetering van de toegang tot de gezondheidszorg en dit via de uitbreiding van het WIGW-statuut naar de leefloontrekkers en een verlaging van het remgeld. Kinderbijslag en vervangingsinkomens moeten ook worden opgetrokken.

* Armoede en sociale uitsluiting

In dit domein wenst de Raad een herziening van het huidige stelsel inzake discriminatie en alimentatiegeld en vraagt tevens een betere bescherming voor gescheiden vrouwen.

Inzake gezondheid dringt de Raad erop aan aandacht te schenken aan de zwangerschapsperiode en de opvolging van de jonge kinderen.

Belangrijk hierbij is dat de pil wordt terugbetaald en dat de PMS-centra meer middelen krijgen.

Voorts dringt de raad aan op een verhoging van het aantal opvangthuizen en transitcentra voor daklozen die het slachtoffer zijn van gewelddaden, alsook voor vrouwen die het slachtoffer zijn van geweld binnen het gezin.

* Armoede en fiscaliteit

De Raad dringt erop aan het fiscale stelsel zo aan te passen dat gezinnen met een laag inkomen een gunstigere taxatieregeling krijgen.

Om alle problemen te kunnen aanpakken inzake werkgelegenheid, gezondheid, gezinsbeleid, cultuur, allochtone vrouwen, fiscaliteit en zichtbaarheid van de armoede bij vrouwen, meent de Raad dat de steun van de volledige politieke wereld primordiaal is. Hij dringt er tenslotte op aan dat een preventiebeleid wordt gevoerd inzake armoede en uitsluiting.

Opvolging van het Advies

Verskillende aanbevelingen van de Raad werden in tussentijd reeds uitgewerkt. Zo heeft iedere Belg het recht op een minimum van elektriciteit en water. Er werden verschillende campagnes gevoerd rond de preventie van geweld en vrouwen, het minimuminkomen werd verhoogd, de zorgverzekering werd uitgewerkt. De morning-afterpil werd toegankelijker gesteld, enz.

In 2001 werd door de federale, de gemeenschaps- en gewestregeringen het eerste Nationaal Actieplan opgesteld voor Sociale Insluiting. In dit plan wordt heel specifiek aandacht besteed aan het aspect van vrouwen en armoede en dit plan bevat beleidsmaatregelen die een antwoord geven op verschillende aanbevelingen uitgewerkt door de Raad. Zo werd ondermeer de garantie voor de betaling van alimentatie voorgesteld en werd het onderzoek inzake het ontwikkelen van een set van zowel kwantitatieve als kwalitatieve indicatoren voor de meting van armoede en sociale uitsluiting als maatregel opgetekend, mét bijzondere aandacht voor het gender-effect. Er worden ook pogingen ondernomen om arme vrouwen en hun organisaties op te nemen in het maatschappelijk debat. Verschillende aanbevelingen van de Raad werden hernomen in het internationaal vrouwenparlement opgericht in 2002 naar aanleiding van de vrouwenmars 2002.

I.6.2. Ouderen

I.6.2.1. Problematiek van de ouderen

Op 10 december 1999 heeft de Raad van de Gelijke Kansen voor Mannen en Vrouwen advies nr. 29 goedgekeurd betreffende de problematiek van de bejaarden. Het gaat hierbij vooral om de problematiek van 65-plussers en het is het eerste in een reeks adviezen over de problematiek van de bejaarden.

De Raad stelt vast dat de organisatie van de thuisverzorging van ouderen of de verzorging in de rusthuizen nog steeds onvoldoende beantwoordt aan de echte noden.

Uit een Belgische studie blijkt dat ouderen een risicogroep zijn als het gaat om geweldpleging. Eén bejaarde op tien wordt financieel misbruikt maar ook fysieke, psychische en seksuele geweldpleging zijn frequent.

Bovendien zijn ouderen dikwijls eenzaam en sociaal geïsoleerd omwille van een sterk onveiligheidsgevoel, een beperkte mobiliteit en vrijetijdsactiviteiten die niet aan hun behoeften beantwoorden.

De Raad pleit ervoor per gemeente een informatiecoördinator aan te stellen. Ook moeten de gemeenten een brochure uitbrengen met daarin alle info over thuisverzorging, rusthuizen en verzorgingsinstellingen.

Bovenop de investeringen voor een kwaliteitsvolle werking vraagt de Raad een aanpassing van de infrastructuur en het omkaderingspersoneel opdat de thuisverzorging en de tussenopvang efficiënter gebeuren.

De ouderen zijn een risicogroep, ze moeten dan ook beter worden geïnformeerd over de problematiek van het financiële misbruik, het fysiek, psychisch en seksueel geweld, over de bestaande wetgeving en de middelen ter zake.

Om te vermijden dat ze sociaal geïsoleerd raken moet hun mobiliteit worden verhoogd, moeten ze ertoe aangezet worden sport te beoefenen en geïnformeerd worden over de nieuwe informatietechnieken.

Intussen hebben sommige steden een informatiecoördinator aangesteld en brochures uitgegeven maar de meeste info beperkt zich tot de gemeentelijke diensten.

TV-Brussel heeft een grote informatiecampaignede gevoerd naar de ouderen toe en ook de mutualiteiten verstrekken informatie over de mogelijkheid van formele en informele zorgen.

Bepaalde gemeentes hebben informatiecampaignede gevoerd die specifiek gericht zijn op de sportmogelijkheden die er voor de derde leeftijd bestaan.

Wat de verbetering van hun financiële situatie betreft en een garantie op een pensioen en ziekteverzekering verwijzen we naar het wetsontwerp van minister Frank Vandenbroucke dat een gewaarborgd inkomen voor ouderen invoert.

Ook het opstellen van globale medische dossiers en de overhandiging van die dossiers bij elke consultatie werden geregeld.

In Vlaanderen zijn meldpunten geopend waar ouderen meldingen kunnen maken van mishandeling en in sommige rusthuizen staat het telefoonnummer van de klachtencommissie duidelijk aangegeven.

Voor 65-plussers zijn bussen gratis in Wallonië en Vlaanderen en ook de treinen zijn goedkoper.

I.6.2.2. De demente ouderen

Op 7 april 2000 heeft de Raad van gelijke kansen voor mannen en vrouwen advies nr. 32 goedgekeurd betreffende dementerende ouderen. Dit advies pakt meer bepaald de kwaliteitsproblematiek aan van de formele en informele thuisverzorging voor die personen en is het tweede in een reeks adviezen over ouderen.

De Raad stelt vast dat signalen heel vaak niet voldoende ernstig worden genomen wat tot laattijdige diagnoses leidt. Uit een studie blijkt dat vrouwen 75% uitmaken van de informele thuisverzorgers. Een specifieke opleiding hebben ze niet gevolgd en heel dikwijls weten ze bij wie ze terecht kunnen voor uitleg, professionele hulp en steun. Bovendien zijn die zorgen vaak een zware emotionele en financiële last.

Daarnaast is de overgang van thuisverzorging naar opvang en verzorging in een instelling onvoldoende voorbereid. Zelf voor de professionele hulpverstrekkers is dit een moeilijke taak. Hun basisopleiding besteedt te weinig aandacht aan demente personen. Daarbij komt nog dat er een tekort aan professionele hulpverstrekkers voor thuisverzorging is en dat de verzorgingskosten voor de patiënt en zijn familie dikwijls te duur zijn.

Er moet grondig epidemiologisch onderzoek worden gevoerd naar de symptomen en de risicofactoren. Bovendien moet alles in het werk worden gesteld om de signalen te herkennen en zo tot een tijdige diagnose te komen.

De Raad wil de verstrekkers van informele zorgen via een beknopte gids voldoende informeren over de problematiek van dementie.

Bovendien moet de overheid middelen vrijmaken voor de omgeving die de patiënt verzorgt. Financiële steun bij de dagopvang, het daghospitaal, de nachtopvang en korte verblijven zal de taak van de informele zorgverstrekker er al heel wat lichter op maken. Voor een efficiënte zorgverstrekking is het essentieel dat de bestaande diensten samenwerken en tijdens de opleiding van het medisch personeel moet meer aandacht uitgaan naar de psychosociale begeleiding van de personen uit de omgeving van de patiënt die instaan voor de informele zorgverstrekking.

De overgang van thuisverzorging naar opname in een instelling zou geleidelijk aan moeten gebeuren via dagopname, nachtopname en korte verblijven.

De overheid moet erop toezien dat er meer tijd gaat naar de opleiding van professionele zorgverstrekkers die instaan voor de behandeling van demente personen en dat het beroep meer waardering krijgt.

I.6.2.3. Oudere migrantenvrouwen

Op 7 april 2000 heeft de Raad van de Gelijke Kansen voor Mannen en Vrouwen advies nr. 38 goedgekeurd betreffende de bejaarde migrantenvrouwen. Dit advies pakt de problemen aan die oudere migrantenvrouwen treffen en is het derde in een reeks adviezen over ouderen.

Bestaande statistieken geven een onvolledig beeld van de oudere migrantenbevolking. Bovendien is in België heel weinig wetenschappelijk onderzoek gevoerd naar die bevolkingsgroep en hun problemen en lopen er ook heel weinig projecten. Er zijn meer specifieke statistieken nodig over het aantal migranten en het aantal genaturaliseerde migranten. Er is een voorstel dat België, net zoals zijn buurlanden, studies en projecten in die zin opstart.

De eerste migranten waren vooral mannen. De vrouwen zijn pas later gekomen, beheersen zelden een van onze landstalen en raken dan ook sociaal geïsoleerd. Bovendien zijn veel van die vrouwen arm. Het taalprobleem moet dus dringend worden aangepakt. Migrantenvrouwen van de tweede generatie mogen dan al minder problemen hebben met de taal, toch doet het zich ook bij hen nog voor. Voor oudere migranten moeten er meer sociale woningen komen om hun levensomstandigheden te verbeteren.

In rusthuizen zitten heel weinig oudere migranten en het personeel is vaak niet opgeleid om met die multiculturele realiteit om te gaan. In de homes moet dus dringend meer rekening worden gehouden met bejaarde migranten, hun cultuur en hun godsdienst. Ook moet er aan specifieke begeleiding op het einde van het leven worden gedacht.

Senioren die geen EU-burger zijn verliezen een deel van hun pensioen wanneer ze naar hun land van herkomst teruggaan. Ook wie meer dan 3 maanden in het buitenland verblijft krijgt problemen met pensioen.

Er zou een systeem moeten komen waarbij niet-EU-migrantenvrouwen hun recht op een volledig pensioen, waarvoor ze ook bijdragen hebben betaald, niet verliezen wanneer ze naar hun land van herkomst terugkeren.

Tenslotte moet het probleem van de veroudering bij de migrantenbevolking op de Europese agenda komen. De doelstelling moet zijn om tot een harmonisering van het beleid te komen. Daarom moeten de specifieke problemen van de verschillende migratiegolven geïnventariseerd worden.

I.6.2.4. Ouderen en informatica

In zijn advies nr. 46 herhaalt de Raad dat computers een steeds grotere rol in onze samenleving zullen spelen, we kunnen dan ook niet anders dan die ontwikkelingen te volgen.

Enkel een beperkt aantal ouderen heeft toegang tot die nieuwe technologieën en is ermee vertrouwd. Vele senioren weten dan ook niet hoe de moderne informatie- en communicatietechnologieën te gebruiken en zijn zich dus ook niet bewust van de vele voordelen ervan.

Lokale en federale informatiecampagnes zouden de mogelijkheden en voordelen van de nieuwe technologieën kunnen aantonen. Lokale overheden zouden senioren op maat gesneden cursussen kunnen aanbieden. Gebruiksvriendelijk didactisch materiaal moet beantwoorden aan de behoeften van de ouderen. Dit aanbod moet zich vooral richten naar laaggeschoolden. Opdat senioren meer toegang zouden krijgen tot de informatietechnologieën moeten financiële middelen worden vrijgemaakt.

Om goed te kunnen inspelen op hun behoeften moet onderzoek worden gevoerd naar de kennis en de behoeften van de senioren.

De verschillende overheden moeten inzake informatietechnologie een op maat gesneden beleid voeren dat rekening houdt met senioren om te vermijden dat ze worden uitgesloten en om hun deelname aan het maatschappelijke leven en hun autonomie te verhogen.

I.6.2.5. Vrouwen van 50 en ouder

Op 13 september 2002 heeft de Raad van de Gelijke Kansen voor Mannen en Vrouwen advies nr. 32 goedgekeurd over vrouwen van 50 en ouder. Uit verschillende studies blijkt dat de "kaap van de vijftig" als een belangrijke stap in het leven wordt ervaren.

Sociaal doen er zich heel wat veranderingen voor. Kinderen trekken het huis uit en krijgen zelf kinderen, ouders worden een dagje ouder en zijn soms afhankelijk. Vrouwen krijgen met fysieke problemen te maken: menopauze, hun gestel verandert en al te vaak krijgen ze last van osteoporose als gevolg van te weinig beweging en slecht aangepaste voeding voor hun dertigste.

De maatschappelijke en economische situatie van vrouwen boven de 50 is sterk afhankelijk van hun professioneel verleden. Vrouwen zonder professioneel statuut, die dus geen beroep hebben uitgeoefend, hangen volledig af van rechten waarop ze volledig aanspraak kunnen maken indien ze gehuwd zijn, en gedeeltelijk indien ze samenwonen. Tussen gehuwden en samenwonenden is er een groot verschil wanneer de partner overlijdt.

In dat advies formuleert de Raad een aantal aanbevelingen:

Via informatiecampagnes moeten de overheden de vrouwen sensibiliseren een eigen inkomen te verwerven om later financieel onafhankelijk te zijn en sociaal beter beschermd te zijn.

I.6.3. Gezondheid

De Raad stelt over het algemeen vast dat de gezondheidstoestand van de vrouwen minder goed is dan die van de mannen. De reden daarvoor is niet enkel hun reproductieve rol.

Het openbaar gezondheidsbeleid moet erop gericht zijn de gezondheidstoestand van de vrouwen zo goed mogelijk te verbeteren. De discriminatie waarmee vrouwen te maken krijgen is vermoedelijk te wijten aan de onverschilligheid van de openbare overheden tegenover de ongelijkheden in de gezondheid. Hetzelfde geldt voor sociale ongelijkheden inzake gezondheid.

Hoewel het Europees parlement op 9 maart 1999 een resolutie heeft aangenomen over de gezondheidstoestand van de vrouwen komt de dimensie man-vrouw niet voldoende aan bod bij het medisch onderzoek en de medische beroepen in België.

Geslachtsgebonden analyses zijn in België te weinig voor handen terwijl een kritische analyse over de ongelijkheden op gezondheidsvlak tussen de geslachten in een buurland als Nederland relatief wijdverspreid is.

De Raad heeft inzake gezondheid twee adviezen uitgebracht.

I.6.3.1. Geslacht en osteoporose

Advies nr. 33 richt zich tot alle ministers die bevoegd zijn voor gezondheid, preventiebeleid of sociale zaken. De Raad herhaalt het belang van preventie. De Raad vraagt dat de persoonlijke bijdrage in de kosten voor preventie, diagnose en behandeling van osteoporose alsook de met deze ziekte verbonden orthopedische operaties gevoelig wordt beperkt.

I.6.3.2. Geslacht en arbeidsomstandigheden

In zijn advies nr. 45 is de Raad begonnen met een kritische analyse van de ongelijkheden tussen man en vrouw in de gezondheidszorg. Dit advies heeft het meer bepaald over de arbeidsomstandigheden in functie van het geslacht. De Raad schenkt hier een bijzondere aandacht aan de arbeidsongevallen, de beroepsziekten en bepaalde aspecten van het welzijn op het werk, o.a. geweld op de werkvloer. De Raad formuleert hieronder een aantal aanbevelingen:

Het Fonds voor Arbeidsongevallen (FAO) werd verzocht geslachtsgebonden statistieken voor te leggen over alle in zijn jaarverslag gepubliceerde gegevens. Tevens kreeg het Fonds de vraag voorgelegd een vergelijkende studie uit te voeren over de gedragingen op het werk, waarbij een onderscheid tussen mannen en vrouwen moest worden gemaakt (concentratie, voorzichtigheid, gebruik van alcohol en verdovende middelen). Bedoeling van deze studie is tot maatregelen te komen die het risico op arbeidsongevallen

moeten verkleinen. Bijzondere aandacht moet daarbij gaan naar het risico op arbeidsongevallen in KMO's. Vrouwen zouden sterker vertegenwoordigd zijn in die ondernemingen, waar veiligheid en gezondheid op de werkvloer over het algemeen minder prioritair zijn.

De Raad richt dezelfde aanbevelingen aan het Fonds voor Beroepsziekten. Ook daar moeten statistieken en gegevens over beroepsziekten op basis van het geslacht worden ingedeeld. De Raad is van mening dat de problematiek van de beroepsziekten achterop hinkt in vergelijking met de evolutie van de industriële praktijken en de productie in de industrie- en dienstensector. Het niet of laattijdige erkennen van de pathologiën van de door vrouwen uitgeoefende jobs zijn deels aan deze achterstand toe te schrijven maar vermoedelijk ook aan de gebrekkige interesse voor de gezondheid van vrouwen op de werkvloer. De Raad vraagt ook dat er beter zou worden gecommuniceerd over beroepsziekten om de arbeidsters beter te informeren over hun rechten, de mogelijkheden van erkenning, de schadeloosstellingen. Op die manier zouden hun vertegenwoordigers meer geneigd zijn om voor de belangen van hun klanten op te komen.

Inzake welzijn op het werk verheugt de Raad zich over het voorstel van wetsontwerp inzake "de bescherming van de werknemers tegen geweld, pesterijen, ongewenst seksueel gedrag op de werkvloer" die een aanvulling op en verduidelijking is van de wet van 4 augustus 1996 over het welzijn van de werknemers bij de uitvoering van hun job. Dit wetsontwerp moet het mogelijk maken een efficiënte strijd te voeren tegen vernederende situaties op het werk waarvan vrouwen de voornaamste slachtoffers zijn.

Advies 51: kritische geslachtsgebonden analyse van het gezondheidsonderzoek (2005)

In de onderzoeken uit 1997 en 2001 naar de gezondheid in België staan heel weinig elementen waarmee de openbare overheden een gezondheidsbeleid kunnen voeren dat de ongelijkheden tussen man en vrouw moet wegwerken.

De auteurs van het gezondheidsonderzoek uit 1997 hebben duidelijk het volgende gesteld: «Het is algemeen bekend dat de levensverwachting niet alleen gevoelig is toegenomen dankzij de vooruitgang in de geneeskunde maar ook dankzij een betere levenshygiëne. De gewoonten en de levenswijze mogen dan al bepalend zijn voor de gezondheid, het is niet makkelijk die invloed te meten. (...) In het eerste deel hebben we het over vier aspecten van onze levenswijze die een grote invloed op onze gezondheid lijken te hebben: lichaamsbeweging, voedingsgewoonten, alcohol- en tabaksgebruik. Een laatste kort hoofdstuk gaat over de methodes van gezinsplanning».

De resultaten tonen duidelijk aan dat, op lichaamsbeweging na, de vrouwen over het algemeen een betere lichaamshygiëne hebben dan mannen. Hun gewoonten en manier van leven zijn beter, ze leggen meer verantwoordelijkheid aan de dag als het op hun gezondheid aankomt. Ze roken en drinken minder, ze eten gezonder, enz. maar toch is hun gezondheid slechter (subjectief of objectief).

De hypothesen van de auteurs van dit onderzoek, die een verband leggen tussen een gezonde gewoonte en een betere gezondheid blijken dus fout. Volgens de Raad verdient de ontkenning van die hypothese, die meteen ook de basis is voor het eerste deel van het onderzoek, een grondige herziening. Indien het geheel van de vrouwen het eerste observatieveld van de gezondheidstoestand was geweest, en het mogelijk had gemaakt eerste hypothesen te formuleren en verbanden te leggen, dan was de structuur van het onderzoek niet gebaseerd op de theoretische structuur waarop we kritiek uiten. De auteurs zijn het slachtoffer van een "systematische fout" die bekend is en dikwijls bekritiseerd: ze baseren zich op een theorie waarvan ze denken dat die universeel is, maar die enkel algemeen mannelijk is.

Mevrouw Magda Aelvoet, Minister van Consumentenzaken, Volksgezondheid en Leefmilieu heeft binnen het kader van het horizontale gelijkekansenbeleid aan de Commissie "Gender en Gezondheid" van de Raad van de Gelijke Kansen een "gender screening" (een kritische analyse in termen van "geslacht") van het gezondheidsonderzoek België/2001 gevraagd. De Commissie werd daarin bijgestaan door de NVR en de vrouwenuniversiteit.

Sinds de publicatie van dit advies is het secretariaat van de Commissie gevraagd om deel te nemen aan de voorbereidende werken van het volgende onderzoek in 2005 dat zal worden uitgevoerd door het Wetenschappelijk Instituut Volksgezondheid (afdeling epidemiologie).

In het domein van de Beroepsziekten vraagt de Raad dat het Fonds voor Beroepsziekten, dit de reglementering wil aanpassen aan de nieuwe arbeidsomstandigheden, zich vooral toespitst op de

arbeidsomstandigheden van de vrouwen. De Raad vraagt uiteraard dat alle statistieken van dit instituut onderverdeeld worden per geslacht, o.a. bij de jaarlijkse publicatie van de adviezen van het Fonds voor Beroepsziekten binnen het kader van haar preventieopdrachten, of bij de jaarlijkse publicatie van de procedures voor de inleiding van aanvragen tot tussenkomst van het Fonds voor Beroepsziekten.

Wat betreft het beleid inzake volksgezondheid vraagt de Raad een informatiecampagne naar jongeren te voeren om hun aandacht erop te vestigen dat preventie van osteoporose voor de dertig gebeurt, o.a. door regelmatig lichaamsbeweging te doen om het beendergestel te versterken.

Wat het internationale jaar van mensen met een handicap betreft betreurt de Raad dat programma's en projecten voor de zoveelste maal zijn gelanceerd zonder voorafgaande "gender mainstreaming". Het minimum dat nu nog kan worden gedaan is een onderzoek naar de specifieke problemen die gehandicapte vrouwen hebben bij het verwerven van een baan en naar hun arbeidsomstandigheden, o.a. pesterijen en ongewenste intimiteiten, waarvan vooral zij het slachtoffer worden.

I.7. FISCALITEIT

I.7.1. Fiscaliteit en armoede

Op 7 april 2000 heeft de Raad van gelijke kansen voor mannen en vrouwen advies nr. 36 goedgekeurd inzake de problematiek van fiscaliteit en armoede. In dit advies heeft de Raad het over de toekomstige belastingshervorming die de regering tijdens de lopende legislatuur wil uitwerken en over de impact van de maatschappelijke gelijkheid in termen van "gender".

De Raad kent de rechtstreekse en onrechtstreekse gevolgen van de fiscaliteit op de gelijkheid van mannen en vrouwen en heeft daarom van die algemene hervorming van de personenbelasting gebruik gemaakt om deze gevolgen bloot te leggen. Het eerste advies "fiscaliteit en armoede" gaat over personen van wie de lonen zo laag liggen dat ze zelf geen personenbelasting moeten betalen.

De Raad vraagt ten eerste dat de minister van Financiën die mensen opneemt in de statistieken van de personenbelasting om hun zichtbaarheid te verhogen. Vervolgens trekt de Raad de aandacht op het feit dat de armsten elke vorm van sociale herverdeling aan zich voorbij zien gaan. Die gebeuren via uitgaven die aftrekbaar zijn. Ze vallen dus volledig uit de boot bij een beleid van belastingverlaging. Het gaat hier vooral om een gezinsbeleid, woningbeleid, aanmoedigingen om te sparen en het aanleggen van een extra-legaal pensioen.

De Raad stelt vast dat het deel van het gezinsbeleid dat wordt gevoerd via aftrek van belastingen voor kinderen ten laste geen impact op de gezinnen die niet belastingplichtig zijn maar die kinderen ten laste hebben, o.a. diegene die van een leefloon leven. Daar zitten echter heel wat eenoudergezinnen bij. 80% van de gezinshoofden daar is een vrouw. De Raad is ervan overtuigd dat de meerderheid van die niet-belastingplichtigen vrouwen zijn.

In de strijd tegen de armoede en de sociale onrechtvaardigheid meent hij dat het een slechte zaak zou zijn indien de belastingshervorming de socio-economische kloof tussen belastingplichtigen en niet-belastingplichtigen nog vergroot. Hij meent zelf dat de hervorming er moet op gericht zijn de fiscale voordelen te beperken, waarvan men weet dat bepaalde toenemen in functie van de rang van het kind, terwijl andere ofwel proportioneel kunnen zijn, of zelfs progressief in functie van het inkomensniveau van de belastingplichtige, en dus een negatief herverdeeleffect hebben.

De Raad meent dat het ideaal zou zijn indien het gezinsbeleid vooral via gezinsprestaties zou worden gevoerd, dit op voorwaarde dat de RSZ bijkomende middelen krijgt.

De fiscale hervorming die de Minister van Financiën heeft uitgewerkt en die in juli 2001 is goedgekeurd door het Federale Parlement wil vooral de fiscale druk in de strikte zin verminderen.

Het klopt dat het opnieuw de hoge inkomens zijn die ervan profiteren door de hoogste belastingvoeten te schrappen (55 en 52%), toch moeten we erop wijzen dat er positieve maatregelen worden genomen naar de laagste en gemiddelde inkomens toe. Zo zal een belastingkrediet worden toegekend aan loontrekkenden en zelfstandigen die inkomsten aangeven lager dan 16.113 euro (650.000 BEF), en dit om de kloof tussen de laagste inkomens en de werkloosheidssteun te vergroten. Bovendien zal de aftrek voor kinderen ten laste worden uitgebreid en een bijkomende maatregel zal worden toegepast op eenoudergezinnen. De

hervorming moet tevens de fiscale discriminatie wegwerken waarvan gehuwde koppels momenteel het slachtoffer zijn.

Opvolging:

De Raad van de Gelijke Kansen voor Mannen en Vrouwen kan niet anders dan vaststellen dat de belastingshervorming op termijn bepaalde fiscale discriminaties tussen natuurlijke personen, gehuwden en samenwonenden heeft weggewerkt, toch heeft ze slechts weinig gevolgen heeft gehad op de gelijkheid van mannen en vrouwen.

De Raad stelt vast dat een aanzienlijk deel van de bevolking (ongeveer 14%) die een inkomen heeft dat lager ligt dan de belastingdrempel niet is opgenomen in de gegevensbank van het Ministerie van Financiën. De Raad vraagt dat de belastingadministratie statistieken publiceert over deze bevolkingsgroep en dat die statistieken worden geanalyseerd in functie van het geslacht.

Deze niet-belastingplichtige groep, die vermoedelijk vooral uit vrouwen bestaat, profiteert van geen enkel belastingvoordeel, via welke de overheid een gezins-, spaar- en woningbeleid voert. Zo genieten de armsten, bijvoorbeeld de vrouwen met een leefloon die gezinshoofd zijn, zelfs niet van aftrek voor kinderen ten laste.

De Hoge Raad voor Financiën heeft onlangs een advies uitgebracht op basis van een evaluatie van sommige van die fiscale uitgaven maar deze evaluatie werd nooit onderworpen aan een "gender mainstreaming". De Raad van de Gelijke Kansen voor Mannen en Vrouwen vraagt dat dit advies in die zin wordt herlezen.

Naast de nakende toepassing van het belastingkrediet dat is voorbehouden aan beroepsinkomsten en dat dus moet worden beschouwd als een steun aan het deeltijdse werk, genieten de personen met een laag inkomen, waaronder een meerderheid vrouwen, hoegenaamd niet van die belastingshervorming. Het zijn daarentegen die met een hoog inkomen, waaronder een meerderheid mannen, die er vooral van profiteren. De Raad van de Gelijke Kansen voor Mannen en Vrouwen stelt dus vast dat die hervorming de kloof tussen de beschikbare inkomens van mannen en vrouwen vergroot. Het gaat hier om een latente discriminatie die moet worden weggewerkt.

1.7.2. Aftrek voor kinderen ten laste en fiscaal statuut van alimentatiegeld voor kinderen

In zijn advies nr. 39 van 8 december 2000 analyseert de Raad de gezinsbeleidsmaatregelen betreffende de kinderen die worden gevoerd via fiscale voordelen, nl.:

- aftrek voor kinderen ten laste;
- het fiscale statuut van alimentatiegeld voor kinderen, zowel in hoofde van de debiteur als van de schuldeiser;
- co-ouderschap en fiscaliteit.

Een van de voornaamste maatregelen op fiscaal vlak in het kader van het gezinsbeleid bestaat erin het bedrag van het belastingvrije inkomen te verhogen in functie van het aantal kinderen ten laste. Daarbij komen nog verschillende maatregelen zoals de aftrek van kinderopvang, het berekenen van het kadastraal inkomen in functie van het aantal kinderen ten laste, enz. De Raad herhaalt dat die fiscale voordelen aanzienlijk zijn en progressief in functie van de rang van het kind. In dit domein ziet het er inderdaad naar uit dat België van alle Europese landen het land is waar de fiscale voordelen voor gezinnen met drie kinderen en meer het hoogst zijn. De Raad vraagt te onderzoeken welke filosofie er steekt achter die ongelijkheid tussen de vrijstelling voor kinderen van rang 3 en volgende en die voor kinderen van rang 1 en 2, en dat een debat wordt gevoerd over de gegrondheid van dit systeem.

Voorts wijst de Raad erop voorstander te zijn van familiale maatregelen via sociale prestaties (op voorwaarde dat de nodige financiële middelen worden vrijgemaakt).

Wat het statuut betreft van het alimentatiegeld dat voor een kind wordt gestort, stelt de Raad vast dat er zich op fiscaal vlak problemen voordoen. Ouders die met hun kinderen samenleven kunnen in principe de uitgaven voor hun kinderen niet van hun belastingen aftrekken. In geval van een scheiding of echtscheiding

kan de ouder die alimentatiegeld verschuldigd is dit wel doen en die aftrek kan een aanzienlijk fiscaal voordeel opleveren. De Raad uit dus kritiek op het huidige fiscale statuut van alimentatiegeld voor kinderen en stelt voor het aftrekbare percentage te verminderen of die aftrek te beperken tot een bedrag dat equivalent zou zijn met de vrijstelling voor kinderen ten laste.

Bovendien vestigt de Raad de aandacht op het feit dat gescheiden ouders die opteren voor het systeem van co-ouderschap minder fiscale voordelen hebben dan andere gescheiden ouders. De Raad is van plan de mening van verschillende organisaties te vragen om later voorstellen in die richting te doen.

In zijn advies dringt de Raad er tevens op aan dat de politieke verantwoordelijken passende beslissingen nemen om volgende problemen op te lossen:

- het oprichten van een Fonds voor alimentatie;
- het bepalen van een uniforme berekeningswijze van het voor elk kind verschuldigde alimentatiebedrag.

De Raad is tevreden met de oprichting van het Fonds voor alimentatie.

Op fiscaal vlak bepaalt de door het Federale Parlement in juli 2001 gestemde belastingshervorming voor natuurlijke personen een belastingvermindering voor belastingplichtigen met een of meerdere kinderen ten laste. De reeds bestaande terugbetaalbare aftrek zal dus worden opgetrokken.

I.8. ANDERE

I.8.1. De vertegenwoordiging van vrouwen bij het academisch personeel

Als gevolg van een vraag van een doctorerende studente wiens beurs geweigerd werd ten voordele van een man, heeft de Raad een onderzoek ingesteld en advies nr. 9 uitgebracht betreffende de vertegenwoordiging van vrouwen bij het academisch personeel.

Uit dit advies blijkt dat de academische wereld nog altijd een mannenwereld is en dit zowel op het niveau van de besluitvormende organen als bij het academisch personeel.

Bij wijze van voorbeeld blijkt dat aan de Vlaamse universiteiten vrouwen slechts 11,5% van het personeel vertegenwoordigen. Aan Franstalige zijde is dit 10,9%.

Niettegenstaande er op vele vlakken in ons land inspanningen zijn verricht om het aantal vrouwen in adviesorganen op te krikken, blijft er op academisch niveau nog heel wat werk aan de winkel.

Advies nr. 9 geeft een aantal oorzaken van de vaststelling dat zo weinig vrouwen zich tot de top van de academische wereld kunnen verheffen.

Beleidsmaatregelen

Naar analogie met wat reeds bestond binnen de Nederlandstalige universiteiten heeft Minister Onkelinx er voor gezorgd dat ook bij de Franstalige universiteiten steunpunten voor vrouwenstudies worden opgericht.

I.8.2. Gender in onderzoek, onderwijs en documentatie

Het Bureau van de Raad van de Gelijke Kansen voor Mannen en Vrouwen vond het om verschillende redenen belangrijk een advies nr. 56 van 13 september 2002 uit te brengen gericht aan de verantwoordelijke ministers over de huidige toestand van genderstudies in België. De nakende hervormingen van het hoger onderwijs naar aanleiding van de Bolognaverklaringen, de onvoldoende waardering en erkenning van de reeds gedane inspanningen rond gender in onderwijs en het ontbreken van een overzicht van het aanbod betreffende genderstudies aan de Belgische universiteiten waren de voornaamste drijfveren voor dit advies. Het advies werd uitgebreid naar 'gender in onderwijs, onderzoek en documentatie'.

In de omschrijving en situering van *gender in onderzoek* wordt ingegaan op het onderzoek uitgevoerd door de universiteiten en door de Federale diensten voor wetenschappelijke, technische en culturele aangelegenheden (DWTC). Eén van de belangrijke taken van de universiteit is het uitvoeren van wetenschappelijk onderzoek. Het is belangrijk voor de universitaire instelling om aan de top te staan inzake wetenschappelijk onderzoek omdat het de instelling ook in staat stelt de andere taken, zoals het verstrekken van academisch onderwijs en de dienstverlening, op het hoogste niveau te verzekeren.

Het hoofdstuk *gender in onderwijs* wordt onderverdeeld in onderwijs vanuit de universiteiten en onderwijs door verenigingen buiten de universiteit. Er bestaat momenteel vrij weinig informatie over (de verspreiding van) de opleidingen gelijke kansen, vrouwenstudies of genderstudies binnen de verschillende Belgische universiteiten. Aan de Belgische universiteiten worden momenteel cursussen omtrent de gelijke kansenproblematiek man/vrouw op heel verschillende wijzen aangeboden. Zo zijn er de voortgezette academische opleidingen, de keuzevakken of verplichte vakken binnen een aantal faculteiten en tot slot de professoren die op eigen initiatief de genderdimensie integreren in hun lessenspakket.

Het hoofdstuk *gender in documentatie* wordt gestoffeerd met een aantal initiatieven zoals Rosa, Bibliothèque Leonie Lafontaine, documentatiecentrum Amazone en het Archiefcentrum voor Vrouwengeschiedenis.

Uit een aantal interviews die werden afgenomen bij een aantal pioniers op het vlak van gender in onderwijs binnen de verschillende universiteiten kwamen een aantal knelpunten naar voor. Op basis van de interviews werden de aanbevelingen onderverdeeld in te verwezenlijken aanbevelingen op korte en lange termijn.

De Raad stelt een aantal aanbevelingen voor die op korte termijn moeten worden verwezenlijkt

- Het is absoluut noodzakelijk diepgaander onderzoek te verrichten naar de actuele situatie van bestaande opleidingen en cursussen vrouwen- en genderstudies binnen de verschillende Belgische universiteiten. Naast dit onderzoek zou er tevens een inventaris moeten worden opgemaakt van alle bestaande cursussen (verplicht of keuzevak), seminaries, leerstoelen, werkcolleges enz. binnen de universiteiten.
- Een cursus 'gelijke kansen mannen/vrouwen' dient, puur juridisch bekeken, nu reeds een keuzevak te worden in een aantal faculteiten (bijvoorbeeld rechten, filosofie, psychologie, sociologie, cultuurwetenschappen en geneeskunde). De Raad roept Minister Onkelinx dan ook op om in overleg met de bevoegde gemeenschappen extra inspanningen te leveren teneinde het genderaspect te integreren in een aantal faculteiten binnen de verschillende universiteiten.
- De academici die de Centra voor genderstudies en de bestaande universitaire initiatieven dragen moeten alleszins in het academisch kader erkend en bezoldigd worden.
- De Raad wenst binnen dit kader ook te wijzen op de bevorderende initiatieven van de Vlaamse minister van Onderwijs en Vorming. In de beleidsnota voor de periode 2000-2004 wordt gesteld dat binnen de lerarenopleidingen het aspect gender moet worden geïntegreerd om toekomstige leraars van zowel het kleuter-, lager-, secundair als hoger onderwijs vertrouwd te maken met de problematiek van gelijke behandeling man-vrouw. De inspectie zal bij de doorlichting van de scholen dan ook aandacht moeten besteden aan het emancipatorisch gehalte van de gebruikte handboeken. Dergelijke initiatieven moeten volgens de Raad ondersteund worden. De inspectiediensten moeten overigens voldoende gevormd zijn om hun taak behoorlijk te kunnen uitvoeren.
- De Raad meent hiernaast dat het belangrijk is dat de bevoegde ministers bij het uitbesteden van beleidsgericht onderzoek de universitaire instellingen er systematisch op wijzen dat rekening moet worden gehouden met de genderdimensie bij het uitvoeren van onderzoek.
- Het nieuw opgerichte Instituut voor de gelijkheid van vrouwen en mannen zou in de toekomst een rol kunnen spelen in het informeren van alle geïnteresseerden en het sensibiliseren van de verschillende onderwijsniveau's omtrent de bestaande gendergebonden initiatieven, genderdocumentatiecentra en uitgewerkte vormingsinstrumenten zoals de 'machtswijzer' van de Nederlandstalige Vrouwenraad. Bovendien moet het Instituut bevoegd zijn om de studies en onderzoeken betreffende gender en gelijkheid van vrouwen en mannen te coördineren.

Daarnaast stelt de Raad een aantal aanbevelingen voor die op lange termijn moeten worden verwezenlijkt.

- Het gelijkekansenthema mannen/vrouwen is een thema dat tot het basisstudieprogramma van de universiteiten zou moeten behoren. Op langere termijn zouden genderstudies aan alle faculteiten minstens als keuzevak moeten worden aangeboden. Per universiteit zou er een docent (coördinator) bevoegd moeten zijn om het geheel in goede banen te leiden en als aanspreekfiguur te fungeren.
- Er moet een duidelijke uitbouw komen van een bijzondere licentie genderstudies die qua statuut volwaardig is aan andere bijkomende universitaire opleidingen die kunnen gevolgd worden.
- Het moet de bedoeling zijn om zowel in Wallonië, Brussel als Vlaanderen te komen tot een gelijke ontwikkeling van genderstudies binnen het hoger universitair en niet-universitair onderwijs, het inrichten van gendergerichte onderwijsmodules in de algemene opleidingen voor leerkrachten en het gendergevoelig maken van de (onderwijs-)inspectiediensten.

- De bevoegde ministers zouden een budget moeten voorzien voor een publicatie (tijdschrift/cahier) met betrekking tot genderstudies in het Engels.

Beleidsmaatregelen

Wat het **wetenschappelijk onderzoek** betreft is het nog te vroeg om de impact in te schatten van de aanwezigheid van de vertegenwoordigsters van de vrouwenorganisaties in de begeleidingscomités van de projecten, maar alle onderzoeksploegen hebben het idee toch zeer gemakkelijk aanvaard. De vertegenwoordigsters van de vrouwenorganisaties worden beschouwd als actoren op het terrein en delen, als zodanig, hun ervaring mee, wat het doel was.

De volledige impact kan ten vroegste in de loop van 2002 worden ingeschat. Waarschijnlijk kan men in 2003 ten volle de betrokkenheid van de vrouwenorganisaties beoordelen in de begeleidingscomités, alsook van het echt in rekening nemen van die aanwezigheid door de onderzoeksploegen.

1.8.3. De adel

In de loop van 1998, werd de Raad gevraagd een advies uit te brengen betreffende de adel en de eventuele discriminatie van vrouwen bij het in de adelstand verheffen en de overdracht van adellijke titels. De Raad onderzoekt de situatie en geeft in deze zaak aanbevelingen in zijn advies nr. 24 van 12 maart 1999.

In de adelstand verheffen

De Raad van de Gelijke Kansen voor Mannen en Vrouwen meent dat gezien het de Koning is die iemand tot de adelstand verheft en dit gebaseerd is op uitzonderlijke diensten verleend door deze persoon, deze erkenning hem of haar dus expliciet en exclusief toekomt en bijgevolg niet kan overgeërfd worden.

In dit kader dient het koninklijk besluit van 14 juni 1876 gewijzigd te worden.

Inzake de evenwichtige vertegenwoordiging van mannen en vrouwen in de Raad van Adel en de Adviescommissie, is de Raad van mening dat gezien de Raad van Adel en de Adviescommissie voor het verheffen in de adelstand onder de toepassing vallen van de wet ter promotie van de evenwichtige vertegenwoordiging van mannen en vrouwen in de organen met adviesbevoegdheid (wet van 20.07.90, B.S. van 09.10.90 gewijzigd door de wet van 17.07.97, B.S. van 31.07.97), er wanneer er in een nieuw mandaat moet worden voorzien, een mannelijke en vrouwelijke kandidaat moet worden voorgedragen. In dit kader en behalve voor de uitzonderingen voorzien door de wet, moet de samenstelling van beide raden aangepast worden opdat maximum tweederde van de leden van hetzelfde geslacht zou zijn.

Overdracht

De recente wijziging van de Grondwet bepaalt dat de vrouwelijke afstammelingen van de Koning ook de troon kunnen bestijgen en dat recht bovendien kunnen overdragen op hun nakomelingen. Analoog met deze bepaling dienen ook de discriminatoire bepalingen van het adellijk recht gewijzigd te worden.

Bij de overdracht van een adellijke staat of titel in geval van nakomelingschap, mag geen onderscheid gemaakt worden gebaseerd op het geslacht. Het adellijk recht moet dit principe officieel erkennen.

De Raad van de Gelijke Kansen voor Mannen en Vrouwen vraagt expliciet een wettelijke bepaling die de overdracht van de adellijke staat en titels en de afstamming regelt voor alle generaties zonder onderscheid te maken tussen mannen en vrouwen. Vermits de Grondwet de Koning enkel de bevoegdheid toekent adellijke titels te verlenen en er nergens expliciet melding wordt gemaakt van een bevoegdheid inzake de erfelijkheid van de adellijke staat of titels, ondermijnt een dergelijke wettelijke maatregel het recht van de Koning zoals vermeld in artikel 113 van de Grondwet, niet.

De Raad vraagt uitdrukkelijk dat een vrouw een adellijke staat of titel kan verkrijgen en doorgeven en verwijst daarom naar zijn advies nr. 14 van 21 maart 1997 betreffende de naam van het kind waarin de ouders de mogelijkheid krijgen hun kind de familienaam van de vader of de moeder te geven.

De Raad vraagt de Raad van Adel een advies te geven over de wijziging van het Koninklijk Besluit van 14 juni 1876 betreffende de toekenning van een adellijke staat en / of titel die uitsluitend bestemd is voor de belanghebbende en een wettelijke bepaling op te stellen die de overdracht op niet-discriminatoire wijze regelt.

De SP-vertegenwoordigers die lid zijn van de Raad kunnen niet instemmen met dit advies vermits ze tegen het principe van de adel zelf gekant zijn.

Opvolging van het advies

Enkele aanbevelingen van de Raad werden opgevolgd: zo werd er voldaan aan de verplichting om een evenwichtige vertegenwoordiging van vrouwen en mannen in De Raad van Adel en in de Consultatieve Commissie.

De Consultatieve Commissie tracht in de lijst waar de personen worden vermeld die in aanmerking komen voor een toekenning van een adellijke gunst, elk jaar enkele vrouwen te melden, opdat de evenwichtige vertegenwoordiging van vrouwen met een adellijke titel minimaal zou kunnen worden hersteld. Deze betrachting zal ook worden herhaald in de nieuwe gunst die kan worden verleend aan bijzonder verdienstelijke personen: namelijk het toekennen van eretekens van hoge rang. Aan alle andere aanbevelingen werd echter geen gehoor gegeven, zodat deze discriminaties blijven bestaan.

1.8.4. Het geslacht van de geschreven pers

Op 10 december 1999 en na een ontmoeting met een journaliste die achtte het slachtoffer van discriminatie te zijn, gaf de Raad het advies nr. 27 over de situatie van mannen en vrouwen in de geschreven pers in België.

Dit advies stelt dat vrouwen in de geschreven pers en dan vooral in de beslissingsorganen, ondervetegenwoordigd zijn. Vervolgens worden een aantal mogelijkheden aangegeven om een evenwichtiger participatie van mannen en vrouwen in de mediabedrijven te promoten.

Sinds meer dan twintig jaar studeren er veel meer meisjes dan jongens af als journalist. Nochtans weerspiegelt deze realiteit zich allesbehalve in de samenstelling van de redacties waar minder dan één op vijf journalisten een vrouw is. De vrouwelijke journalisten die werden ondervraagd, schrijven dit vooral toe aan het feit dat het beroep van journalist precair is geworden, er bij de aanwerving of promoties een zekere seksistische reflex meespeelt en vooral aan de moeilijkheid om een familieleven te verzoenen met een beroep dat een permanente beschikbaarheid vereist.

Zelfs al blijft de media nog steeds een wereld tonen waarin de vrouw slachtoffer, object of onzichtbaar is, toch heeft de vervrouwelijking van het beroep van journalist dit laatste decennium veranderingen teweeggebracht in de manier waarop de informatie gebracht wordt en het gamma behandelde onderwerpen. Toen er ook vrouwelijke reporters werden ingezet in conflictsituaties, werd bijvoorbeeld heel het probleem van verkrachtingen als oorlogswapen onderstreept.

Uitgaande van deze vaststellingen formuleerde de Raad een aantal aanbevelingen.

De Raad vraagt de regeringen de onderzoeken over vrouwen en media te ondersteunen en te verspreiden. Hij wenst ook dat de regeringen systematisch gevallen van seksisme aanklagen door indien nodig de subsidies voor de pers afhankelijk te maken van clausules van non-discriminatie van mannen en vrouwen zowel voor de tewerkstelling als voor de mediaboodschap.

De Raad zet het mediabedrijf ertoe aan niet discriminerend te zijn bij de aanwerving of tijdens de loopbaan en indien nodig positieve acties te ondernemen.

Hij meent ook dat universiteiten en scholen voor journalistiek een les over de genderproblematiek aan hun programma moeten toevoegen en managementlessen moeten organiseren voor vrouwen die vooruit willen in hun carrière.

Uiteindelijk denkt de Raad dat beroepsverenigingen en vakbonden voor de media initiatieven moeten nemen om vrouwen meer te betrekken bij het netwerk van mediaprofessionals.

1.8.5. Wetsvoorstel gericht op de bestrijding van discriminatie

In het advies nr. 31 van 7 april 2000, spreekt het bureau van de Raad zich uit over het wetsvoorstel gericht op de bestrijding van discriminatie dat de wet wijzigt van 15 februari 1993 waarbij een Centrum voor gelijkheid van kansen en racismebestrijding wordt opgericht.

Dit wetsvoorstel van de heer Philippe Mahoux en medestanders wil ons land voorzien van een algemene wetgeving inzake gelijke behandeling zodat verschillende vormen van discriminatie, waaronder seksuele discriminatie, als onaanvaardbaar worden beschouwd.

De Raad denkt dat genderdiscriminatie op één lijn zetten met andere vormen van discriminatie negatieve gevolgen zal hebben voor het gelijke kansenbeleid. Volgens de Raad lijdt een meerderheid van de bevolking onder genderdiscriminatie en is het daarom verschillend van andere vormen van discriminatie. Het transversale karakter van genderdiscriminatie vereist volgens diezelfde Raad een bijzonder beleid inzake gelijke kansen voor mannen en vrouwen.

De Raad eist bijgevolg in zijn advies nr. 31 dat het geslacht als bron van discriminatie het voorwerp zou uitmaken van een bijzondere wetgeving en dat er op dit vlak ook verder een specifiek gelijke kansenbeleid wordt gevoerd. Hij meent verder dat een autonoom Instituut voor Gelijke Kansen tussen mannen en vrouwen bevoegd zou moeten zijn om de slachtoffers van genderdiscriminatie in rechtszaken te vertegenwoordigen. De Raad vraagt uiteindelijk dat de juridische lacunes die werden geïdentificeerd in het wetsvoorstel, zouden worden opgevuld.

Het voorstel heeft geleid tot de wet van 25.2.2003 (B.S., 17.3.2003) die geen rekening houdt met het advies van de Raad van de Gelijke Kansen voor Mannen en Vrouwen. Het geslacht is één van de discriminatiecriteria opgenomen in de wet. Er wordt enkel een uitzondering gemaakt voor genderdiscriminatie in de arbeidsvoorwaarden; in dit geval blijft de wet van 7.5.1999 gelden.

1.8.6. Inventaris van de Raad van de Gelijke Kansen voor Mannen en Vrouwen van 7 april 2000 van de discriminatie van homoseksuelen

Ter gelegenheid van de studiedag « Familie(s) in beweging » op 11 juni 1998, vroeg de Federatie Werkgroepen Homoseksualiteit de Raad zich te buigen over de discriminaties waar homoseksuelen, lesbiennes en biseksuelen het slachtoffer van zijn. Als antwoord op deze vraag besloot de Raad een inventaris op te stellen van alle vormen van discriminatie van homoseksuelen.

Eenzijds geeft deze tekst een overzicht van de situatie van de homoseksuelen in de maatschappij d.m.v. een aantal becijferde indicatoren en een beschrijving van het beeld dat de maatschappij heeft van homoseksualiteit.

Anderzijds geeft deze inventaris ook een overzicht van de discriminaties van homoseksuelen en/of de ongelijke behandeling. De bestaande vormen van discriminatie kunnen ruwweg worden ondergebracht in drie groepen: de onrechtstreekse discriminatie als gevolg van het verbod te huwen, de rechtstreekse discriminatie door de overheid op basis van gelijkheid van geslachten en uiteindelijk de rechtstreekse en onrechtstreekse discriminatie door derden.

De Raad wenst in deze context de nadruk te leggen op het feit dat hij voorstander blijft van een individualisering van het recht inzake sociale zekerheid en fiscaliteit en verwijst hiervoor naar de reeds door hem uitgebrachte adviezen. De Raad onderstreept dat de discriminaties waarvan homoseksuelen het slachtoffer zijn op het vlak van sociale zekerheid en fiscaliteit, vooral voortvloeien uit het feit dat zij niet mogen huwen. De Raad verdedigt dus in de eerste plaats de afschaffing van deze primaire discriminatie.

Ondertussen werd een wetsontwerp ingediend voor de bestrijding van discriminatie die de wet van 15 februari 1993 betreffende de oprichting van een Centrum voor gelijkheid van kansen en racismebestrijding, wijzigt. Deze wet bepaalt dat rechtstreekse of onrechtstreekse discriminatie met name op basis van de seksuele geaardheid, verboden is.

De Wet tot openstelling van het huwelijk voor personen van hetzelfde geslacht en tot wijziging van een aantal bepalingen van het Burgerlijk Wetboek werd goedgekeurd op 13 februari 2003.

1.8.7. Het Instituut van de Gelijkheid van Vrouwen en Mannen

Advies nr. 48 van de Raad van de Gelijke Kansen voor Mannen en Vrouwen over de oprichting van een Instituut van de Gelijkheid van Vrouwen en Mannen.

Op vraag van de Vice-Eerste Minister en Minister van Werkgelegenheid, Mevrouw Laurette ONKELINX, gaf de Raad van de Gelijke Kansen voor Mannen en Vrouwen een advies over het project van oprichting van een Instituut van de Gelijkheid van Vrouwen en Mannen.

Alvorens de Raad het eigenlijke advies formuleerde, herinnerde hij aan de recente evoluties inzake gelijke kansen en werd de balans opgemaakt van de structuren en verenigingen die op dit vlak actief zijn.

De Raad juicht het initiatief van de Minister toe maar meent dat, opdat het project zou slagen, er aan een aantal voorwaarden moet worden voldaan: het Instituut moet autonoom zijn, het mag niet de plaats innemen van de bestaande structuren voor gelijkheid, er moet gezorgd worden voor voldoende menselijke en financiële middelen, het moet onder rechtstreeks toezicht staan van de Eerste Minister en het moet de autonomie van de vrouwenverenigingen respecteren en er regelmatig mee overleggen.

De Raad legt overigens ook de nadruk op het feit dat zijn autonomie t.o.v. het Instituut moet gewaarborgd zijn. De Raad moet vertegenwoordigd zijn in de Raad van Bestuur van het Instituut en moet kunnen genieten van de expertise van het Instituut bij de voorbereiding van adviezen. Hij herhaalt ook dat hij lijdt onder een structurele onderfinanciering en dat de oprichting van een Instituut niet mag betekenen dat zijn middelen nog verder afnemen.

De Raad geeft eveneens een aantal juridische overwegingen over de tekstontwerpen die hem werden voorgelegd.

Uiteindelijk waarschuwt de Raad de Minister voor gevaren van dubbel gebruik tussen het Instituut en de bestaande structuren die hun nut reeds hebben bewezen. Hij benadrukt dat het Instituut over voldoende budgettaire, materiële en menselijke middelen moet beschikken om de opdrachten die het worden toevertrouwd, tot een goed einde te brengen. Indien dat niet het geval zou zijn, vindt de Raad het raadzaam dat de Minister van dit project zou afzien.

1.8.8. Gesluierde vrouwen

Op 13 september 2002 bracht de Raad zijn advies nr. 54 uit over de gesluierde vrouwen. In België blijft het dragen op school of in het beroepsleven, van insignes of kleren die aangeven wat de religieuze of filosofische overtuiging van iemand is, een controversiële kwestie die regelmatig de aandacht trekt van de media en de publieke opinie.

Nochtans stellen we vast dat wat hierboven theoretisch wordt beschreven, zich in de praktijk vooral richt op het dragen van de sluier. En dit betreft per definitie enkel personen van het vrouwelijk geslacht. Daarom is de Raad van de Gelijke Kansen voor Mannen en Vrouwen van oordeel dat het noodzakelijk is de volgende opmerkingen en aanbevelingen te formuleren.

Nadat de Raad een overzicht gaf van de rechtspraak in schoolmiddens en in sociaal recht, doet hij de volgende aanbevelingen:

De Raad kreeg reeds verschillende keren de gelegenheid er op aan te dringen dat wanneer de wetgever probeert situaties van discriminatie te corrigeren, er voldoende rekening moet worden gehouden met het standpunt van de rechtstreeks betrokkenen.

Dat is precies het geval voor de sluier. Verschillende studies hebben duidelijk aangetoond dat de houding van de betrokken meisjes en vrouwen zeer uiteenlopend is. Als de autoriteiten dit over het hoofd zien en

oplossingen opdringen geïnspireerd op een abstract principe van gelijkheid van geslachten, kan de genderongelijkheid waarmee de belanghebbenden te kampen hebben, nog toenemen terwijl ze in hun milieu van oorsprong en in de gastmaatschappij al geconfronteerd worden met verstoorde sociale betrekkingen tussen mannen en vrouwen. Met andere woorden:

- wanneer het dragen van de sluier zowel door de betrokken personen als door de personen die hen observeren, wordt beschouwd als een individuele keuze (zoals in het geval van de Zwitserse leerkracht die nooit beschuldigd werd van proselitisme), lijkt verdraagzaamheid aangewezen;
- wanneer het dragen van de sluier door de betrokken personen wordt gebruikt als instrument van emancipatie opdat ze geïntegreerd zouden kunnen blijven in hun milieu van oorsprong zonder dat dat zich verzet tegen de inspanningen die ze leveren om zich ook te integreren in het gastmilieu en er een levensproject te ontwikkelen, mag geen enkel kunstmatig obstakel deze strategie in de weg staan;
- wanneer de betrokken personen het dragen van de sluier beleven als een uitdrukking van de onderdrukking door hun milieu van oorsprong, moeten de openbare instellingen deze personen alle nodige effectieve hulp bieden en mogen ze in geen geval genoeg nemen met principeverklaringen die in de praktijk geen toepassing vinden.

Dit advies heeft onmiddellijk bijgedragen tot het publieke debat en heeft tot gevolg gehad dat de regering van de Franse Gemeenschap het voorstel van één van zijn leden om de sluier te verbieden in alle scholen van deze Gemeenschap, niet goedkeurde.

1.8.9. Asielrecht

In zijn advies nr. 57 meent de Raad van de Gelijke Kansen voor Mannen en Vrouwen dat er nu aandacht moet besteed worden aan het probleem van de vrouwelijke asielzoekers en vluchtelingen en aan het terzake bestaande nationale beleid. De Raad verwijst ook naar zijn advies nr. 18 van 13 juni 1997 over genitale verminkingen.

Verschillende factoren zorgen ervoor dat dit onderwerp bijzonder hoogdringend wordt.

In dit advies behandelt de Raad met name de problematiek, het internationale juridische kader, de evolutie van de interpretatie van de overeenkomst van 1951 en het protocol van 1967 betreffende het statuut van de vluchtelingen, de interpretatie en de toepassing van het recht voor vluchtelingen in België en vooral voor vrouwelijke asielzoekers en vluchtelingen. De Raad geeft de volgende aanbevelingen:

Wat de internationale context betreft

- Nu er voor de Europese Unie een uniform asielbeleid komt, besluit de Raad van de Gelijke Kansen voor Mannen en Vrouwen dat er hoogdringend opnieuw aandacht moet besteed worden aan het bijzondere probleem van de evaluatie van de asielaanvragen, de procedure en de opvang van vrouwelijke asielzoekers en vluchtelingen. De Raad hoopt dat België en meer in het bijzonder het Ministerie van Binnenlandse Zaken dit aspect tijdens de onderhandelingen op Europees niveau naar voren zal schuiven.
- De Raad vraagt met aandrang dat bij de omzetting in nationaal recht van de nieuwe richtlijn van de Raad van de Europese Unie die minimumnormen vastlegt voor de opvang van asielzoekers in de Lidstaten
- Daarnaast moeten er schriftelijk aanvullende formele richtlijnen worden vastgelegd opdat de nationale asielinstanties het vluchtelingenrecht uniform en coherent zouden interpreteren, vooral in het geval van vrouwelijke asielzoekers en vluchtelingen.
De Raad vraagt met aandrang dat dergelijke richtlijnen zouden worden opgesteld overeenkomstig de « Guidelines » van het Hoog Commissariaat van de Verenigde Naties voor de vluchtelingen van mei 2002 voor de interpretatie in gendertermen van de Conventie van 1951 en het Protocol betreffende het statuut van de vluchtelingen waarvan hierboven sprake.
- De Raad wenst dat het Belgisch beleid voor de vrouwelijke asielzoekers en vluchtelingen niet enkel rekening houdt met de Conventie van Genève inzake het statuut van de vluchtelingen van 1951 en het Protocol van 1967 maar ook met de relevante internationale en Europese conventies betreffende de

rechten van de mens en meer in het bijzonder de Conventie van 1979 over de eliminatie van elke vorm van discriminatie tegenover vrouwen (CEDAW).

- Wat de gezinshereniging betreft, trekt de Raad de aandacht op het grote belang dat vrouwelijke asielzoekers en vluchtelingen hechten aan de gezinseenheid. De Raad meent dat de leeftijdsgrens van 18 jaar voor de kinderen moet worden afgeschaft en dat het moet gaan om alle kinderen die behoren tot het kerngezin en in ieder geval om alle gehandicapte kinderen.

Wat de procedure betreft

- De Raad van de Gelijke Kansen wil dat er zo snel mogelijk richtlijnen worden opgesteld betreffende de procedures die in overeenkomst zijn met de « Guidelines » van het Hoog Commissariaat voor de Vluchtelingen.
- Volgens de Raad hebben de « Guidelines » van het Hoog Commissariaat één aspect niet voldoende belicht nl. *de rol van de tolken* tijdens het verloop van de procedure. Dit is nochtans van cruciaal belang. De persoonlijkheid, de houding en de werkwijze van de tolk kan het hele verschil maken in het geval van een vrouwelijke asielzoeker vooral wanneer de zaak genderbepaald is. De tolken moeten een speciale opleiding volgen voor dergelijke gevallen.
- In principe schenken de « Guidelines » van het Hoog Commissariaat van de Verenigde Naties voor de vluchtelingen ook geen aandacht aan de organisatie van de opvang van kandidaat-vluchtelingen en aan de procedure *in een welbepaald land*. Daarom wil de Raad van de Gelijke Kansen voor Mannen en Vrouwen naast de in de « Guidelines » opgenomen algemene richtlijnen, ook een aantal aanbevelingen formuleren die meer in het bijzonder betrekking hebben op de werking van de verschillende asielinstanties in België en hun samenwerking.
- De Raad onderstreept hoe belangrijk het is dat alle asielinstanties *systematisch alle gegevens verwerken* over zaken met een genderaspect en permanent informatie uitwisselen.
- Er moet nauwer samengewerkt worden dan nu het geval is om een *gemeenschappelijk documentatiecentrum* op te richten dat ter beschikking staat van *alle* asielinstanties.
- Verschillende partijen vinden dat er moet nagedacht worden over de oprichting van een centraal *steunpunt* voor alle genderproblemen. Dat punt zou open moeten zijn voor kandidaat-vluchtelingen maar ook voor advocaten, NGO's,...
- De Raad reageert positief op de suggestie een *specifiek intern genderbureau* op te richten. Dit bureau zou een coördinerende rol moeten spelen tussen de verschillende asielinstanties en zou moeten dienen als intern steunpunt voor alle genderzaken, het zou de systematische toepassing van genderspecifieke richtlijnen moeten controleren en genderopleidingsprogramma's ontwikkelen en uitwerken.
- Bovendien wenst de Raad vooral de aandacht te vestigen op de absolute noodzaak een permanente multidisciplinaire opleiding te voorzien voor alle betrokken ambtenaren en magistraten.
- De Raad stelt vast dat de verkorte procedure over het algemeen in het voordeel speelt van de asielzoeker. Wanneer het nochtans gaat om een vrouwelijke asielzoeker en meer nog wanneer er aanwijzingen zijn van ernstige vormen van vervolging gebaseerd op het geslacht, lijkt een minder snelle behandeling cruciaal opdat de procedure eerlijk en de beslissing gerechtvaardigd zou zijn.

Wat de opvang en begeleiding van vrouwelijke asielzoekers betreft

- De Raad stelt vast dat niet-gouvernementele organisaties belangrijk werk hebben geleverd voor de opvang en de begeleiding van vrouwelijke asielzoekers en vluchtelingen. De overheid moet dit werk steunen.
- De autoriteiten moeten meer nog dan nu het geval is en ononderbroken aandacht besteden aan informatie, taallessen, opvangcentra, sociale en economische integratie.
- De Raad is van oordeel dat een opvangstructuur speciaal voor alleenstaande vrouwen een minimumvereiste is.
- Opdat de vrouwelijke asielzoekers en vluchtelingen zich zouden kunnen beredderen, is het van cruciaal belang dat ze een beroepsopleiding krijgen en toegang tot de arbeidsmarkt (of minstens informatie erover). Dit is vooral belangrijk voor alleenstaande vrouwen en vrouwen die instaan voor een gezin.

1.8.10. Evenwichtige vertegenwoordiging van de rechters bij het Arbitragehof, het Hof van Cassatie en de Raad van State.

Onlangs kreeg België er verschillende wetsbepalingen bij die er moeten voor zorgen dat er in de verschillende wetgevende instanties een evenwichtigere vertegenwoordiging van mannen en vrouwen wordt gegarandeerd. In zijn advies nr. 59 oordeelt de Raad dat deze vooruitgang die essentieel is voor de goede werking van een democratische rechtsstaat, zich niet mag beperken tot de wetgevende macht. Hij stelt dat de aanwezigheid van vrouwen inderdaad niet alleen onontbeerlijk is wanneer politieke beslissingen worden genomen; vrouwen moeten ook betrokken worden bij rechterlijke, economische en sociale beslissingen. De Raad onderstreept dat opdat vrouwen zouden kunnen deelnemen aan het beslissingsproces, ze verantwoordelijkheidsposities en –posities moeten kunnen bekleden.

Het is in dit algemeen kader dat de Raad heeft beslist de aanwezigheid (of afwezigheid) van vrouwen te bestuderen aan het Arbitragehof, het Hof van Cassatie en de Raad van State.

Nadat de context werd geschetst waarbinnen dit advies zich situeert, herhaalt de Raad kort de bevoegdheden van de drie betrokken instellingen alsook het belang van een actieve vrouwelijke deelname aan de werking van instellingen die een centrale rol spelen in het democratische leven in ons land.

In een tweede luik behandelt het advies een aantal oriëntaties inzake gelijke kansen tussen mannen en vrouwen zowel op nationaal vlak (pariteit op de kieslijsten, evenwichtige aanwezigheid van mannen en vrouwen in de organen met adviesbevoegdheid) als op internationaal niveau (debat over de samenstelling en de bevoegdheden van het Internationaal Strafhof).

De Raad van de Gelijke Kansen voor Mannen en Vrouwen besluit het advies met een oproep naar de politieke macht opdat de nodige wetswijzigingen zouden worden doorgevoerd die een evenwichtige samenstelling moeten verzekeren van het Arbitragehof, het Hof van Cassatie en de Raad van State.

1.8.11. Vrouwenrechten zijn mensenrechten

In het advies nr. 61 vraagt de Raad zich af of er naast de reglementering op het gebied van de bescherming van de mensenrechten in het algemeen, ook behoefte is aan bijzondere bijkomende instrumenten voor de rechten van de vrouw. Niet alleen bepaalde rechten moeten worden onderscheiden, ook bepaalde instanties van toezicht.

Er wordt een antwoord gezocht op de vraag of voor de bescherming van de rechten van de vrouw er in eerste instantie geen gebruik zou moeten worden gemaakt van de universele instrumenten inzake mensenrechten en of de praktijk zich niet vooral daarop zou moeten richten.

Na een kort historisch overzicht van hoe er een zekere « apartheid » is ontstaan in de bescherming van de mensenrechten, wordt eerst onderzocht op welke wijze *over het algemeen* het (juridisch) toezicht wordt verzekerd op de naleving van de rechten ingeschreven in de verschillende instrumenten en hoe deze instrumenten op een aangepaste en progressieve wijze kunnen geïnterpreteerd worden.

In een tweede deel gaan we na hoe de verschillende bestaande systemen in theorie de bescherming van de rechten van de vrouw waarborgen en kijken we of het in de verschillende instanties al in de praktijk werd omgezet en zo ja, volgens welke modaliteiten. En daarom onderzoeken we vooral de manier waarop deze mogelijkheden in naam van België of tegen België werden gebruikt.

Vervolgens doet de Raad een aantal aanbevelingen uitgaande van bepaalde vaststellingen.

De Raad komt tot het besluit dat de verwezenlijking van de rechten van de vrouw een missie is die nooit ophoudt. Maar het is niet enkel een nationale zaak. De bescherming van de rechten van de vrouw als onderdeel van de mensenrechten, is een essentiële voorwaarde waaraan moet worden voldaan opdat er vrede zou zijn in de wereld.

Deze bescherming is al lange tijd ingeschreven in de verschillende nationale, Europese en internationale instrumenten voor de mensenrechten. Het is van primordiaal belang dat er een doelgerichte juridische actie wordt gevoerd die leidt tot de interpretatie en toepassing van deze instrumenten in het voordeel van de vrouw.

Dat is wat eigenlijk moet worden verstaan onder « mainstreaming ».

I.8.12. Gelijke rechten i.p.v. welstand voor mannen en vrouwen

Het advies nr. 62 is een advies gegeven op initiatief van de Raad en is het gevolg van een artikel dat verscheen in De Morgen van 12 augustus 2002 en geschreven was door Koen Raes, professor in de filosofie van het recht en toegepaste ethiek aan de Universiteit van Gent. Het artikel ging over de discriminatie waarvan vrouwen het slachtoffer zijn op het gebied van het recht te plassen.

Het thema lijkt op het eerste gezicht dan wel komisch, de Raad achtte het toch opportuun de aandacht te vestigen op één van de primaire behoeften en de ongelijkheid die op dat vlak bestaat.

Dit advies van de Raad gaat uit van een aantal concrete vaststellingen zoals onder meer een feit dat iedereen wel kent nl. dat er meer openbare urinoirs zijn voor mannen dan openbare toiletten voor vrouwen. Bovendien is een vrouw vaak verplicht te betalen om toegang te krijgen tot een openbaar toilet terwijl de urinoirs voor mannen gratis zijn.

In het verleden heeft men al geprobeerd iets te doen aan deze discriminatie maar er werd nooit een goede oplossing gevonden.

Nochtans bestaat er een eenvoudige manier om deze discriminatie uit de weg te ruimen: steden en gemeenten moeten *méér* openbare toiletten voorzien.

En wanneer die toiletten geplaatst worden in *open ruimten* waar ook gezorgd is voor *goede verlichting*, zal dat het veiligheidsgevoel van de vrouw alleen maar ten goede komen.

Een dergelijk project dat streeft naar meer openbare toiletten van goede kwaliteit zal natuurlijk heel wat tegenwind krijgen door de prijs ervan.

Dergelijke gebouwen optrekken en onderhouden is inderdaad niet gratis. Maar het belastinggeld kan toch gebruikt worden om te voldoen aan een primaire behoefte (namelijk plassen). Bovendien kunnen de onderhoudskosten grotendeels gecupereerd worden via de bijdrage van de gebruiker.

Ook de mannen zullen deze nieuwe openbare toiletten kunnen gebruiken.

Ten slotte dient onderstreept te worden dat het wel degelijk gaat om een *fundamenteel recht*.

Anderzijds herinnert de Raad er ook aan dat in werkverband het Algemeen Reglement voor de Arbeidsbescherming, dit recht garandeert.

De Raad doet de volgende aanbevelingen:

Rekening houdend met het voorafgaande, stelt de Raad voor dat de bevoegde voogdijoverheid de gemeenten duidelijke richtlijnen geeft om hen te verplichten op korte termijn een plan op te stellen voor de inrichting van openbare toiletten, het permanente onderhoud en de kost ervan.

Er moet een resultaatsverplichting zijn want anders zou dit beperkt blijven tot goede intenties.

De bijdrage die aan de burger wordt gevraagd voor het gebruik van dergelijke openbare toiletten moet symbolisch blijven en de concurrentie kunnen aangaan met de tarieven die worden toegepast voor privé-toiletten die ter beschikking worden gesteld van de klanten in allerlei horecazaken.

Bij de inrichting van de openbare toiletten moet ook rekening gehouden worden met veiligheidsaspecten en moeten er voldoende wegaanduidingen zijn opdat de toevallige bezoeker van een gemeente of dorp zonder probleem de « hopelijk geurloze en goed onderhouden » openbare toiletten zou vinden.

I.8.13. Sport

Het proces-verbaal van het congres "Femmes et Sport" georganiseerd door de Franse Gemeenschap op 1 december 2000 heeft voldoende ruchtbaarheid gegeven aan de problemen vermeld in het *advies nr. 17 betreffende vrouwen en sport*.

In zijn besluit verbindt de Minister voor Sport, Rudy Demotte zich ertoe jaarlijks 5 miljoen uit te trekken voor de promotie van vrouwvriendelijkere sport en ook de sportfederaties 5 miljoen te geven voor de promotie van de vrouwensport.

Hij heeft de rol aan de kaak gesteld die de media speelt in de verspreiding van sportpraktijken alsook die van de lokale overheden in de ontwikkeling van structuren en voorzieningen.

Net zoals de Vice-Eerste Minister Laurette Onkelinx, heeft ook hij het belang benadrukt vrouwen in dit domein te laten deelnemen aan omkaderingsstructuren en beslissingsprocessen.

Het Advies Nr. 63 van 13 december 2002 over « vrouwen en sport » is het tweede in dit domein. Het eerste advies werd gegeven in 1997. Uitgaande van een aantal vaststellingen doet de Raad een aantal aanbevelingen bestemd voor de verschillende instanties en betrekking hebbende op verschillende aspecten van vrouwen en sport.

De Raad doet bijgevolg de volgende aanbevelingen over:

Vrouwen in leidinggevende functies

De Raad moedigt opnieuw een jaarlijkse evaluatie aan van het aantal vrouwen dat een leidinggevende functie bekleedt in sportfederaties.

Topsport

De Raad vraagt de federatie, de overheid, het BOIC en het IOC fondsen te voorzien om topsporters te kunnen sponsoren.

De Raad vraagt dat het BOIC meer stages zou inrichten voor topsporters.

Er moeten ook meer vrouwen deel uitmaken van de delegaties voor de Olympische Spelen.

Sport op het bedrijf

De Raad wenst dat de overheid aandringt opdat zowel in openbare als privé-ondernemingen, de werknemers de kans zouden krijgen een sport te beoefenen.

Concreet zou er een werkonderbreking kunnen ingelast worden om de werknemers de kans te geven wat gymoefeningen te doen of er zouden lokalen en toestellen kunnen voorzien worden zodanig dat er gesport kan worden tijdens de middagpauze of onmiddellijk na het werk.

Seniors

Eens te meer dringt de Raad erop aan dat er werk zou worden gemaakt van projecten ter bevordering van sport voor de derde leeftijd. De ministeries zouden deze projecten kunnen financieren.

Bovendien oordeelt de Raad dat via informatie- en sensibiliseringscampagnes de mensen moet worden gewezen op hoe noodzakelijk het is aan sport te doen.

Op gemeentelijk vlak vraagt de Raad eens te meer dat de gemeente voorkeurstarieven zou hanteren voor de derde leeftijd opdat ook zij de sportinfrastructuur zouden kunnen gebruiken aan een betaalbare prijs.

Media

Er zouden meer positieve artikels moeten verschijnen over vrouwensport. De regering of het BOIC zouden de meest verdienstelijke sportjournalist (M/V) een prijs kunnen overhandigen

De Raad meent dat de media dringend initiatieven moet nemen opdat vrouwen zich meer zouden gaan interesseren voor sport. Alle sportieve evenementen voor vrouwen moeten daarbij belicht worden, niet enkel de topsport.

Onderwijs

De Raad vraagt dat iedereen alle sporten zou kunnen beoefenen.

De Raad stelt voor dat de Ministeries voor Onderwijs het nodige doen opdat stereotype ideeën als « dit is een sport voor mannen of dit is een sport voor vrouwen » uit de « turnles » zouden worden verbannen.

Scholen en sportclubs moeten beter samenwerken opdat meer leerlingen zin zouden krijgen zich bij een club aan te sluiten.

De scholen zouden eveneens de clubs de toelating moeten geven op woensdagnamiddag en in het weekend, hun sportinfrastructuur te gebruiken.

Ouders

Ouders moeten begrijpen dat het zeer belangrijk is dat een kind zo vroeg mogelijk leert dat « bewegen » leuk kan zijn.

Overheid

De overheid zou subsidies moeten toekennen aan alle federaties die projecten opzetten die vrouwen moeten aanzetten aan sport te doen.

Gemeenten en provincies

De gemeenten moeten maatregelen treffen om het individueel sporten aan te moedigen. De prijs ervan moet bovendien voor iedereen betaalbaar zijn.

Wanneer de gemeenten hun begroting en jaarrekening opstellen, moeten ze ook een evaluatie maken vanuit genderperspectief van de kredieten die gaan naar sportinfrastructuren en de werking ervan.

1.8.14. Recente adviezen bekrachtigd door de Raad van de Gelijke Kansen voor Mannen en Vrouwen op 10 april 2003

- Comité Peking (advies nr. 66)
- Organisch statuut van het Instituut (advies nr. 67)
- Reorganisatie van de Raad van de Gelijke Kansen voor Mannen en Vrouwen (advies nr. 72)
- Europese grondwet (advies nr. 73)