

Raad van de Gelijke Kansen voor Mannen en Vrouwen

Activiteitenverslag van de Raad van de Gelijke Kansen voor Mannen en Vrouwen

november 1997 – december 2001

Plan van het activiteitenverslag van de Raad van de Gelijke Kansen voor Mannen en Vrouwen

november 1997 – december 2001

	Paginas
I. VOORSTELLING VAN DE RAAD	6
II. ACTIVITEITEN	10
II.1. Tewerkstelling – Arbeid	11
II.2. Sociale Zekerheid	19
II.3. Besluitvorming	23
II.4. Geweld	26
II.5. Gezinnen	30
II.6. Ouderen	32
II.7. Gezondheid	36
II.8. Fiscaliteit	38
II.9. Andere	41
II.9.1. Toekomstnota	42
II.9.2. Adviezen 24, 27, 31	45
II.9.3. Inventaris aangaande discriminatie t.o.v. holebi's	45
II.9.4. Zakboek gelijke kansen mannen en vrouwen – databank	46
II.9.5. Infomateriaal van de Raad	46
III. OPVOLGING VAN DE ADVIEZEN 1 TOT EN MET 19	47
IV. BIJLAGEN	51
* officieuze coördinatie	52
* samenstelling: Raad en Bureau	59
* publicaties (bestelbon)	61

Woord vooraf

Het is met veel genoegen dat ik u een nieuw activiteitenverslag m.b.t. de Raad van de Gelijke Kansen voorleg.

Deze Raad, die opgericht werd in 1993, doch in feite maar werkelijk van start kon gaan sinds 1994, heeft ondanks alle moeilijkheden en zijn beperkte budgetten toch gepoogd over een zo ruim mogelijke waaier van punten die betrekking hebben op het gelijke kansenbeleid tussen mannen en vrouwen, advies uit te brengen.

Het is met genoegen dat wij vaststellen dat weliswaar vaak zonder bronvermelding onze adviezen tot inspiratie dienen bij het neerleggen van nieuwe wetsontwerp en -voorstellen en dat wij ook regelmatig fragmenten uit onze adviezen terugvinden in talrijke artikels, al dan niet verschenen in wetenschappelijke tijdschriften.

Het zou natuurlijk nog verheugender zijn wanneer we vaststellen dat men de Raad tenminste aangeeft als auteur of aanzetter tot deze ideeën, doch voor ons telt vooral dat wij ons steentje bijdragen tot het bereiken van een gender neutrale maatschappij, waarin iedereen, ongeacht zijn geslacht, op een gelijke manier behandeld wordt en gelijke kansen krijgt.

Het spreekt voor zich dat we u dit activiteitenverslag aanbieden, niet alleen om u bekend te maken met datgene wat wij reeds realiseerden, doch om er u ook toe aan te zetten met ons contact op te nemen en ons uw suggesties en wensen omtrent het gelijke kansenbeleid bekend te maken.

Op die manier zijn wij zeker dat onze adviezen aansluiten bij datgene wat werkelijk leeft en als noodzakelijk geacht wordt.

Ik wens u veel leesgenot.

Met vriendelijke groeten,

Myriam Van Varenbergh
Voorzitter



1.

Voorstelling van de Raad van de Gelijke Kansen voor Mannen en Vrouwen

De Raad van de Gelijke Kansen voor Mannen en Vrouwen is een federaal adviesorgaan dat werd opgericht op initiatief van de minister van Tewerkstelling en Arbeid, naar aanleiding van het koninklijk besluit van 15 februari 1993 en werd effectief geïnstalleerd op 13 oktober 1993¹. De Raad hervormt en integreert de Commissie Vrouwenarbeid, die in 1975 onder de minister van Tewerkstelling gecreëerd werd, en de Emancipatieraad, gecreëerd door de Staatssecretaris van Sociale Emancipatie in 1986.

[Bevoegdheden]

De Raad werd ontworpen als een instrument voor het realiseren van de feitelijke gelijkheid tussen mannen en vrouwen en om de directe en indirecte discriminatie te elimineren. De Raad zet het werk verder van de voormalige Commissie Vrouwenarbeid en de Emancipatieraad en neemt haar bevoegdheden over. Het actieterrein van de Raad omvat dus de verschillende facetten van de problematiek van de gelijke kansen.

Op vraag van de minister die bevoegd is voor het gelijke kansenbeleid, of van een andere minister, of nog van organisaties, groeperingen, personen, of op eigen initiatief, kan de Raad rapporten opstellen, onderzoeken uitvoeren, maatregelen voorstellen en inlichtingen verstrekken omtrent het gelijke kansenbeleid.

Zijn taak bestaat ook in het opstellen van rapporten voor de Nationale Arbeidsraad als die daarom vraagt. Om zijn opdrachten uit te voeren kan de Raad alle noodzakelijke inlichtingen inwinnen en een beroep doen op deskundigen.

[Samenstelling]

De samenstelling van de Raad weerspiegelt een zo breed mogelijke sociale schakering en neigt naar een evenwicht tussen de ideologische en sociale overtuigingen van de leden om zo de uitwerking en de verspreiding van de adviezen te verzekeren. De leden worden benoemd door de minister die bevoegd is voor het gelijke kansenbeleid, zij het op initiatief voor wat betreft de eerste drie categorieën die hieronder worden vernoemd, zij het op basis van kandidaturen die door de ministers en voorgestelde organisaties in dubbeltal worden geleverd voor wat betreft de vierde categorie.

¹K.B. van 15 februari 1993 houdende oprichting van een Raad van de Gelijke Kansen (B.S. 6 maart 1993) gewijzigd bij het K.B. van 22 februari 1994 en vervangen door de K.B.'s van 23 maart 1995 en 28 februari 1999.

[Zetelen in de Raad]

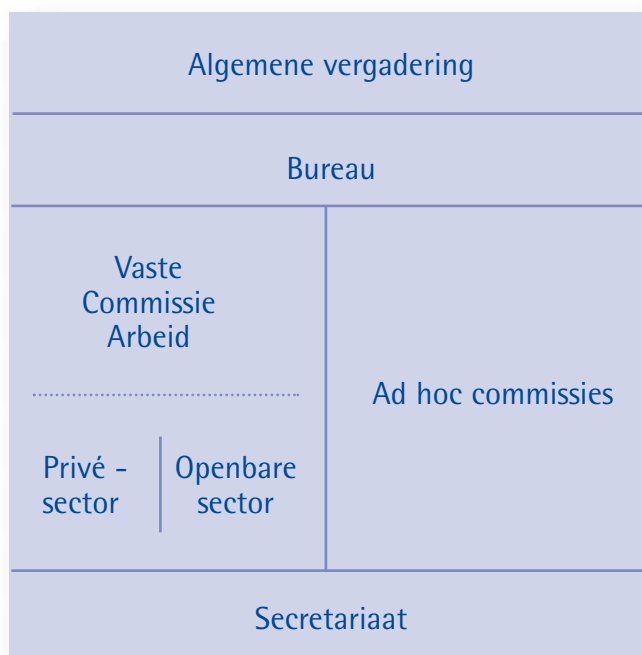
- de voorzitter(ster) (1);
- twee ondervoorzitters(sters) (2);
- deskundigen (2);
- de vertegenwoordigers van:
 - de sociale partners (werkgevers, werknemers, zowel uit de openbare als de privé - sector) (11);
 - de minister van Ambtenarenzaken (1);
 - de minister van Tewerkstelling en Arbeid (1);
 - de minister belast met het gelijke kansenbeleid (1);
 - de vrouwenorganisaties (15);
 - de adviesorganen voor cultuur- en jeugdbeleid (6);
 - de gezinsorganisaties (2);
 - de belangrijke politieke partijen (10).

[Structuur]

Naast zijn algemene vergadering, bestaat de Raad uit een Bureau en een Vaste Commissie Arbeid.

Hij heeft de bevoegdheid om tijdelijke commissies op te richten in functie van de opdrachten die geprogrammeerd worden.

Het secretariaat van de Raad wordt verzekerd door de medewerkers van de Directie gelijke kansen van het Ministerie van Tewerkstelling en Arbeid. Dit secretariaat bereidt de activiteiten van de Raad voor en zorgt voor de uitvoering van zijn beslissingen.



[De Algemene vergadering]

De algemene vergadering bepaalt de grote lijnen van de acties en keurt de haar voorgelegde ontwerpen van advies goed. De vergadering is eveneens het forum waar de partners van de Raad de mogelijkheid hebben om hun meningen tegenover elkaar te plaatsen, partnerschappen en gemeenschappelijke acties vast te leggen en op gang te brengen en om ervaring en informatie uit te wisselen.

[Het Bureau]

Het Bureau vormt, samen met het secretariaat, de kern van de werking van de Raad, die hen de tenuitvoerlegging oplegt van de door hem bepaalde richtlijnen.

Het Bureau verzekert het beheer van projecten en de coördinatie van de commissies die worden opgericht naar de behoeften van het ogenblik.

[De Commissies]

Er vallen twee soorten commissies te onderscheiden, aan de ene kant de Vaste Commissie Arbeid waarvan het bestaan en bevoegdheden bepaald zijn in het koninklijk besluit tot oprichting van de Raad (K.B. van 15 februari 1993, art. 5 §2, art. 7) en aan de andere kant de ad hoc commissies die opgericht worden op initiatief van het Bureau.

De Vaste Commissie Arbeid

De Vaste Commissie Arbeid bestaat uit twee delen, waarvan het ene deel algemene problemen van sociale aard behandelt met betrekking tot werkgevers en werknemers uit de privé - sector. Het andere deel behandelt algemene problemen van sociale aard met betrekking tot werkgevers en werknemers uit de publieke sector.

Deze commissie bestaat uit zestien gewone en zestien plaatsvervangende leden waarvan:

- vijf gewone en vijf plaatsvervangende leden die de representatieve werknemersorganisaties vertegenwoordigen;

- vijf gewone en vijf plaatsvervangende leden die de representatieve werkgeversorganisaties vertegenwoordigen;
- drie gewone en drie plaatsvervangende leden die de vertegenwoordiging verzorgen van de minister van Ambtenarenzaken, de minister van Tewerkstelling en Arbeid, en de minister die belast is met het gelijke kansenbeleid van mannen en vrouwen;
- drie gewone en drie plaatsvervangende leden die fungeren als vertegenwoordiger van de vakverenigingen die als representatief worden erkend in het kader van de wet van 19 december 1974 tot regeling van de betrekkingen tussen de overheid en vakbonden van haar personeel.

De Commissies ad hoc

In functie van de noodzakelijkheden die essentieel verbonden zijn met de voorbereidingen van adviezen, sensibiliseringscampagnes, studiedagen creëert de Raad, of meer frequent het Bureau van de Raad, een commissie met een precies mandaat.

Tijdens het tweede mandaat van de Raad waren de volgende commissies werkzaam:

- Commissie Gender en Recht;
- Commissie Sociale Zekerheid;
- Commissie Gender en Gezondheid;
- Commissie Gender en Politiek;
- Commissie Gender en Fiscaliteit;
- Commissie Gender en Bejaarden;
- Commissie Gender en Sport.

[Het Secretariaat]

Het secretariaat van de Raad wordt verzekerd door de Directie gelijke kansen, die deel uitmaakt van het Federaal Ministerie van Tewerkstelling en Arbeid.

Deze directie verzekert het dagelijks secretariaat van de Raad, het Bureau en de Commissies, maar voert ook onderzoekswerk uit en voorbereidende studies van advies- en aanbevelingsprojecten.

Buiten het werk dat verbonden is met het secretariaat van de Raad, beschikt de Directie van de gelijke kansen over ruime bevoegdheden voor de realisatie van de gelijke kansen tussen mannen en vrouwen.

[Adres van het Secretariaat van de Raad]

Raad van de Gelijke Kansen voor Mannen en Vrouwen
Ministerie van Tewerkstelling en Arbeid
Directie gelijke kansen
Belliardstraat 51 (Gebouw A)
1040 Brussel
Tel.: (02) 233 40 16, (02) 233 40 18 en (02) 233 40 20
Fax: (02) 233.40.32
E-mail: CECRGK @ meta.fgov.be





2. Activiteiten

2.1. Tewerkstelling en Arbeid

[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 voedings 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.

Op 27 november 2001 hebben de sociale partners de Collectieve Arbeidsovereenkomst nr. 80 van de Nationale Arbeidsraad goedgekeurd waarbij zij aan de werkneemsters uit de privé-sector het recht op

één uur betaalde borstvoedingspauze per dag toekennen, en dit vanaf (uiterlijk) 1 juli 2002. Zij hebben recht op borstvoedingspauzes tot zeven maanden na de geboorte van hun kind (in uitzonderlijke gevallen tot 9 maanden). In het advies nr. 1377 van dezelfde datum, beveelt de NAR aan dat deze pauzes zouden gedekt worden door de moederschapsverzekering.

[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 toekenningssystemen 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.

[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 werkne-

mers 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 maandelijkse 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 loopbaanonderbre(e)k(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 rechts-onzekerheid 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 inkomensgarantieuitkering 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(ster) 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 werkloosheids-reglementering en anderzijds de wetgeving betreffende de arbeidsovereenkomsten op het vlak van de loopbaanonderbreking.

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 programma-wet 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.

[Beginsel van gelijk loon voor werk van gelijke waarde en functiewaardering]

Op 12 maart 1999 heeft de Raad van de Gelijke Kansen voor Mannen en Vrouwen het advies nr. 23 goedgekeurd over gelijk loon voor werk van gelijke waarde en functiewaardering. Dit advies gaat uit van de vaststelling dat er in België, ondanks de vrij gedetailleerde wetgeving inzake gelijke beloning tussen mannen en vrouwen, nog steeds een grote loonkloof blijft tussen mannen en vrouwen bestaan. Zo verdienen binnen de totale industrie vrouwelijke arbeiders op dit moment in globa 79,44% van wat hun mannelijke collega's verdienen. Verschillende factoren spelen een rol in de verklaring van deze loonkloof. Zo is er het gegeven dat vrouwen zich, ingevolge bepaalde opleidings- en beroepskeuzes, massaal aanbieden voor een beperkt aantal functies in een aantal minder betalende sectoren. Ook het feit dat vrouwen een ander loopbaanverloop hebben dan mannen (loopbaanonderbreking wegens opvoeding van kinderen, hogere aanwezigheid van vrouwen in deeltijdarbeid, waardoor minder jaren anciënniteit), draagt bij tot het globale loonverschil tussen de geslachten.

Er blijft nog steeds een loonverschil bestaan waarvoor enkel op basis van deze factoren geen objectieve verklaring kan worden gevonden. Traditioneel wordt dit onverklaarde gedeelte in verband gebracht met allerlei verborgen vormen van discriminatie in functiewaardering. Voor Nederland berekenden verschillende onderzoekers dat functiewaarderingdiscriminatie verantwoordelijk zou zijn voor minstens 12% van de totale loonkloof. Er kan ook aangenomen dat de functie-waarderingsdiscriminatie in ons land verantwoordelijk is voor een even groot aandeel in de loonkloof. Onderzoek uitgevoerd in 1997 toont immers aan dat van de 149 in gebruik zijnde sectorale functieclassificaties slechts 10% beantwoordt aan de in 1993 opgestelde checklist voor seksneutrale functiewaardering en dat de overige 90% hopeloos verouderd zijn. Niet toevallig zijn het enkel de analytische functieclassificaties die conform zijn met de vereisten uit de checklist; ze zijn immers gestoeld op een meer wetenschappelijke en objectieve aanpak.

In zijn advies nr. 23 heeft de Raad een analyse gemaakt van de bestaande problemen om tot een wetgeving te komen die functiewaarderingsdiscriminatie op een efficiënte manier kan bestrijden. Uit deze analyse blijkt dat een gediscrimineerde werknemer in een maatschappelijk en juridisch isolement verkeert om op een efficiënte manier discriminatie in functiewaardering te kunnen bestrijden. Dit isolement wordt bovendien nog eens versterkt door een gebrek aan afdoende informatie en deskundigheid, zowel bij het individu zelf als bij diegenen die instaan voor de controle op de naleving van de gelijkkansenwetgeving (sociale inspectie, magistraten, advocaten).

De Raad reikt in zijn advies een aantal mogelijke maatregelen aan om hieraan te verhelpen. Zo wordt het op touw zetten van een preventieve controle bij de totstandkoming van functieclassificatie-CAO's sterk benadrukt. In het raam van dergelijke preventieve controle kunnen volgens de Raad een aantal kwaliteitsvereisten voor functiewaardering worden opgelegd aan de sociale partners. Op het gebied van informatieverstrekking stelt de Raad voor om een verplichting te voorzien voor de werkgevers om de juiste functiebenaming (dit is de functiebenaming zoals die voorkomt in de functieclassificatie) te vermelden op een aantal sociale documenten. Ook het verstrekken van opleidingen functiewaardering aan o.m. sociaal inspecteurs, voorzitters van paritaire comités en sociale partners zou een mogelijke maatregel zijn. Op het niveau van normafdwinging is de Raad gewonnen voor het inschakelen van een onafhankelijke en deskundige adviesinstantie voor rechtbanken voor zaken met betrekking tot gelijk loon, dit naar analogie van de Nederlandse Commissie Gelijke Behandeling.

Wat betreft de opvolging van dit advies verwijzen we naar het punt met betrekking tot tewerkstelling in

het gedeelte "Opvolging van de adviezen 1-19 van de Raad van de Gelijke Kansen voor Mannen en Vrouwen".

Op 19 december 2001 wijzigde de Nationale Arbeidsraad de Collectieve Arbeidsovereenkomst nr. 25 betreffende de gelijke beloning voor mannelijke en vrouwelijke werknemers (C.A.O. nr. 25 bis) om de gespecialiseerde commissie te belasten met de sensibilisatie, advisering en ondersteuning van de paritaire comités met betrekking tot seksneutrale functie-waarderingsystemen.

[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 korps-oversten (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 kun-

nen 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.

[Moederschapsbescherming]

In zijn advies nr. 37 van 8 december 2000 heeft de Raad het advies van het bureau van 14 juli 2000 betreffende de moederschapsbescherming bekrachtigd. In dit advies wordt deze problematiek opnieuw onderzocht en worden een aantal voortbestaande lacunes met betrekking tot moederschapsbescherming aangekaart.

De Raad vestigt onder andere de aandacht op het feit dat in de meeste Europese landen de duur van het moederschapsverlof langer is dan in België (vastgesteld op 15 weken). Hij vindt dat dit een rechtvaardiging is voor een vraag tot een verlenging ervan door het verplichte prenatale en postnatale verlof op respectievelijk 14 in plaats van 8 dagen en 9 weken in plaats van 8 te brengen. Bovendien is de Raad van mening dat wanneer de werkneemster onbetwistbaar door vroeggeboorte belet werd het verplichte prenataal verlof op te nemen, die dagen naar het einde van het postnataal verlof moeten worden overgedragen.

Wat betreft borstvoedingspauzes, beveelt hij de invoering van een soepel stelsel ten belope van maximum 1 uur per werkdag tot het kind 1 jaar oud is. Hij vindt ook dat de aan zwangerschap te wijten periodes van ziekteverlof als dusdanig moeten worden vergoed en recht moeten geven op de overdracht van het prenataal verlof. De Raad vestigt nogmaals de aandacht op de noodzaak om, zowel in de prive- als in de overheidssector, elke bepaling of praktijk weg te werken die omwille van het moederschap een negatieve invloed heeft. Hij verwijst hierbij, bij wijze van voorbeeld, naar de vermindering van de eindejaarspremies naar rata van de periodes van afwezigheid te wijten aan het moederschap. Wat betreft het vaderschapsverlof (vastgesteld op 3 dagen), stelt hij voor om het op te trekken tot een verplichte duur van ten minste 2 weken om de vader toe te laten een actievere rol te spelen bij de opvang van de pasgeborene. De Raad vindt het ook onontbeerlijk dat België zo snel mogelijk het Verdrag nr. 103 en de Aanbeveling nr. 95 van de IAO betreffende de bescherming van het moederschap goedkeurt.

Sinds het verschijnen van dit advies werd er een nieuwe wet aangenomen die bepaalt dat vanaf 1 juli

2002 de toekomstige vaders, tewerkgesteld via een arbeidsovereenkomst, een vaderschapsverlof van 10 dagen zullen kunnen opnemen in plaats van de 3 dagen die tot nu toe werden toegekend. Deze maatregel, voorzien in de wet van 10 augustus 2001 betreffende de verzoening van werkgelegenheid en kwaliteit van het leven, zal ook van toepassing zijn bij de adoptie van een kind.

Het verdrag nr. 103 werd vervangen door het verdrag nr. 183 van de IAO over de bescherming van het moederschap. Dit verdrag kan echter niet geratificeerd worden alvorens een aantal problemen opgelost zijn. Het betreft, onder andere, de bescherming van de gezondheid, ziekenverloven, borstvoedingspauzes enz.. De sociale partners moeten zich over deze problemen buigen.

Ook in de Senaat werden verschillende wetsvoorstellen rond moederschapsbescherming neergelegd om bepaalde lacunes weg te werken.

[Herziening van richtlijn 76/207/EEG]

Het advies nr. 40 van 8 december 2000 van de Raad van de Gelijke Kansen voor Mannen en Vrouwen behandelt het voorstel voor een richtlijn van het Europees Parlement en 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 vond het voorgelegde voorstel niet beantwoorden aan de nieuwe, in het Verdrag opgelegde verplichtingen en evenmin aan de door de Commissie aangekondigde voornemens. Eén van de grote leemten, zo meende de Raad, was dat er geen eenvormige communautaire juridische definitie wordt gegeven van de noties "gelijke behandeling" en "gelijke kansen". Hij betreurde vooral dat de Commissie geen samenhangende codificering van het bestaande afgeleide recht voorstelde, dat bedoeld zou zijn om de effectieve toepassing van het recht inzake de gelijkheid te vergemakkelijken, niet enkel de erkenning van het individueel recht op gelijke behandeling, maar ook de expliciete erkenning van de collectieve en systematische aard van eventuele discriminatie op basis van het geslacht. Om te komen tot een uniforme en doel-

treffende toepassing van de professionele gelijkheid in de Lidstaten, beveelt de Raad veeleer het reglement aan dan de richtlijn.

Naast deze algemene fundamentele kritiek op het voorstel tot richtlijn van 7 juni 2000 van de Commissie, heeft de Raad de voorgestelde tekst artikel per artikel onderzocht en verschillende bemerkingen gegeven en ook aangegeven wat de gevolgen zouden zijn van de onderzochte bepalingen voor het binnenlands recht, in het bijzonder wat betreft ongewenst seksueel gedrag, de verbanden tussen gelijkheid en moederschap, positieve acties, enz.

Op 15 december 2001 was de richtlijn nog steeds niet aangenomen. Hij was het voorwerp van twee lezingen in het kader van de medebeslissingsprocedure. In dit opzicht heeft het Parlement op 24 oktober 2001 amendementen aangenomen met betrekking tot het gezamenlijk standpunt van de Raad over de aanpassing van de richtlijn.

[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, 1ste 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 werklie-

den 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 ontfangen. 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.

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.

[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.

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.

2.2. Sociale Zekerheid

[Sociaal statuut van de meewerkende echtgenoot]

In het advies nr. 28 van 10 december 1999 behandelt de Raad van de Gelijke Kansen de problematiek van het sociaal statuut van de meewerkende echtgenoot. Na een beschrijving van de huidige situatie worden een aantal denkpijlers voorgesteld ter verbetering van de sociale bescherming van deze groep.

Wat betreft de sociale zekerheid, brengt het advies de discriminatie die er momenteel bestaat tussen de helper en de meewerkende echtgenoot naar voren en vestigt het de aandacht op het feit dat deze laatste categorie vooral uit vrouwen bestaat.

Terwijl de helper volledig onderworpen is aan het statuut van de zelfstandigen, kan de meewerkende echtgenoot er niet aan worden onderworpen en is dus voor zijn sociale bescherming volledig afhankelijk van afgeleide rechten.

De enige uitzondering op deze uitsluiting is de regeling van de ziekte- en invaliditeitsverzekering, sector uitkeringen (met inbegrip van moederschapsrust).

Dit systeem van facultatieve en residuele onderwerping is echter geen groot succes geworden omdat, volgens de schattingen van de RSVZ voor het jaar 1997, amper 4.520 vrouwen zich vrijwillig aangesloten hebben, en dit terwijl er volgens de belastinggegevens bijna 67.556 meewerkende echtgenotes zouden geweest zijn.

In het licht van de huidige evolutie van de gezinsrelaties (hoger aantal scheidingen), kan men moeilijk verdedigen dat het huwelijk nog voldoende garanties kan bieden qua sociale zekerheid en bescherming voor de meewerkende echtgenoot. Er bestaat immers een reëel risico dat de echtgenoot-zelfstandige met de noorderzon verdwijnt, zijn onvermogen organiseert of simpelweg een scheiding aanvraagt, met als gevolg dat de meewerkende echtgenoot in een dramatische bestaansonzekerheid belandt.

Om aan deze situatie te verhelpen worden in dit advies verschillende denkpijlers naar voren gebracht voor het instellen van een verplicht eigen sociaal statuut voor meewerkende echtgenoten. Wegens de complexiteit van het probleem, vooral op het gebied van de bepaling van de basis waarop de bijdrage berekend wordt en ook wat betreft de inhoud van de toegekende prestaties in het kader van dit specifiek statuut, worden ook alternatieve oplossingen onderzocht.

Op het einde van dit advies vraagt de Raad van de Gelijke Kansen voor Mannen en Vrouwen aan de regering dat zij zou nadenken over het sociaal statuut van de zelfstandigen en vraagt ook dat de regering zou overgaan tot simulaties van de voorstellen in dit document.

Tot nu toe werd het statuut van de meewerkende echtgenoot nog niet op punt gesteld, maar er werden in het Parlement wel een aantal wetsvoorstellen ingediend om deze lacune op te vullen.

Bovendien heeft de Eerste Minister er in zijn federale beleidsverklaring van 17 oktober 2000 eraan herinnerd dat het uitwerken van een sociaal statuut voor de meewerkende echtgenoot deel zou uitmaken van de prioriteiten van zijn regering. Dit punt komt ook voor in de strategische doelstelling van de Minister van Landbouw en Middenstand, die als doel heeft om het sociaal statuut van de zelfstandigen uit te breiden naar meewerkende echtgenoten.

De programma-wet van 30 december 2001 heeft uiteindelijk het sociaal statuut van de zelfstandigen gewijzigd (K.B. nr. 38 van 27 juli 1967) door de Koning toe te laten de voorwaarden vast te stellen voor de meewerkende echtgeno(o)t(e) om zich te onderwerpen aan de verschillende takken van het sociaal statuut.

[Inkomensgarantie voor ouderen (IGO)]

Op 9 maart 2001 nam de Raad van de Gelijke kansen voor Mannen en Vrouwen het advies nr. 41 betreffende de inkomensgarantie voor ouderen aan. Het advies onderzoekt het wetsvoorstel van de Minister van Sociale Zaken om het gegarandeerd inkomen voor bejaarden (GIB) te vervangen door de inkomensgarantie voor ouderen (IGO).

In dit advies vindt de Raad dat het nieuwe systeem voor de inkomensgarantie voor ouderen geen vooruitgang betekent op het stuk van de gelijke behandeling en ook niet inzake de individualisering van de rechten, en dit in tegenstelling tot wat het wetsontwerp uitdrukkelijk beoogt in de memorie van toelichting ervan.

De Raad vestigt in het bijzonder de aandacht op de verwachte besparingen die de minst gegoeden zullen raken, want net door deze hervorming zal de categorie van de samenwonenden ongeveer 612,6 miljoen BEF verliezen. Bovendien kan de IGO leiden tot de ont-

moediging van minder gegoeden om samen te leven, wat betreurenswaardig is in een maatschappij waar het isolement van ouderen een regelmatig aangehaald probleem is.

Ondertussen werd het wetsvoorstel met enkele kleine wijzigingen goedgekeurd. Zo werd in de Franse tekst de term "ressources" die oorspronkelijk in de titel van het wetsvoorstel stond, vervangen door "revenus". Dit was trouwens één van de eisen van de Raad, die vond dat met de oorspronkelijk terminologie ook voordelen in natura inbegrepen waren.

De wet van 22 maart 2001 tot invoering van de inkomensgarantie voor ouderen werd van kracht op 1 juni 2001.

[Het beroeps- en sociaal statuut voor de bij een dienst aangesloten onthaalmoeders]

In advies nr. 42 van 9 maart 2001 pleit de Raad ervoor dat de personen die thuis kinderen opvangen geprofessionaliseerd zouden worden zoals diegenen die hetzelfde beroep uitoefenen in de collectieve opvang. Daartoe is het dus belangrijk om op termijn een volledig beroepsstatuut te ontwikkelen, dat voorziet in de aspecten loon, arbeidstijd, vorming en sociale bescherming.

In dit opzicht stelt de Raad voor om de onthaalmoeders het statuut van bezoldigde werknemer toe te kennen door middel van het afsluiten van een arbeidsovereenkomst voor de tewerkstelling van huisarbeiders in overeenstemming met de bepalingen van titel VI van de wet van 3 juli 1978 betreffende de arbeidsovereenkomsten.

De invoering van een dergelijk beroeps- en sociaal statuut heeft enerzijds als doelstelling om de capaciteit van de kinderopvang te verhogen door meer mensen aan te trekken voor dit beroep, en anderzijds om een einde te maken aan de precaire toestand die op het ogenblik kenmerkend is voor de uitoefening van de functie van bij een dienst aangesloten onthaalmoeder.

Als gevolg van de Interministeriële Conferentie gelijke kansen van 15 oktober 2001 werd tussen de bevoegde ministers op de verschillende machtsniveaus (federaal, communautair en gewestelijk) een principiële akkoord gesloten om een sociaal statuut te creëren voor de bij een dienst aangesloten onthaalmoeders. Ze zouden op termijn sociale bescherming moeten

kunnen genieten in alle sectoren van de sociale zekerheid. Daartoe moeten er veranderingen komen, onder andere in de werkloosheidsregeling. De invoering van het bovenvermelde statuut vereist immers wetswijzigingen (in het bijzonder van de Wet van 27 juni 1969 tot herziening van de besluitwet van 28 december 1944 betreffende de maatschappelijke zekerheid der arbeiders) en reglementeringswijzigingen. Voor eind 2001 zouden in principe voorontwerpen van wet en ontwerpen voor de noodzakelijke koninklijke besluiten voor advies moeten worden verstuurd naar de Nationale Arbeidsraad.

Ondertussen heeft het Arbeidshof van Gent in zijn arrest van 15 september 2001 beslist dat een onthaalmoeder, tewerkgesteld door een gemeente, zich in de voorwaarden van een arbeidsovereenkomst bevond (J.T.T., 2001, p. 439; R.W., 2001-02, p. 567).

[Gezinsbijslag]

De Algemene Vergadering van de Raad van de Gelijke Kansen voor Mannen en Vrouwen heeft op 7 april 2000 een inventaris van de discriminaties (of anomalieën) inzake kinderbijslag bekrachtigd. De Commissie sociale zekerheid heeft die inventaris opgesteld op vraag van Minister Onkelinx. Hij biedt een overzicht van de ongelijkheden tussen de ouders die voortvloeien uit de reglementering in dit domein.

Een fundamentele hervorming van de kinderbijslag zou er volgens de Raad in bestaan van de kinderbijslag een eigen recht van het kind te maken. Hij vestigt onder andere de aandacht op het feit dat, wat betreft de volgorde van de rechthebbenden, de voorrang van de vader op de moeder wanneer ze allebei rechthebbenden zijn voor hetzelfde kind binnen hetzelfde stelsel op geen enkele objectieve rechtvaardiging steunt. Hij vraagt zich eveneens af of het onderscheid rechthebbende/bijslagtrekkende onontbeerlijk is, aangezien het niet bestaat in het bijzonder stelsel van de overheidsdiensten betreffende de kinderbijslag voor bepaalde categorieën van het door de staat bezoldigd personeel. Daarnaast wordt de aandacht ook getrokken op de problematische situaties die het gevolg kunnen zijn van de feitelijke scheiding van de rechthebbende en de bijslagtrekkende. Volgens de Raad moet er waarschijnlijk worden gezocht naar technische oplossingen opdat de bijslagtrekkende moeder de kinderbijslag niet zou kunnen worden ontzegd, omdat de rechthebbende vader verdwenen is en geen enkel betalingsorgaan van hem enig spoor

in de registers terugvindt. De inventaris stelt ook de discriminatie van homoseksuele koppels in het licht voor wat betreft de bepaling van de rang van het kind (aangezien bijvoorbeeld in een koppel bestaande uit twee vrouwen met elk een kind, de kinderbijslag uit hoofde van "eerste kind" voor beide kinderen zal worden betaald).

De voornaamste wijziging die in dit domein werd doorgevoerd is de verruiming van het begrip huishouden sinds 1 september 2000 (wet van 14 mei 2000, vervolgens wet van 12 augustus 2000, tot wijziging van de samengeordende wetten betreffende de gezinsbijslag voor werknemers). Voortaan wordt de term huishouden gebruikt voor personen, van eender welk geslacht, tussen wie geen ouderschapsverband bestaat, die samenleven en die hun huishoudelijke problemen in onderlinge overeenstemming regelen door het gemeenschappelijk gebruik, zelfs in gedeeltelijke mate, van hun respectievelijke middelen. Het begrip huishouden is dus niet langer voorbehouden voor heteroseksuele koppels, aangezien homoseksuele koppels hier voortaan ook onder vallen. Het samenwonen kan worden aangetoond door middel van het nationaal register of ander officiële bewijzen. Deze wijziging heeft in het bijzonder gevolgen op het vlak van het bestaan van een recht op gezinsbijslag, de bepaling van de rang van het kind of het toekennen van een hogere kinderbijslag.

[Deeltijdse arbeid]

In 1998 publiceerde de Raad van de Gelijke Kansen voor Mannen en Vrouwen een brochure met de titel "Deeltijdse arbeid – situatie en gevolgen op het gebied van arbeidsrecht en sociale zekerheid".

In deze brochure, die in drie hoofdstukken onderverdeeld is, maakt de Raad een stand van zaken op van de deeltijdse arbeid in België.

Het eerste hoofdstuk bevat een aantal cijfergegevens inzake deeltijdse arbeid om de situatie in België te vergelijken met andere Europese landen. Met zijn percentage van 15,9% deeltijdwerkers situeert België zich net onder het Europese gemiddelde van 17,5% (cijfers van 1996). Deze arbeidsvorm, die vooral populair is bij vrouwen, kende de laatste jaren zowel

in Europa als in België een hoge vlucht. Er wordt ingegaan op de gevolgen van deeltijds werk op het vlak van promotie en loon.

In het tweede hoofdstuk behandelt de gevolgen van deeltijdse arbeid in het domein van de sociale zekerheid. Het blijkt dat deeltijds werkenden niet altijd op de hoogte zijn van de draagwijdte van de gevolgen ervan. Daarom worden meer technische aspecten belicht met betrekking tot werkloosheid, pensioen, ziekte- en invaliditeitsverzekering, arbeidsongevallen en beroepsziekten, gezinsbijdragen en jaarlijks verlof. De complexiteit van het gedeelte rond sociale zekerheid is vooral te wijten aan het feit dat alle deeltijds werkenden niet in hetzelfde schuitje zitten. Sommigen genieten immers van een meer voordelige regeling omdat ze gelijkgesteld zijn met voltijdse werknemers. Dit geldt voor deeltijdse werknemers met behoud van rechten.

Het derde en laatste hoofdstuk belicht deeltijdse arbeid vanuit het arbeidsrecht. Het algemeen beginsel van de arbeidswetgeving is dat de deeltijdse werknemers dezelfde rechten hebben als de voltijdse, maar dan in verhouding tot de duur van hun arbeidsprestaties. Het blijkt echter dat er met betrekking tot het wettelijk statuut een aantal moeilijkheden en obstakels zijn die, in bepaalde gevallen, tot een indirecte discriminatie van vrouwen kunnen leiden. Zij vormen immers de grote meerderheid van de deeltijds werkenden.

Om de bescherming van deeltijdse werknemers te verbeteren, werd in 2001 een wetsvoorstel ingediend in het Parlement met het oog op de omzetting van de Europese richtlijnen 97/81/EG met betrekking tot het kaderakkoord inzake deeltijdse arbeid dat gesloten werd door het UNICE (Union of industrial and employers confederation of Europe - Europese werkgeversconfederatie), de CEEP (Europees centrum van overheidsondernemingen) en de CES (Europees vakverbond). Ondertussen heeft het arrest nr. 45/99 van het Arbitragehof van 20 april 1999 de positie van deeltijdse werknemers op het vlak van de sociale zekerheid verbeterd. Dit arrest bepaalt dat de opzeggingstermijn die de werkgevers bij ontslag moeten naleven moet berekend worden in functie van een fictief loon alsof de werknemer voltijds tewerkgesteld was. Door de bepaling kunnen bepaalde werknemers een langere opzeggingstermijn genieten.

2.3. Besluitvorming

[De pariteit in de overlegorganen van de ondernemingen]

Voorafgaand aan de sociale verkiezingen van mei 2000, pleit de Raad voor een versterkte deelname van vrouwen in de overlegorganen van de ondernemingen.

Advies nr. 26 van 10 december 1999 maakt de balans op van de ondervertegenwoordiging van vrouwen in de overlegorganen van de ondernemingen en bevat aanbevelingen voor de overheid en de sociale partners om dit probleem aan te pakken.

Hoewel de vrouwen in 1995 40% van de ingeschreven kiezers voor de sociale verkiezingen vormden, waren er slechts 30,3% vrouwelijke kandidaten en 32,7% vrouwelijke verkozenen. In de non-profitsector, waar ze de grote meerderheid van het personeel vormen, is hun ondervertegenwoordiging verhoudingsgewijs groter. Eens ze op de lijsten staan, hebben vrouwen echter meer kans om verkozen te worden dan mannen.

Deze voortdurende ondervertegenwoordiging van vrouwen in de overlegorganen van de ondernemingen vormt een democratische tekortkoming. Ze hypothekeert het beginsel van de gelijke deelname van iedereen aan de besluitvorming. Hoe kan men spreken van democratie en legitimiteit als de samenstelling van verkozen instanties systematisch ingaat tegen de genderverhoudingen binnen de onderneming, en zo een kloof creëert tussen de werknemers en hun vertegenwoordigers?

Met het oog op de paritaire democratie verheugt de Raad zich over de initiatieven van de verschillende werknemersorganisaties en de Minister van Werkgelegenheid om vrouwelijke kandidaturen aan te moedigen.

Hij benadrukt echter dat er een reeks structurele maatregelen genomen zouden moeten worden om een meer evenwichtige vertegenwoordiging in de overlegorganen van de ondernemingen te verzekeren. Zo verdedigt hij de tijdelijke verplichting van een aanwezigheid van mannen en vrouwen op de kieslijsten die in verhouding staat met de plaats die ze innemen in de onderneming. Hij vraagt dat men in de praktijk niet-discriminerende maatregelen voorziet om de combinatie arbeid-gezin te vergemakkelijken. Hij vindt eveneens dat de rechten om een syndicaal mandaat uit te oefenen van werknemers met een buitengewoon contract moeten verzekerd worden.

Daarnaast stelt hij, ter attentie van de syndicale verantwoordelijken voor de samenstelling van de lijsten, een aantal manieren voor om vrouwen aan te moedigen om zich kandidaat te stellen. Tenslotte vraagt hij aan de werkgevers om meer vrouwen aan te stellen als hun vertegenwoordigers.

[De invloed van het kiessysteem op de politieke deelname van vrouwen]

In zijn advies nr. 30 van 7 april 2000 heeft de Raad zich gebogen over de gendergebonden gevolgen van het ontwerp tot hervorming van het kiessysteem met de vermindering tot de helft van het gewicht van de lijststem. Deze maatregel zou volgens de regering moeten bijdragen tot een versterking van de vrouwelijke politieke vertegenwoordiging.

Na extrapolaties om te zien wat het effect zou geweest zijn van zo'n maatregel op het resultaat van de vrouwen bij de verkiezingen van 13 juni 1999, is de raad van mening dat de neutralisering van de devolutieve werking van de lijststem waarschijnlijk zou leiden tot een lichte verhoging van de vrouwelijke vertegenwoordiging. Die verhoging zou echter in elk geval onvoldoende zijn om de paritaire democratie te realiseren.

De Raad heeft bovendien bedenkingen bij de doeltreffendheid van een dergelijke maatregel om de deelname van vrouwen aan de politiek te vergroten. In tegenstelling tot het quotabeleid of het systeem van de alternantie, biedt een dergelijke maatregel geen enkele garantie voor een versterkte vrouwelijke aanwezigheid bij de volgende verkiezingen.

De Raad vindt dat het beter is om structurele maatregelen te nemen om de vrouwelijke vertegenwoordiging in de verkozen parlementen te vergroten, en meent dat de verplichte afwisseling van mannen en vrouwen op het geheel van de kandidatenlijsten de meest directe weg naar de paritaire democratie is.

Hij vraagt ook aan de regering en het parlement om de genderdimensie te integreren in de debatten naar aanleiding van de globale hervorming van het kiesstelsel. In deze context herinnert hij eraan dat het proportioneel systeem gunstiger is voor de vrouwen en dat ze meer kansen hebben om verkozen te worden in grote kiesdistricten.

Tenslotte vindt de Raad dat, naast de veranderingen aan het kiessysteem, ook gewerkt moet worden aan

een mentaliteitsverandering, Daarom vraagt hij om een uitgebreid openbaar debat te organiseren rond de pariteit in de politiek.

Dit advies van de Raad bleef niet zonder gevolg. In juni 2000 werd de vermindering tot de helft van de overdracht van de lijststemmen gestemd. Deze maatregel werd aangevuld met een bepaling ten gunste van de pariteit op de kandidatenlijsten, die in mei 2000 door de Ministerraad werd goedgekeurd. Enerzijds voorziet hij dat op elke kandidatenlijst het verschil tussen het aantal mannelijke en vrouwelijke kandidaten niet groter mag zijn dan één, en anderzijds mogen de eerste twee kandidaten op een lijst niet van hetzelfde geslacht zijn.

[Evenwichtige aanwezigheid van mannen en vrouwen in de adviesorganen]

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 van de wet van 20 juli 1990 ter bevordering van de evenwichtige aanwezigheid van mannen en vrouwen in organen met adviserende bevoegdheid.

De voornaamste bepaling van de wet van 20 juli 1990, gewijzigd door de wet van 17 juli 1997, stelt dat een federaal adviesorgaan niet uit meer dan twee derden leden van hetzelfde geslacht mag samengesteld zijn. Volgens het onderzoek dat in februari 1999 door de Directie van de gelijke kansen uitgevoerd werd, waren slechts 10% van de organen samengesteld in overeenstemming met het quotum dat in de wet bepaald werd.

Deze situatie en het grote aantal afwijkingen dat toegekend werd door de Ministerraad hebben de Raad ertoe aangezet om een advies uit te brengen dat de lacunes van de wet identificeert en een aantal aanpassingen voorstelt om de toepassing ervan te verbeteren.

Ten eerste stelt de Raad voor om het toepassingsgebied van de wet uit te breiden naar alle federale adviesorganen, door het begrip "in hoofdzaak advies

verlenen" uit de tekst te schrappen. In dergelijk geval wenst de Raad dat de betrokken organen in de gelegenheid worden gesteld om drie maand voor de inwerkingtreding van een aangepaste wettekst een aanvraag in te dienen tot uitsluiting uit het toepassingsgebied ervan. Deze oplossing heeft bovendien als gevolg dat de afwijkingsprocedure in artikel 2bis van de wet geschrapt wordt.

Om zo snel mogelijk de pariteit te bereiken in de federale adviesorganen, wenst de Raad ook een geleidelijke versterking van het in de wet voorziene quotum en vraagt dat de regel van het quotum enkel van toepassing zou zijn op de effectieve mandaten.

Tot slot stelt de Raad in zijn advies voor om een Speciale Commissie Adviesorganen te creëren binnen zijn structuur. Die commissie zou belast worden met de algemene opvolging van de wet en advies moeten uitbrengen over eventuele uitsluitingen uit het toepassingsgebied van de wet.

[Pariteit in de politiek]

Power-training, een gids voor vrouwen

Ter voorbereiding van de verkiezingen van 13 juni 1999 heeft de Raad in maart 1999 een gids gepubliceerd voor alle vrouwen die in de politiek willen stappen of hun positie binnen hun partij willen verstevigen.

Deze gids, getiteld "Power-training, een gids voor vrouwen" is geïnspireerd op een concept dat ontwikkeld werd door Scandinavische vrouwen. Het boekje bevat een aantal "tips en knepen van het vak" om de verschillende hinderpalen te omzeilen waarmee vrouwen op de weg naar de macht geconfronteerd worden.

De bedoeling is om vrouwen in staat te stellen om de technieken te herkennen en tegen te gaan die tegen hen worden ingezet om hen te veranderen in spoken, met hen de draak te steken, informatie voor hen achter te houden, hen op de schopstoel te plaatsen en hen tenslotte met een schuldgevoel op te zadelen.

De gids kende een groot succes en werd op bijna 5.000 exemplaren verspreid, met name via de vrouwengroepen van de politieke partijen.

2.4. Geweld

[Vrouwen en veroordelingen]

Op 12 maart 1999 heeft de Raad van de Gelijke kansen voor Mannen en Vrouwen het advies nr. 25 goedgekeurd betreffende vrouwen en veroordelingen, een mogelijke differentiële behandeling van vrouwen in de fase voorafgaand aan en in elke fase van de strafrechtspleging en in de gevangenis.

Het is duidelijk dat vrouwen in veel mindere mate dan mannen in de criminaliteitsstatistieken voorkomen. In de literatuur vinden we twee grote stromingen terug die dit trachten te verklaren. Enerzijds is er de stroming die stelt dat vrouwen minder in de criminaliteitsstatistieken voorkomen omdat ze gewoonweg minder criminaliteit plegen. Anderzijds is er de stroming die stelt dat de gegevens van criminele statistieken het resultaat zijn van selectieprocessen door sociale controle-instanties (politiediensten, parket) en sanctioneringsinstanties.

In België werd aan deze problematiek enkel aandacht besteed in een aantal door Prof. Van Kerckvoorde verrichte analyses, maar echt kwalitatief werd de impact van het geslacht op de besluitvorming in strafzaken tot op heden nog niet onderzocht in de Belgische context.

Wat betreft de situatie van de vrouwen in de gevangissen blijkt dat het kleine aantal vrouwelijke gedetineerden in België verspreid zijn over zeven gevangissen (op een totaal van 31).

Voor vrouwen bestaan bovendien geen open of half-open instellingen, voor mannen wel. Twee gevangissen beschikken over een aangepaste structuur om vrouwelijke gedetineerden samen met hun baby's op te vangen.

Het arbeidsaanbod kan sterk variëren naargelang de instelling maar de vrouwelijke gedetineerden verrichten voornamelijk arbeid m.b.t. huishoudelijke taken, hoewel ze ook in ateliers tewerkgesteld worden. Wat betreft de opleidingen kunnen vrouwen in tegenstelling tot de mannen, hoewel ook hier niet iedereen in aanmerking komt, geen attest of diploma bekomen na het volgen van een cursus, behalve voor de middenjury.

Wat de bewaking betreft worden vrouwen bewaakt door vrouwen en mannen door mannen, hoewel er in een aantal gevangissen wel proefprojecten lopen, waar vrouwen op vrijwillige basis in een mannenafdeling tewerkgesteld worden en omgekeerd.

De Raad is van oordeel dat de statistieken m.b.t. alle fasen van de strafrechtsbedeling een onderscheid

naar geslacht moeten maken en dat deze vollediger en betrouwbaarder moeten worden.

De Raad is ook van mening dat er een gedetailleerd onderzoek nodig is naar de differentiële behandeling van vrouwen in de strafrechtspleging in België.

De Raad verzoekt ook de bestaande discriminaties op het gebied van de opleiding, vorming en tewerkstelling van vrouwen in de gevangissen weg te werken.

Bovendien moet ook voor vrouwen de mogelijkheid bestaan om in open of halfopen instellingen opgenomen te worden. Tenslotte moet met betrekking tot het bewaarderspersoneel verder aandacht besteed worden aan de proefprojecten, waar vrouwen op vrijwillige basis in een mannenafdeling tewerkgesteld worden en omgekeerd, en aan de evaluatie ervan.

Ondertussen werden de proefprojecten in de gevangissen, 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.

[Oriëntatienota van de federale staat rond een nationaal plan ter bestrijding van het geweld tegen vrouwen.]

Het advies nr. 43 werd voorbereid op vraag van mevrouw Laurette Onkelinx, Vice-Eerste Minister, Minister van Werkgelegenheid en van Gelijke-Kansenbeleid.

In het eerste deel van de nota wordt het algemeen kader geschetst.

Rekening houdende met het doel van deze nota, namelijk het bevorderen van de bescherming van de vrouw tegen elke vorm van geweld, vindt de Raad het nodig om een opsomming te geven van de

belangrijkste vormen van geweld, evenals van deze die weerhouden worden voor het nationaal plan:

- intra-familiaal geweld;
- geweld op school ;
- geweld op het werk ;
- geweld op openbare plaatsen en in het openbaar vervoer ;
- mensenhandel, seksuele uitbuiting en prostitutie;
- aanzetten tot geweld ;
- geweld specifiek op vrouwen gepleegd in oorlogen, tijdens bezettingen, in bepaalde politieke regimes,...

Er moet ook een opsomming komen van de verschillende manieren waarop het geweld zich voordoet:

- geweld tussen individuen: fysiek, psychisch en seksueel ;
- collectief/ politiek geweld : ontzeggen van rechten, vrijheidsbeperking,...

Er is ook een beschrijving nodig van de risicogroepen op basis van de plaats waar en de wijze waarop het geweld plaatsvindt : baby's, kinderen en meer specifiek jonge meisjes, adolescenten (familie, school), jonge volwassenen (werk), oudere vrouwen (familie, rusthuizen).

In het tweede deel worden de functies van een nationaal actieplan tegen het geweld op vrouwen voorgesteld en deel drie geeft dan de eerste actielijnen op het niveau van de federale staat op het vlak van het geweld binnen het huisgezin, op het vlak van mensenhandel gericht op seksuele uitbuiting en op het vlak van ontwikkelingssamenwerking.

Op het vlak van geweld binnen het huisgezin is de Raad van oordeel dat er meer duidelijkheid moet zijn over de gebruikte terminologie en de te behandelen thematiek.

De Raad is tevreden over de doelstellingen en intenties van het plan zoals deze o.a. omschreven worden in hoofdstuk II van deze nota (functies van het plan). Zo is het zeer interessant om een volledig overzicht trachten te verkrijgen over wat er over deze problematieken bestaat en wat er kan aan gedaan worden, wie voor wat moet instaan en hoe de samenwerking effectief kan verlopen.

Maar deze intenties worden soms te vaag ingevuld, want in de actielijnen zijn de concrete maatregelen nog beperkt. De meeste concrete maatregelen zijn

deze die al bestaan, wat op zich ook wel goed is, maar hier wordt dan te weinig aandacht besteed aan de verdere uitwerking van deze maatregelen.

De Raad is er zich wel van bewust dat het hier nog om een federale oriëntatienota gaat en dat dus ook de samenwerking met de gemeenschappen en gewesten nog moet op punt gesteld worden, wat voor bepaalde aspecten zeker noodzakelijk is, maar al deze intenties moeten dan zeker nog op een concrete en gecoördineerde manier uitgewerkt worden, wat via deze nota nog zeker en vast niet voldoende het geval is.

Op 11 mei werd de oriëntatienota op de Ministerraad goedgekeurd zodat er nu sprake is van de nota van de federale staat over het nationaal actieplan tegen het geweld op vrouwen.

[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 word een 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.

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.

Ondertussen heeft de Nationale Arbeidsraad een volledig verdeeld advies tussen de werkgevers en werknemersvertegenwoordigers, uitgebracht. De federale regering heeft eind augustus het voorontwerp aangenomen en de Raad van State heeft zijn advies in november bezorgd. In januari 2002 zou het wetsontwerp in de Kamer worden neergelegd.

[Studiedag “prostitutie en mensenhandel met het oog op seksuele uitbuiting: wie wat en waarom?” 6 november 2001, Congressenpaleis Brussel.]

Rond het woord “prostitutie” heeft altijd een ambigue sfeer gehangen. Bovendien blijkt iedereen het op zijn manier in te vullen en wordt er vaak over de hoofden heen van de rechtstreeks betrokkenen uit dit milieu gediscussieerd.

Op regelmatige tijdstippen komen prostituees opnieuw in de belangstelling omdat één of ander initiatief

genomen wordt om zich te buigen over hun statuut of om zich te bemoeien met hun huisvesting, of met de uitoefening van hun beroep of om de mensenhandel met het oog op seksuele uitbuiting tegen te gaan.

Anderzijds lezen we dat er ook internationaal wat beweegt rond deze problematiek. Zo werd in Zweden een wetgeving geïnstalleerd die prostitutie strafbaar stelt. Deze wet bestraft echter niet de prostituee, maar wel de klant. Lijnrecht hiertegenover staat Nederland waar vrijwillige prostitutie geregulariseerd en onvrijwillige prostitutie bestraft werd.

Het leek ons als Raad voor de Gelijke kansen van Mannen en Vrouwen dan ook het geschikte ogenblik om een studiedag te organiseren waarbij we zouden pogen de mensen een globaal inzicht te verschaffen omtrent de prostitutie en de prostituees. Een historisch overzicht van dit beroep leek ons dan ook uiterst noodzakelijk, evenals een situatieschets van de problematiek in België en Europa.

Al te vaak wordt het geheel louter juridisch en/of medisch benaderd zonder meer. Tijdens deze studiedag werd ook aandacht besteed aan een filosofische en sociologische benadering

Bovendien leek het ons wenselijk om, naast initiatieven op wetgevend vlak in België, ook de Nederlandse en de Zweedse wettelijke regelgeving met betrekking tot de prostitutie door experts terzake te laten uiteenzetten.

En last but not least leek het ons een noodzaak dat ook mensen van het terrein het woord konden voeren en hun opinie konden geven.

De teksten van de verschillende sprekers tijdens deze studiedag zijn gebundeld in een verslag over de studiedag van 6 november 2001.

Dit verslag geeft niet de visie van de Raad weer maar is enkel een bundeling van de verschillende uiteenzettingen. Wel zullen de verschillende bijdragen de aanleiding zijn tot het formuleren van een advies dat ook zal rekening houden met alle nieuwe informatie die ons naar aanleiding van de studiedag werd aangereikt.

2.5. Gezinnen

[Filosofische studie over de naam van het kind]

Begin 2000 heeft de Raad deze studie toevertrouwd aan professor Chaké Matossian. "De bedoeling van deze studie was de onderliggende filosofische overtuigingen en tendensen bij de naamgeving van het kind vanuit een gelijke kansentiek te onderzoeken.

Volgende thema's werden onderzocht:

- de naam als voorafbeelding van de persoon en de persoonlijkheid;
- de familienaam als symbolisch kader, als een eerste vorm van onderwerping;
- het wijzigen van de naam van de vader in de naam van de moeder, een verplaatsing van de metaforische naar de metonymische wijze;
- het verplichten van de naam van de vader als bezit van het lichaam van de vrouw.

Centraal in dit werk staat de vraag naar de naam van het kind. Deze vraag wordt benaderd vanuit een filosofische invalshoek en gaat uit van het "gelijke kansenrecht" van mannen en vrouwen.

In tien hoofdstukken wordt de ondeelbaarheid aangetoond van taal en voorstelling, economie en macht. De naam van iemand overstijgt immers de persoon die hem draagt en dringt zich aan hem op als een soort voorteken, een gift en een schuld.

Eind juni 2000 was de studie klaar en werd ze op ruime schaal verspreid.

[Sociologische studie omtrent de familienaam van een kind.]

[WHAT'S IN A NAME ?]

In 2001 werd de sociologische studie toevertrouwd aan Dr. Bert Maes.

De meest verrassende resultaten van deze studie zijn dat haast geen enkele van de vaststellingen van het Sonecom-onderzoek² konden worden bevestigd en dat er van een generationele trend geen sprake is.

Waar in het Sonecom-onderzoek nog 47,1 % van de respondenten opteerde voor het behoud van het huidige systeem (naam van de vader) is dit aandeel nu gedaald tot 28,8 %.

²Uitgevoerd in 1997, in opdracht van de Raad (zie eerste verslag van de Raad).

Over alle leeftijden heen en zowel in Vlaanderen, Wallonië als Brussel wordt met een grote meerderheid gekozen voor een systeem waarbij inzake naamgeving de vrije keuze wordt gelaten aan de ouders, voor een totaal nieuw naamrecht dus.

Datzelfde geldt ook voor geslacht, taal, beroep, burgerlijke staat, het gevolgde onderwijstype en de aard van het gevolgde onderwijs. In onze studie worden hierover uitvoerig statistische gegevens verstrekt.

De auteur stelt een aantal significante verschillen vast :

- inwoners van de regio Brussel zijn eerder geneigd het naamrecht te veranderen dan Vlamingen en Walen;
- er zijn nog steeds meer mannen die vasthouden aan het huidige systeem van naamgeving dan vrouwen;
- bewoners van het platteland zijn duidelijk minder uitgesproken voor een nieuw naamrecht dan stedelingen;
- hoe hoger de beroepscategorie waarin men zich bevindt, hoe minder men kiest voor het huidige systeem;
- ongehuwde personen opteren meer voor het huidige systeem dan gehuwden, en significant meer dan gescheiden personen;
- in het gemeenschapsonderwijs, in iets mindere mate ook in het provinciale onderwijs, is men meer voor een nieuw naamrecht, dan in het vrije onderwijs;
- scholieren uit het beroeps- en het technisch onderwijs zijn significant veel behoudensgezinder inzake het naamrecht dan scholieren uit het algemeen vormend onderwijs.

Eind juni 2001 was de studie beschikbaar en werd zij op ruime schaal verspreid.

[Studiedag en brochure "gezinnen in beweging"]

Op 11 juni 1998 organiseerde de Raad een studiedag met als titel "Gezinnen in beweging". Tijdens deze studiedag hebben deskundigen de balans opgemaakt over het instituut van het huwelijk en een analyse gemaakt van het wetsvoorstel rond de wettelijke samenwoning. Bovendien stelden ze ook de voor- en nadelen van deze twee systemen in het licht, zowel belastingtechnisch als qua sociale zekerheid. Er werd ook nadruk gelegd op de psychologische aspecten van het samenleven en op de kwestie van de gezinswedgesamenstelling.

2.6. Ouderen

[De problematiek van de bejaarden]

Op 10 december 1999 heeft de Raad van de Gelijke Kansen voor Mannen en Vrouwen zijn advies nr. 29 betreffende de problematiek van de bejaarden goedgekeurd. Dit advies handelt meer specifiek over de problematiek van de 65-plussers en vormt het eerste van een aantal adviezen rond de bejaardenproblematiek.

De Raad stelt vast dat de organisatie van de zorg zowel in de thuissituatie van bejaarden als in rust- en verzorgingstehuizen nog onvoldoende inspeelt op de reële noden.

Recent Belgisch onderzoek toont aan dat ouderen een risicogroep vormen wat betreft geweld. Een op tien wordt financieel misbruikt, maar ook fysiek, psychisch en seksueel geweld komen vrij frequent voor.

Bovendien leven veel bejaarden in eenzaamheid en sociaal isolement als gevolg van o.a. een sterk onveiligheidsgevoel, een beperkte mobiliteit en vrijetijdsactiviteiten die niet echt op de behoeften van de senioren afgestemd zijn.

De Raad bepleit het instellen van een informatiecoördinator per gemeente en een door de gemeenten uitgegeven informatiebrochure met de verschillende mogelijkheden inzake thuiszorg, rust- en verzorgingstehuizen.

Naast investeringen om het kwalitatief functioneren te ondersteunen, vraagt de Raad tevens een aanpassing van de infrastructuur en de personeelsomkadering om de thuiszorg en de tussenopvang adequater te laten verlopen.

Omdat ouderen een risicogroep vormen voor geweld dienen zij beter geïnformeerd te worden over de problematiek van het financieel misbruik, het fysiek, psychisch en seksueel geweld en over de bestaande wetgeving en middelen terzake.

Om het sociaal isolement te vermijden moet de mobiliteit van de bejaarden vergroot worden, moet de sportbeoefening door mensen van de derde leeftijd aangemoedigd worden en mogen bejaarden niet uitgesloten worden van de moderne informatietechnieken en andere activiteiten.

Ondertussen werd in sommige steden en gemeenten reeds een informatiecoördinator aangesteld en werden er dergelijke brochures uitgegeven, maar de informatie beperkt zich meestal tot de gemeentelijke diensten.

Via TV-Brussel werd een grote informatiecampagne voor ouderen opgestart. Daarnaast verstrekken ook de mutualiteiten informatie over de mogelijkheden van de formele en informele zorg.

In sommige steden en gemeenten werden ook specifieke informatiecampagnes opgezet rond sportmogelijkheden voor mensen van de derde leeftijd.

Inzake het verbeteren van de financiële situatie van de ouderen en het garanderen van het pensioen en een zorgverzekering kan er gewezen worden op het wetsontwerp van minister F. Vandenbroucke tot instelling van een inkomensgarantie voor ouderen.

Ook het opstellen van globale medische dossiers en het meegeven van deze dossiers bij elk onderzoek is geregeld.

In Vlaanderen werd er ook gestart met meldpunten rond ouderenmis(be)handeling en in sommige rusthuizen is er een duidelijke vermelding van het telefoonnummer van de klachtencommissie.

Voor 65-plussers is het busverkeer zowel in Vlaanderen als Wallonië gratis. Ook het treinverkeer werd voor 65-plussers heel wat goedkoper.

[De dementerende bejaarden]

Op 7 april 2000 heeft de Raad zijn advies nr. 32 betreffende de problematiek van de dementerende bejaarden goedgekeurd. Dit advies handelt meer specifiek over de problematiek van de demente bejaarden in de formele en informele thuiszorg en is het tweede van een aantal adviezen over de bejaarden.

De Raad stelt vast dat signalen dikwijls te licht worden opgenomen waardoor de diagnoses vaak te laat worden gesteld. Onderzoek toont aan dat ongeveer 75% van de zorgverlenenden in de informele thuiszorg vrouwen zijn. De informele zorgverlenenden hebben geen specifieke opleidingen en weten meestal niet tot wie zich te wenden voor uitleg, professionele hulp en ondersteuning. Bovendien kan de zorgverlening emotioneel en financieel zeer zwaar zijn.

Daarnaast wordt de overgang van de thuiszorg naar de opname onvoldoende voorbereid. Ook voor de professionele hulpverlenenden is de taak vrij zwaar en is er in de basisopleiding te weinig aandacht voor dementerende ouderen. Daarbij komt dat er te weinig professionele hulpverlenenden voor de ondersteuning van de thuiszorg zijn en dat de kostprijs voor de hulpverlening vaak te hoog is voor de patiënt en zijn familie.

Er is nood aan meer epidemiologisch en fundamenteel onderzoek i.v.m. ontstaansmechanismen en risicofactoren. Daarnaast moeten concrete inspanningen geleverd worden om signalen te herkennen en vroegtijdige diagnose mogelijk te maken.

De Raad stelt dat de informele zorgverlenenden via een leidraad voldoende moeten geïnformeerd worden over de problematiek van de dementie.

Bovendien dient de mantelzorg vanuit het beleid voldoende ondersteund te worden. Een financieel kader scheppen voor dagopvang, daghospitaal, nachtopvang en kortverblijf zal een belangrijke ondersteuning van de informele verzorger betekenen. Daarnaast is de samenwerking tussen de bestaande diensten essentieel voor een efficiënte zorgverlening en is het wenselijk dat er in de opleiding van het medisch personeel meer aandacht is voor de psychosociale begeleiding van de mantelzorg en de samenwerking met andere disciplines.

Daarnaast zou de overgang van de thuiszorg naar een opname moeten voorbereid worden door o.a. gebruik te maken van dagopvang, nachtopvang en korte verblijven.

De overheid zou er moeten over waken dat in de opleiding van alle professionele hulpverleners meer tijd besteed wordt aan de behandeling van dementeren en er zou een opwaardering van het beroep moeten komen.

[De bejaarde migrantenvrouwen]

Op 8 december 2000 heeft de Raad van de Gelijke Kansen voor Mannen en Vrouwen het advies nr. 38 betreffende de problematiek van de bejaarde migrantenvrouwen goedgekeurd. Dit advies handelt over de specifieke problemen waar de bejaarde migrantenvrouwen mee te maken krijgen en is het derde van een aantal adviezen over de bejaarden.

De bestaande statistieken geven een onvolledig beeld van de oudere migrantenbevolking. Bovendien bestaan er in België zeer weinig wetenschappelijke studies over deze bevolkingsgroep en hun problemen en zijn er te weinig projecten over dit onderwerp. Er is dus nood aan meer specifieke statistieken over het aantal inwijkelingen en het aantal genaturaliseerde immigranten. Er wordt ook voorgesteld dat België, zoals de buurlanden, onderzoeken en projecten over dit onderwerp opstart.

De eerste migranten waren vooral mannen. De vrouwen, die pas later naar hier zijn gekomen, zijn heel dikwijls geen van onze talen machtig waardoor zij heel dikwijls in een sociaal isolement geraken. Bovendien zijn veel bejaarde migrantenvrouwen arm. Het probleem van de taalkennis moet dus dringend aangepakt worden. De taalmoeilijkheden zijn voor de migranten van de tweede generatie natuurlijk minder groot maar die bestaan zeker nog. De levensomstandigheden van de oudere migranten moeten menswaardiger worden. Dit kan o.a. door meer sociale woningen ter beschikking te stellen.

Er gaan ook weinig bejaarde migranten naar rusthuizen en het personeel van de rusthuizen is niet opgeleid om deze multiculturele realiteit op te vangen. In de rusthuizen moet er dus meer rekening gehouden worden met de bejaarde migranten, hun cultuur en religie. Men zou er ook moeten instaan voor een specifieke stervensbegeleiding.

Bejaarden van buiten de Europese Gemeenschap die terugkeren naar hun land van herkomst verliezen een deel van hun pensioen. Wie langer dan 3 maanden naar het buitenland gaat heeft ook moeilijkheden met de uitbetaling van het pensioen.

Er moeten dus regelingen getroffen worden opdat migranten van buiten de Europese gemeenschap, die naar hun land van herkomst terugkeren, hun recht op een volledig pensioen niet verliezen als ze daarvoor bijdragen betaald hebben. Men zou er ook over moeten waken dat deze mensen geen moeilijkheden hebben met hun pensioen indien zij voor langer dan drie maanden naar het buitenland gaan. Voor migranten van binnen de Europese Gemeenschap, of komende van een land dat een overeenkomst gesloten heeft, is dit wel op Europees vlak geregeld.

Tenslotte zou de problematiek van de veroudering van de migrantenbevolking het onderwerp moeten uitmaken van een aanbeveling op Europees niveau die het beleid harmoniseert en waarbij een inventaris wordt opgesteld van de specifieke problemen waarmee de verschillende immigratiegolven te maken krijgen.

[De ouderen en de digitale wereld]

In zijn advies nr. 46 behandelt de Raad de problematiek van de ouderen en de digitale wereld. De digitale technieken gaan steeds een belangrijker rol spelen in onze maatschappij. Ze vervangen reeds

veel vertrouwde middelen en men zal dus noodgedwongen de digitale evolutie min of meer moeten kunnen volgen.

Slechts weinig ouderen hebben ervaring met of toegang tot de digitale technieken of weten hoe ze op een efficiënte manier met de moderne informatie – en communicatietechnieken moeten omgaan. Ze zijn zich dan ook vaak niet bewust van de voordelen die de nieuwe technologische toepassingen met zich mee brengen.

Federale en lokale informatiecampagnes zouden kunnen wijzen op de mogelijkheden en voordelen van de nieuwe technologieën. Lokale overheden kunnen gratis cursussen en begeleidingen op maat voor de ouderen organiseren in een aangepaste lesomgeving met gebruiksvriendelijk cursusmateriaal dat aan

de behoeften van de ouderen voldoet. Vooral voor laaggeschoolden is een toegankelijk aanbod vereist. Er moet ook voldoende aandacht en financiële ruimte zijn voor diverse projecten om de toegankelijkheid van de ouderen tot de informatietechnologie te vergemakkelijken.

Via onderzoeken naar de leersituatie en de behoeften van de talrijke nieuwe en gedifferentieerde groepen binnen de ouderenbevolking zou meer op hun noden kunnen ingespeeld worden.

Het is uiterst belangrijk dat het door de verschillende overheden gevoerde beleid betreffende een informatiemaatschappij ook de ouderen zou insluiten met een beleid op maat opdat hun maatschappelijke participatie en zelfredzaamheid op diverse domeinen niet zou in het gedrang komen.

2.7. Gezondheid

[Gezondheid]

De Raad stelt vast dat de gezondheidstoestand van vrouwen doorgaans minder goed is dan die van mannen, en dit niet enkel door hun rol bij de voortplanting. Een volksgezondheidsbeleid moet er dan ook op gericht zijn vrouwen een zo goed mogelijke gezondheid te waarborgen. De discriminatie waarvan zij het slachtoffer zijn op het stuk van hun gezondheid is waarschijnlijk een gevolg van de onverschilligheid waarmee de overheid die ongelijke gezondheid bejegt. Dezelfde opmerking geldt voor de sociale ongelijkheid in gezondheidskwesties.

Hoewel het Europees parlement op 9 maart 1999 een resolutie betreffende de gezondheid van vrouwen heeft aangenomen, werd de dimensie vrouwen-mannen niet voldoende geïntegreerd in het onderzoek en in het medisch beroep, en dit zowel in België als in de andere Lidstaten van de Europese Unie. In België ontbreken analyses met een geslachtsspecifieke dimensie, terwijl in een buurland zoals Nederland een kritische analyse van de genderongelijkheden op het vlak van de gezondheid reeds zeer ingeburgerd is.

De Raad bracht twee adviezen uit met betrekking tot gezondheid.

[Gender en gezondheid: osteoporose]

Het advies nr. 33 van 7 april 2000 is in de eerste plaats gericht aan de Ministers bevoegd voor het gezondheidsbeleid en het preventiebeleid. Het advies is daarnaast ook bedoeld voor de Ministers die bevoegd zijn voor sociale zaken.

Aangaande de diagnose en de behandeling vraagt de Raad dat het persoonlijk aandeel in de kosten van de preventie en de behandeling van osteoporose alsook van de orthopedische operaties, die verband houden met deze ziekte, sterk zou worden verminderd.

[Gender en arbeidsomstandigheden]

De Raad is gestart met een kritische analyse van de kansenongelijkheden op het gebied van gezondheid. Het advies nr.45 betreft de invloed van de arbeidsomstandigheden en dit gezien vanuit een genderinvalshoek. De Raad besteedt in dit advies bijzondere aandacht aan de arbeidsongevallen, de beroepsziekten en sommige aspecten van het welzijn op het werk, waaronder geweld op het werk.

De Raad geeft een aantal aanbevelingen, waarvan er hier enkele worden opgesomd.

Aan het *Fonds voor Arbeidsongevallen* wordt gevraagd geslachtsspecifieke statistieken voor te bereiden voor alle gegevens in zijn jaarlijks verslag. Hij vraagt ook dat er vergelijkende studies zouden worden uitgevoerd over de arbeidsgedragingen met een onderscheid naar mannen en vrouwen (aandacht, voorzichtigheid, gebruik van alcohol of psychotrope stoffen), opdat hieruit maatregelen kunnen worden gedistilleerd om de ongevallenrisico's in te dijken. De Raad stelt voor dat deze vergelijkende studies over de gedragingen van mannen en vrouwen op het werk zouden leiden tot risicobeperkende maatregelen. De Raad wenst bovendien dat bijzondere aandacht uitgaat naar de risico's op ongevallen in de KMO's. Vrouwen lijken oververtegenwoordigd te zijn in deze ondernemingen waar doorgaans minder werk wordt gemaakt van de bescherming van de gezondheid en de veiligheid op het werk.

In verband met de beroepsziekten richt de Raad dezelfde aanbevelingen naar het *Fonds voor Beroepsziekten* in verband met statistieken en alle andere gegevens. Die moeten steeds worden opgesteld op basis van een genderanalyse. De Raad is van oordeel dat de problematiek van de beroepsziekten achterop hinkt ten opzichte van de evolutie van de industriële praktijken en de productie in de industrie en in de diensten. Het niet erkennen en de laattijdige erkenning van de pathologieën met betrekking tot de beroepsarbeid van de vrouwen zijn gedeeltelijk aan die discrepantie maar waarschijnlijk ook aan de matige belangstelling voor de gezondheid van vrouwen op het werk toe te schrijven. De Raad vraagt tevens dat er in het algemeen betere informatie zou worden verstrekt over de beroepsziekten opdat de werknemers beter op de hoogte zouden zijn van hun rechten, de mogelijkheden inzake erkenning, schadeloosstelling, opdat ook hun vertegenwoordigers meer geneigd zouden zijn om de belangen van hun klanten te verdedigen.

In verband met het welzijn op het werk verheugt de Raad zich over de voorstelling van het ontwerp van wet betreffende de "bescherming van de werknemers tegen geweld, pesterijen en ongewenst seksueel gedrag op het werk" ter aanvulling en verfijning van de wet van 4 augustus 1996 betreffende het welzijn van de werknemers bij de uitvoering van hun werk. Dit wetsontwerp zou het mogelijk moeten maken om vernederende situaties waarvan vooral vrouwen het slachtoffer zijn op doeltreffende wijze te bestrijden. De Raad vindt het noodzakelijk om comités voor preventie en bescherming op het werk samen te stellen met het oog op de collectieve erkenning van de vormen van discriminatie waarvan de vrouwen het slachtoffer zijn.

2.8. Fiscaliteit

[Fiscaliteit en armoede]

Op 7 april 2000 keurde de Raad van de Gelijke Kansen het advies nr. 36 met betrekking tot fiscaliteit en armoede goed. In dit advies buigt hij zich over de toekomstige fiscale hervorming die de regering in de loop deze legislatuur belooft uit te werken en op de invloed ervan op de sociale gelijkheid vanuit de genderdimensie.

Aangezien de directe en indirecte impact van de fiscaliteit op de gelijkheid van mannen en vrouwen gekend is, heeft de Raad bij deze algemene hervorming van de personenbelasting (PB) de gelegenheid aangegrepen om deze gevolgen naar voor te brengen. Dit eerste advies, met als titel 'Fiscaliteit en armoede', betreft personen met een zodanig laag inkomen dat ze zelfs niet onderworpen zijn aan de personenbelasting.

Om te beginnen vraagt de Raad dat de Minister van Financiën een middel zou vinden om deze personen op te nemen in de statistieken van de personenbelasting om zo hun zichtbaarheid te vergroten. Vervolgens vestigt de Raad de aandacht op het feit dat de armsten volledig uitgesloten zijn van elke vorm van sociale herverdeling die gebaseerd is op de fiscaal aftrekbare onkosten. Ze zijn dus uitgesloten van alle beleidsmaatregelen die via belastingvermindering werken. Het gaat in hoofdzaak om de maatregelen met betrekking tot het gezinsbeleid, het verwerven van een woning, het aanzetten tot sparen en de opbouw van een extralegaal pensioen.

De Raad stelt ook vast dat het gedeelte van het gezinsbeleid dat gevoerd wordt door middel van belastingaftrekken voor kinderen ten laste de niet-belastingplichtige gezinnen met kinderen ten laste absoluut niet bereikt, in het bijzonder de bestaansminimumtrekkers met kinderen, waaronder een groot aantal éénoudergezinnen, waarvan men weet dat meer dan 80% een vrouw als gezinshoofd heeft. De Raad is er dus van overtuigd dat de grote meerderheid van de niet-belastingplichtigen vrouwen zijn.

Met het oog op de sociale rechtvaardigheid en de strijd tegen armoede vindt hij dat het dus volstrekt niet aangewezen zou zijn dat die belastingvoordelen in de voorgenomen belastinghervorming nog zou worden uitgebreid, waardoor de sociaal-economische dualisering tussen belastingplichtigen en niet-belastingplichtigen nog in de hand zou worden gewerkt. Hij meent zelfs dat er bij de hervorming werk moet worden gemaakt van een vermindering

van de fiscale voordelen waarvan geweten is dat sommige toenemen in functie van de rang van het kind, terwijl andere ofwel proportioneel ofwel zelfs progressief zijn in verhouding tot het inkomen van de belastingplichtige, waardoor zij hun herverdelend effect verliezen.

De Raad meent dat het ideaal zou zijn indien de essentie van het gezinsbeleid via gezinsuitkeringen zou worden gerealiseerd, op voorwaarde dat het totaal van de aftrek van fiscale uitgaven voor kinderen ten laste echt overgedragen wordt van het fiscaal budget naar dat van de RSZ. Als deze overdracht echter onmogelijk blijkt, zou een vorm van terugbetaalbare belastingen een andere oplossing zijn.

[Aftrek voor kinderen ten laste en fiscaal statuut van het onderhoudsgeld voor kinderen]

In zijn advies nr. 39 van 8 december 2000 maakt de Raad van de Gelijke kansen een analyse van de maatregelen met betrekking tot kinderen in het licht van het gevoerde gezinsbeleid door middel van fiscale voordelen. Het gaat hierbij om:

- de aftrek voor kinderen ten laste;
- het fiscaal statuut van de onderhoudsgelden, zowel ten name van de schuldenaar als van de schuldeiser;
- het co-ouderschap en de fiscaliteit.

Eén van de voornaamste maatregelen op fiscaal gebied in het kader van het gezinsbeleid is de verhoging van de belastingvrije som voor kinderen ten laste. Daarbij komen nog verschillende maatregelen zoals de aftrek voor kinderopvang, de berekening van het kadastraal inkomen in functie van de kinderen die ten laste zijn of waren, enz. De Raad herinnert eraan dat die belastingvoordelen aanzienlijk en progressief zijn ten opzichte van de rang van het kind. Zo geeft België aan gezinnen met drie en meer kinderen het grootste belastingvoordeel van alle Europese landen. De vraag dringt zich op welke filosofie er schuilt achter dit onderscheid tussen de vrijstellingen voor de kinderen vanaf rang 3 en volgende en die voor de kinderen van rang 1 en 2. Hij vindt dat er rond deze essentiële vraagstukken een debat ten gronde moet worden gevoerd.

Daarnaast herinnert hij eraan dat hij eerder gewonnen is voor gezinsmaatregelen via sociale uitkeringen (op voorwaarde dat de noodzakelijke financiële middelen worden toegekend).

Wat betreft het statuut van het onderhoudsgeld voor kinderen, stelt de Raad vast dat er bepaalde problemen zijn op fiscaal vlak. Ouders die met hun kinderen samenwonen kunnen immers in principe de kosten voor de opvoeding van hun kinderen niet aftrekken. In geval van feitelijke scheiding of echtscheiding kan de onderhoudsplichtige ouder dit echter wel en die aftrek kan een belangrijk fiscaal voordeel vormen.

De Raad heeft dus kritiek op het huidige fiscaal statuut van het onderhoudsgeld voor kinderen en stelt voor om het aftrekbare percentage te verlagen of om deze vermindering terug te brengen tot een forfaitair bedrag dat minstens gelijk is aan de vrijstelling voor kinderen ten laste.

Bovendien vestigt de Raad de aandacht op het feit dat van tafel en bed of uit de echt gescheiden ouders die kiezen voor het systeem van co-ouderschap minder grote fiscale voordelen genieten dan andere ouders die uit elkaar of gescheiden zijn.

In dit advies dringt de Raad er ook op aan dat de beleidsverantwoordelijken de gepaste beslissingen nemen om de volgende kwesties op te lossen:

- de creatie van een 'Fonds voor onderhoudsgeld';
- de bepaling van een eenvormige berekeningswijze voor het verschuldigde onderhoudsgeld voor elk kind.

Wat betreft de creatie van een Fonds voor onderhoudsgeld zal binnenkort in het federaal Parlement een wetsvoorstel ingediend worden dat kan bogen op een zeer grote politieke consensus. De vertegenwoordigers(-sters) van alle politieke partijen hebben het ondertekend. De parlementairen en de Minister van Financiën hopen dat dit Fonds vanaf eind 2002 operationeel zal zijn.

Op fiscaal niveau voorziet de hervorming van de personenbelasting die in juni 2001 door het federaal Parlement gestemd werd een belastingvermindering ten voordele van de belastingplichtigen met één of twee kinderen ten laste. De bestaande terugbetaalbare belastingaftrek zal dus uitgebreid worden.

2.9. Andere

[II.9.1. Toekomstnota voor het gelijk-kansenbeleid (augustus 1999)]

In het begin van de huidige legislatuur (midden 1999) heeft de Raad zijn aanbevelingen aangaande het gelijkkansenbeleid voorgesteld aan de regering.

De aanbevelingen waren in hoofdzaak geconcentreerd rond 5 domeinen.

1. De tenuitvoerlegging van een geïntegreerde aanpak van de gelijke kansen (gender mainstreaming)

De Raad wenst in de eerste plaats de invoering van technieken en structuren voor de ontwikkeling van een geïntegreerde aanpak van de gelijkheid van mannen en vrouwen. Een dergelijke aanpak impliceert dat men bij elk beleid dat ten uitvoer wordt gelegd oog heeft voor de directe en indirecte impact ervan in functie van het gendercriterium, en dit niet enkel bij de ontwikkeling ervan, maar gedurende het hele proces en bij de evaluatie ervan.

Om deze doelstelling te verwezenlijken, vraagt de Raad:

- de versterking van de administratie die op federaal vlak bevoegd is voor de tenuitvoerlegging van het gelijkkansenbeleid, de Directie van de gelijke kansen, die belast zal worden met de begeleiding van het mainstreamingbeleid.
- de oprichting van een "interdepartementaal comité voor de gelijke kansen", samengesteld uit vertegenwoordigers van de verschillende federale ministeriële departementen, belast met de coördinatie van het mainstreamingbeleid in elk federaal departement.
- de oprichting van een "Comité voor de gelijke kansen" in elk federaal ministerieel departement, belast met de uitvoering van het mainstreamingbeleid binnen zijn departement.
- de ontwikkeling van een pilootproject in de vorm van een plan voor de sensibilisatie en vorming van de federale administratie met betrekking tot de geïntegreerde aanpak van de gelijkheid van mannen en vrouwen.

2. Tewerkstelling

Op het stuk van de tewerkstelling stelt de Raad vast dat vrouwen nog steeds de voornaamste slachtoffers zijn van werkloosheid en preciaire en/of deeltijdse

betrekkingen. Daarnaast zijn ze ook het slachtoffer van een tegelijkertijd horizontale en verticale segregatie van de arbeidsmarkt en van een functieclassificatiesysteem dat ingaat tegen het beginsel van de gelijke beloning.

Om de gelijkheid te waarborgen stelt de Raad voor om:

- bij de uitvoering van het nationaal actieplan voor de werkgelegenheid naar geslacht opgesplitste streefcijfers op te stellen zodat vrouwen in dezelfde mate kunnen genieten van de verschillende werkloosheidsmaatregelen als hun aandeel in de werkloosheid;
- ervoor te zorgen dat de negatieve effecten van deeltijdse arbeid en loopbaanonderbreking weggewerkt word. Deeltijdse arbeid niet uitsluiten van permanente vorming kan zo bijvoorbeeld een echte stap naar de desegregatie van de arbeidsmarkt vormen;
- het betaald educatief verlof en de werkervaringscontracten te bestuderen in het licht van de doelstelling om voor mannen en vrouwen dezelfde kansen te waarborgen voor promotie en toegang tot de arbeidsmarkt;
- verder te gaan met het gevoerde beleid voor de verwezenlijking van gelijk loon voor gelijkwaardig werk door de aanmoediging van de herziening van de sectorale functieclassificaties. De vorming en/of de aanwerving van het nodige personeel binnen de administratie voor de volledige of gedeeltelijke financiering van de invoering van een analytisch systeem in de verschillende sectoren zijn twee maatregelen die in dit opzicht voorzien zouden moeten worden;
- een overleg met de gemeenschapsoverheden te organiseren met het oog op de omzetting voor de materies die onder hun bevoegdheid vallen van de richtlijn 79/80/EG met betrekking tot de bewijslast bij discriminatie op grond van geslacht.

3. Individualisering van de rechten in de sociale zekerheid en de fiscaliteit

De Raad beklemtoont al vele jaren dat een gelijkkansenbeleid voor mannen en vrouwen gebaseerd is op gelijkheid tussen de verschillende gezinsleden: tussen alle kinderen en tussen de partners wat hun levenswijze ook is. Om deze werkelijke gelijkheid te realiseren, wenst de Raad:

- de invoering van een sociale zekerheid die voor de uitkeringen geen onderscheid maakt in functie van

de gezinstoestand van de rechthebbenden en in het bijzonder van de aanwezigheid van een volwassene "ten laste", maar integendeel rekening houdt met de reële draagkracht van elkeen op het stuk van de sociale zekerheid;

- de tenuitvoerlegging van een hervorming van de fiscaliteit met het oog op de geleidelijke individualisering en het respect voor de neutraliteit van de levenskeuzes.

De Raad is er zich echter van bewust dat de realisatie van het proces van de individualisering van de rechten geleidelijk aan moet gebeuren zonder een nieuwe precarisering in het leven te roepen. In deze optiek moeten de verworvenheden van degenen die op dit moment afgeleide rechten genieten gevrijwaard worden.

4. Strijd tegen fysiek en seksueel geweld

Zoals een onderzoek van het Limburgs Universitair Centrum uit 1998 aantoonde, is er een voortdurende stijging van het aantal vrouwen dat toegeeft het slachtoffer te zijn (geweest) van fysiek, seksueel en/of intrafamiliaal geweld. Om dit fenomeen te proberen aanpakken stelt de Raad voor:

- te zorgen voor de organisatie van een goede coördinatie van alle instanties die instaan voor de eerste hulpverlening aan slachtoffers;
- het Nationaal Forum voor slachtofferbeleid voluit te steunen;
- op basis van de wet van 7 mei van 1999 op de gelijke behandeling van mannen en vrouwen, het koninklijk besluit van 18 december 1992 over het ongewenst seksueel gedrag in de privé-sector te versterken door er maatregelen aan toe te voegen voor de bestrijding en de preventie van ongewenst seksueel op het werk;
- maatregelen te nemen met betrekking tot stalking, vooral op het stuk van preventie en slachtofferopvang;
- zich niet te beperken tot slachtofferopvang maar ook een integrale aanpak te ontwikkelen voor de preventie van fysiek en seksueel geweld;
- sensibilisatiecampagnes te voeren rond deze problematiek, in het bijzonder wat betreft de detectie van fysiek en seksueel geweld, bij de bevolking en bij gespecialiseerde beroepsgroepen;
- zich ook te interesseren voor de opvang en de begeleiding van daders;

- een onderzoek uit te voeren naar de situatie van mindervalide vrouwen en naar het geweld dat eventueel tegen gepleegd wordt.

5. Besluitvorming

Ondanks de maatregelen die tijdens de legislatuur 1995-1999 werden genomen, neemt de deelname van vrouwen aan de besluitvorming niet sterk toe. Om deze democratische tekortkoming aan te pakken, vraagt de Raad:

- een herziening van de Belgische grondwet waardoor het beginsel van de gelijkheid van mannen en vrouwen wordt ingeschreven in artikel 10;
- een verfijning van de wet Smet-Tobback van 24 mei 1994, bijvoorbeeld door de bepaling dat het quotum van maximum twee derden van eenzelfde geslacht ook van toepassing is op de verkiesbare plaatsen;
- maatregelen ter beperking van het cumuleren van mandaten;
- de erkenning en de financiering van de gestructureerde politieke vrouwengroepen van de democratische partijen om hen met name toe te laten rekruterings- en vormingsprojecten uit te werken om de toegang van vrouwen tot de politiek te verbeteren.
- het herbekijken van de wet van 20 juli 1990 ter bevordering van de evenwichtige aanwezigheid van mannen en vrouwen in de federale organen met adviserende bevoegdheid om er de onduidelijkheden uit weg te werken.

[II.9.2. Adviezen 24, 27 et 30]

[De adel]

De Raad werd in de loop van 1998 gevraagd een advies uit te brengen over de adel en de eventuele discriminatie van vrouwen bij het overdragen en het toekennen van dergelijke adellijke titels. In zijn advies nr. 24 van 12 maart 1999 onderzoekt de Raad de situatie en brengt een aantal aanbevelingen uit inzake overdracht en toekenning.

Toekenning

De Raad is de mening toegedaan dat aangezien de toekenning door de Koning van een adellijke staat en/of titel aan bepaalde personen gebaseerd is op bijzondere verdiensten door deze personen gesteld, deze toekenning als gevolg daarvan ook uitsluitend en uitdrukkelijk aan die persoon moet worden verleend en dus niet overerfbaar kan worden gesteld. In

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

In verband met de evenwichtige aanwezigheid van mannen en vrouwen in de Raad van Adel en de Consultatieve Commissie

Aangezien de Raad van Adel en de Consultatieve Commissie voor het toekennen van adellijke gunsten onder de toepassing van de wet ter bevordering van de evenwichtige aanwezigheid van mannen en vrouwen in organen met adviserende bevoegdheid (d.d. 20.07.1990, B.S. 09.10.1990, gewijzigd door de wet van 17.07.0997, B.S. 31.07.1997) vallen, dient bij de voordracht van een nieuwe mandaat de kandidatuur van één man en één vrouw voorgedragen te worden. In dit kader dient bovendien de samenstelling van beide adviesraden te worden gewijzigd zodat ten hoogste twee derden van de leden van deze adviesorganen van hetzelfde geslacht zijn, tenzij beide adviesorganen kunnen motiveren onder de uitzonderingsbepalingen te vallen zoals vermeld in de wetten van 20.07.1990 en 17.07.1997.

Overdracht

Naar analogie met de recente wijziging van de grondwet welke bepaalt dat ook vrouwelijke afstammelingen van de Koning de troon kunnen bestijgen en die bovendien aan hun afstammelingen kunnen overdragen, dienen eveneens de discriminatoire bepalingen van het adelsrecht te worden gewijzigd. Elke vorm van overdracht van de adellijke staat en titel bij afstamming dient te gebeuren zonder onderscheid van kunne. Het adelsrecht dient dit principe officieel te erkennen.

De Raad verzoekt uitdrukkelijk om een wettelijke bepaling die de overdracht en de afstamming over alle generaties van de adellijke staat en titels regelt zonder dat er een onderscheid wordt gemaakt naar mannen en vrouwen. Aangezien de grondwet de Koning enkel de bevoegdheid toekent om de adelom te verlenen en aldus niet expliciet een bevoegdheid vermeld inzake de overerfelijkheid van de adellijke staat of titels, ondermijnt een dergelijke wettelijke maatregel niet het recht van de Koning als vermeld in artikel 113 van de grondwet.

Aangezien de Raad uitdrukkelijk verzoekt dat ook een vrouw de adellijke staat en titel kan verkrijgen en overdragen verwijst de Raad naar zijn advies nr. 14 van 21 maart 1997 betreffende de naam van het kind waarin aan de ouders de keuze wordt geboden om aan hun kind de familienaam van de moeder of de vader te geven.

De Raad van de Gelijke Kansen verzoekt de Raad van de Adel om een advies inzake de wijziging van het

koninklijk besluit van 14 juni 1876 met betrekking tot het uitsluitend toekennen van persoonlijke adellijke staat en/of titel en inzake het uitwerken van een wettelijke bepaling die de overdracht regelt op een niet discriminatoire wijze.

De vertegenwoordigers van de SP in de Raad konden niet instemmen met dit advies omdat de SP in beginsel tegen het adeldom is.

[Het geslacht van de geschreven pers]

Na een ontmoeting met een journaliste die vond dat ze gediscrimineerd werd, heeft de Raad op 10 december 1999 het advies nr. 27 over de evenwichtige deelname van mannen en vrouwen aan de schrijvende pers in België, opgesteld.

Dit advies behandelt de ondervertegenwoordiging van vrouwen in de schrijvende pers, in het bijzonder in de besluitvormingsorganen. Het bevat vervolgens een aantal aanbevelingen ter bevordering van een meer evenwichtige deelname van mannen en vrouwen in de mediabedrijven.

Sinds meer dan 20 jaar vormen vrouwen de grote meerderheid van de afgestudeerde journalisten, maar deze realiteit weerspiegelt zich hoegenaamd niet in de samenstelling van de redacties, waar minder dan één op vijf van de journalisten een vrouw is. De ondervraagde vrouwelijke journalisten verklaren dit tekort door de onzekerheid van het beroep, bepaalde machistische reflexen bij de aanwerving of bij een bevordering en vooral door de moeilijkheid om het gezinsleven te verzoenen met een beroep dat een permanente beschikbaarheid vereist.

Niettegenstaande het feit dat de wereld die door de media wordt getoond er nog vaak een blijft waarin vrouwen keer op keer slachtoffers, objecten of onzichtbare wezens zijn, heeft de vervrouwelijking van het beroep van journalist gedurende het laatste decennium voor veranderingen gezorgd in de beeldvorming en in het gamma van de behandelde onderwerpen. De komst van vrouwelijke verslaggevers in conflictsituaties heeft bijvoorbeeld de hele problematiek van verkrachting als oorlogswapens onder de aandacht gebracht.

Vanuit deze vaststellingen heeft de Raad een hele reeks aanbevelingen geformuleerd.

De Raad vraagt dat de regering de onderzoeken naar vrouwen en media zouden steunen en verspreiden.

Hij wenst ook dat ze zouden optreden om systematisch de gevallen van seksisme aan te klagen, desnoods door de subsidies aan de pers afhankelijk te maken van de clausules met betrekking tot de non-discriminatie tussen mannen en vrouwen in het arbeidsproces en in de mediaboodschappen.

De Raad moedigt de media aan om niet-discriminerende praktijken te gebruiken bij de aanwerving en tijdens de loopbaan, desnoods door positieve acties.

Hij vindt ook dat de universiteiten en de hogescholen waar de journalisten opgeleid worden een cursus over genderproblematiek moeten toevoegen en managementopleidingen moet organiseren voor vrouwelijke journalisten die een carrière willen uitbouwen.

Tenslotte meent de Raad dat de beroeps- en werknemersorganisaties initiatieven zouden moeten nemen voor een grotere vrouwelijke aansluiting bij de professionele netwerken van de mediaindustrie.

[Het wetsvoorstel ter bestrijding van discriminatie]

In zijn advies nr. 31 van 7 april 2000 spreekt de Raad zich uit over het wetsvoorstel ter bestrijding van discriminatie en tot wijziging van de wet van 15 februari 1993 tot oprichting van een Centrum voor gelijkheid van kansen en voor racismebestrijding.

Dit wetsvoorstel, ingediend door de heer Philippe Mahoux en anderen, wil ons land een algemene wetgeving rond gelijke behandeling geven, op basis waarvan meerdere discriminaties, waaronder discriminatie op grond van het geslacht, als ontoelaatbaar zullen worden beschouwd.

De Raad denkt dat het op gelijke voet plaatsen van discriminatie op basis van geslacht met andere vormen van discriminatie negatieve gevolgen zal hebben voor het gelijkheidsbeleid voor mannen en vrouwen. Volgens de Raad onderscheidt discriminatie op basis van geslacht zich fundamenteel van andere discriminaties, en dit op grond van het feit dat het hierbij om een meerderheid van de bevolking gaat. Wegens de transversale aard van seksediscriminatie is volgens de Raad een specifiek beleid voor de gelijke kansen van mannen en vrouwen noodzakelijk.

In zijn advies nr. 31 eist de Raad dat het geslacht als bron van discriminatie het onderwerp zou uitmaken

van een specifieke wetgeving en dat het specifieke gelijkheidsbeleid in dit domein verder wordt gezet. Hij verklaart ook voorstander te zijn van een onafhankelijk Instituut voor de gelijke kansen van mannen en vrouwen dat bevoegd is om in rechte op te treden voor slachtoffers van geslachtsdiscriminatie. Tenslotte vraagt de Raad om de aangetoonde juridische leemten in het wetsvoorstel op te lossen.

[II.9.3. Inventaris van de Raad van de Gelijke Kansen voor Mannen en Vrouwen van 7 april 2000 aangaande discriminatie t.o.v. Holebi's.]

Tijdens de studiedag van 11 juni 1998 over 'Gezin(nen) in beweging' heeft de Federatie Werkgroepen Homoseksualiteit de Raad verzocht zich te buigen over de discriminaties ten aanzien van homoseksuelen, lesbiennes en biseksuelen (holebi's). Ingaand op dit verzoek, heeft de Raad besloten een inventaris op te maken van de bestaande discriminaties t.a.v. holebi's.

Deze tekst geeft enerzijds een overzicht van de maatschappelijke situatie van holebi's door een overzicht van enkele kengetallen en een beeld van de maatschappelijke perceptie van homoseksualiteit.

Anderzijds geeft deze inventaris ook een overzicht van de discriminaties en/of de ongelijke behandeling van holebi's. De bestaande vormen van discriminatie kunnen grosso modo in drie grote groepen ingedeeld worden, met name, de indirecte discriminatie ten gevolge van het huwelijksverbod, de directe discriminatie door de overheid op basis van gelijkheid van geslacht en tenslotte de directe en indirecte discriminatie door derden.

De Raad wenst in dit verband wel te benadrukken dat zij voorstander blijft van een individualisering van de rechten inzake sociale zekerheid en fiscaliteit en refereert daarbij naar de verschillende adviezen die zij daaromtrent in het verleden reeds heeft uitgebracht. De Raad wijst erop dat de discriminaties waarvan homoseksuelen het slachtoffer zijn op het gebied van sociale zekerheid en fiscaliteit in de eerste plaats voortkomen uit het feit dat zij geen huwelijk kunnen aangaan. De Raad is er dan ook voorstander van om deze primaire discriminatie als eerste op te heffen.

Ondertussen is er een wetsontwerp ingediend ter bestrijding van discriminatie en tot wijziging van de wet van 15 februari 1993 tot oprichting van een Centrum voor gelijkheid van kansen en voor racisme-

bestrijding. Dit wetsontwerp stelt dat directe of indirecte discriminatie op basis van o.a. seksuele geaardheid verboden is.

Op 7 december 2001 heeft de Ministerraad, op voorstel van de Minister van Justitie en na advies van de Raad van State, een voorontwerp van wet goedgekeurd waardoor het huwelijk wordt opengesteld voor personen van hetzelfde geslacht.

[II.9.4. Zakboek gelijke kansen mannen en vrouwen - databank]

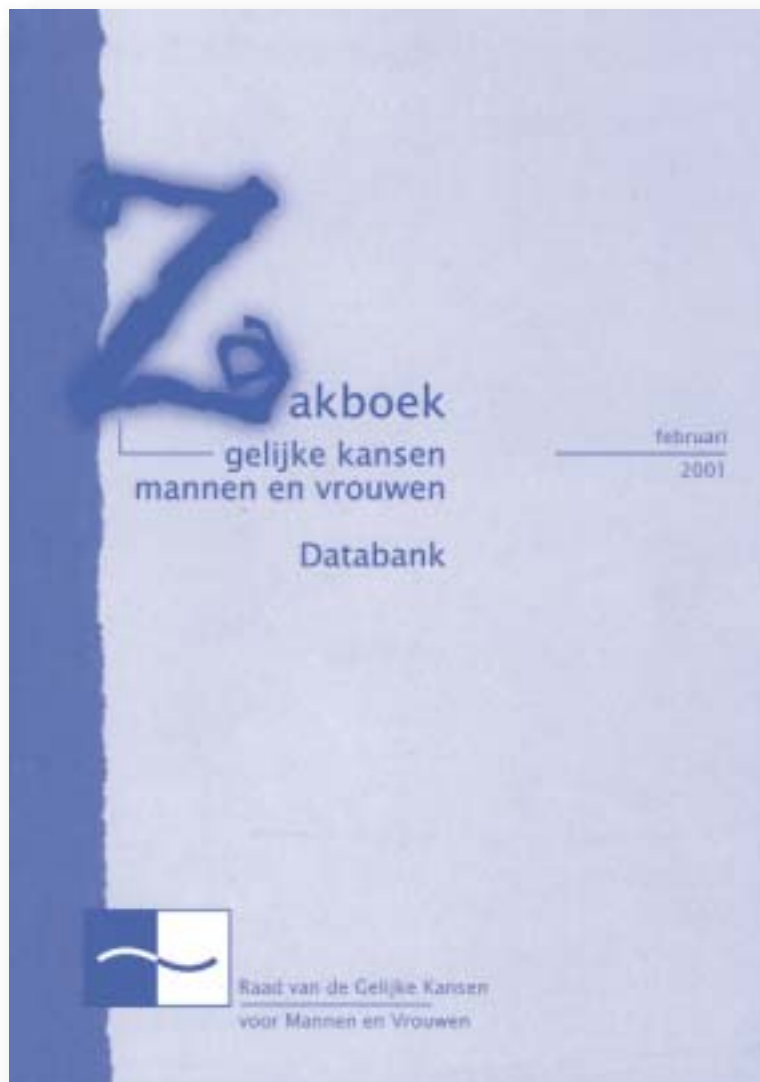
De Raad van de Gelijke Kansen voor Mannen en Vrouwen heeft in mei 2000 een 'Zakboekje gelijke kansen' uitgebracht. Dit zakboekje werd in februari 2001 opnieuw geactualiseerd. Naast een overzicht van alle leden en lidorganisaties van de Raad bevat

het ook gegevens omtrent een groot aantal organisaties die op verschillende beleidsdomeinen actief zijn inzake de gelijkheid voor mannen en vrouwen (België (federaal en gemeenschappen en gewesten) – EU – Internationaal). Naast postadressen, telefoonnummers en e-mailadressen worden ook de activiteiten van de verschillende organisaties beschreven.

[II.9.5. Infomateriaal van de Raad]

De Raad heeft vanaf het begin een eigen huisstijl ontwikkeld zowel op het vlak van de inhoud als van de werkmethode en de voorstelling van zijn documenten.

Zo beschikt de Raad over een eigen logo, een reeks van vier posters en een folder. Dit materiaal is beschikbaar in de drie landstalen en de folder is eveneens beschikbaar in het Engels.





3.

Opvolging

van de

adviezen

1 tot en met 19 van de Raad van de Gelijke Kansen voor Mannen en Vrouwen

[Opvolging van de adviezen nr. 1 tot 19 van de Raad van de Gelijke Kansen voor Mannen en Vrouwen]

(Laatste ontwikkelingen)

De bedoeling van dit hoofdstuk is om per thema een beknopt overzicht te bieden van de laatste ontwikkelingen in de materies die behandeld werden door de Raad van de Gelijke Kansen voor Mannen en Vrouwen in de adviezen nr. 1 tot 19. Ze werden samengevat in het Activiteitenverslag van de Raad met betrekking tot de periode van september 1993 tot oktober 1997. Meer bijzonderheden over de standpunten van de Raad zijn terug te vinden in het vorige activiteitenverslag of in de adviezen zelf.

I. Tewerkstelling

[Gelijk loon]

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 van de sociale zekerheid, voorziet dat elke vorm van (directe of indirecte) discriminatie op basis van het geslacht moet worden bestreden. Eén van de vernieuwingen van deze wet bestaat uit de invoering van een specifieke paragraaf over functieclassificatie met het oog op het verkleinen van de loonkloof tussen mannen en vrouwen. Dit zal waarschijnlijk gevolgen hebben voor de functieclassificatiesystemen, waarvan sprake *in advies nr. 8 over gelijk loon voor mannen en vrouwen*.

Bovendien is deze wet vernieuwend op het gebied van de bewijslast. Wanneer iemand gediscrimineerd wordt in de domeinen waarop de wet betrekking heeft, volstaat het voortaan om elementen aan te brengen op basis waarvan een discriminatie kan vermoed worden. Het is dan aan de tegenpartij (de werkgever) om te bewijzen dat er geen discriminatie heeft plaatsgevonden.

De gelijke beloning van mannen en vrouwen was en is nog steeds een geprivilegieerd domein in het kader van het gelijkheidsbeleid. Zo werden er informatieinstrumenten over gelijk loon ("Naar een eerlijke verloning van uw functie", brochure en vormingsmodule) uitgewerkt en op ruime schaal verspreid in de loop van de periode 1998-2000.

In het kader van het Belgische Voorzitterschap van de Europese Unie gedurende het tweede semester

van 2001, heeft België bovendien beslist om indicatoren op te stellen met betrekking tot de loonkloof tussen mannen en vrouwen, om zo de vooruitgang van de verschillende Lidstaten in dit domein te kunnen meten.

[Overheidsdiensten]

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, hopen we 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. Zo heeft hij het principe aanvaard van de oprichting van een "cel gelijke kansen" binnen het departement "Personeel en Organisatie".

Wat betreft *het advies nr. 7 betreffende de vrouwen bij de Belgische politiediensten*, heeft de Minister van Binnenlandse Zaken aan de nieuwe federale politie gevraagd om binnen zijn personeelsdienst een cel te creëren die zich speciaal zou buigen over de kwesties inzake gelijkheid (op het niveau van de aanwerving, de arbeidsvoorwaarden, enz.).

Inzake *het advies nr.13 betreffende de vrouwen in de krijgsmacht*, heeft de Minister van Landsverdediging in december 2000 een algemene vergadering van het vrouwelijk personeel georganiseerd (in het kader van de 25ste verjaardag van de intrede van vrouwen in het leger). Deze manifestatie was de gelegenheid voor het vrouwelijk personeel om hun verschillende eisen te formuleren en te bespreken. Als gevolg van deze manifestatie werden op 20 maart 2001 een reeks maatregelen aangekondigd met betrekking tot de integratie van het vrouwelijk personeel van Landsverdediging, de buitenlandse missies en de verzoening van arbeid en gezinsleven, de kwaliteit van het leven en de intermenselijke relaties en het persoonlijk respect.

De Minister van Landsverdediging zei trouwens de aanwerving van een groter aantal vrouwen te voorzien door:

- de herziening van de proeven voor lichamelijke geschiktheid die selectiever voor vrouwen lijken te zijn;
- de invoering van meer niet-gevechtsfuncties;
- de invoering van maatregelen met het oog op de verbetering van de levenskwaliteit van vrouwen in het leger;
- de invoering van vrouwelijke accenten in de publiciteitscampagnes.

II. Geweld

Wat betreft *het advies nr. 19 betreffende stalking*, werd een positieve verandering in het voordeel van het slachtoffer ingevoerd 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.

De wet van 7 mei 1999 op de gelijke behandeling van mannen en vrouwen voert ook een nieuwe dimensie in op het vlak van de bescherming tegen ongewenst seksueel gedrag op het werk. Voortaan wordt er een verband gelegd tussen ongewenst seksueel gedrag en discriminatie op basis van het geslacht, waardoor alle reeds bestaande beschermingsmechanismen inzake gelijke behandeling onmiddellijk toepasbaar zijn op ongewenst seksueel gedrag (strafrechtelijke sanctie via een klacht bij de Inspectie sociale wetten, ontslagbescherming voor slachtoffers...).

Nog steeds binnen het domein van het geweld, wordt in het Parlement momenteel een wetsontwerp onderzocht met betrekking tot de bescherming van werknemers tegen geweld, pesterijen en ongewenst seksueel gedrag op het werk. Het voorontwerp bestaat uit twee belangrijke luiken: een luik "preventie en informatie" enerzijds, en een luik "repressie" anderzijds. De evolutie van de wetgeving zal zowel gericht zijn op de aanpassing van actuele maatregelen als op de invoering van nieuwe maatregelen.

Wat betreft *het advies nr. 18 betreffende genitale verminking*, voorziet de wet van 28 november betreffende de strafrechtelijke bescherming van minderjarigen bepalingen ter bestrijding van onder andere deze aantastingen van de lichamelijke integriteit. Deze wet ver-

sterkt in het bijzonder de strafrechtelijke bescherming van minderjarige slachtoffers van inbreuken van seksuele aard (prostitutie, aantasting van de seksuele integriteit, verkrachting, vrijwillige lichamelijke letsels...) en stelt dus elke vorm van verminking van de vrouwelijke geslachtsorganen strafbaar.

III. Sociale zekerheid

Er werd een leemte weggewerkt in de wetgeving aangaande de moederschapsuitkering door het koninklijk besluit van 4 februari 2000 tot wijziging, wat betreft de moederschapsuitkering, van het koninklijk besluit van het koninklijk besluit van 3 juli 1996 tot uitvoering van de wet betreffende de verplichte verzekering voor geneeskundige verzorging en uitkeringen, gecoördineerd op 14 juli 1994.

De leemte in kwestie werd reeds aan het licht gebracht in *het advies nr. 10 betreffende de moederschapsbescherming*. Het gevolg ervan was dat de werknemster die zowel een bezoldigde functie als een zelfstandige activiteit uitoefende geen moederschapsuitkering kreeg gedurende de periode van moederschapsbescherming bij voortzetting van haar (deeltijdse) zelfstandige activiteit.

Het koninklijk besluit van 4 februari 2000 regelt deze situatie. Het bepaalt dat de moederschapsuitkeringen voortaan kunnen worden toegekend aan de gerechtigde die tijdens de periode van moederschapsbescherming de zelfstandige activiteit die ze onmiddellijk voorafgaand aan deze periode uitoefende voortzet. Ze moet dan wel de voorafgaandelijke toestemming vragen aan de adviserend geneesheer van haar verzekeringsinstelling, en ze moet een geneeskundig attest voorleggen waaruit blijkt dat deze activiteit geen risico inhoudt voor haar gezondheid of die van haar kind.

IV. Besluitvorming

Op 8 maart 2001 nam de Senaat een ontwerp aan tot wijziging van titel II van de grondwet met het oog op de invoering van een bepaling met betrekking tot het recht van vrouwen en mannen op gelijkheid en ter begunstiging van hun gelijke toegang tot verkozen mandaten. Bovendien heeft de regering twee wetsvoorstellen goedgekeurd met betrekking tot de invoering van de pariteit op de kandidatenlijsten en de afwisseling op de eerste twee plaatsen. Op die manier werd er ingegaan op de eisen van de Raad uit *het advies nr.4 betreffende de deelname van vrouwen aan het politiek leven*, behalve:

- de invoering van een Assisen van de pariteit;
- de vooruitgangen op het niveau van de cumul van de mandaten;
- de officiële financiering van de vrouwenstructuren van de politieke partijen.

V. Combinatie van arbeid en privé-leven

In zijn advies nr. 1 betreffende de verdeling van de zorgtaken tussen mannen en vrouwen binnen het gezin en binnen de maatschappij, vroeg de Raad aan de bevoegde autoriteiten om de ontwikkeling van, onder andere, verlofregelingen voor werkende ouders.

Sinds januari 1998 kan elke werknemer zijn individueel recht op vaderschapsverlof laten gelden en, daaruitvolgend, 3 maanden thuisblijven om voor zijn kind te zorgen. Dit verlof kan worden opgenomen in een periode die begint vanaf de geboorte van het kind tot het de leeftijd van 4 jaar bereikt. Bij adoptie kan dit verlof van drie maanden opgenomen worden gedurende een periode van 4 jaar die begint op de dag van inschrijving van het kind bij de gemeentelijke administratie tot het moment waarop het kind 8 jaar wordt.

Op 1 januari 2002 wordt het systeem van loopbaanonderbreking in de privé-sector vervangen door het stelsel van tijdskrediet, loopbaanvermindering en vermindering van de arbeidsprestaties tot een halftijdse betrekking, en dit volgens de bepalingen die voorzien zijn in de wet van 10 augustus 2001 betreffende de verzoening van werkgelegenheid en kwaliteit van het leven. In tegenstelling tot het stelsel van loopbaanonderbreking, waarvan de duur maximum 5 jaar was, is het stelsel van tijdskrediet beperkt tot maximum 1 jaar, behalve bij een prestatievermindering die overeenkomt met 1/5.

De verlenging tot 5 jaar in het kader van een vermindering van de arbeidsprestaties tot een halftijdse

betrekking of van een volledige terugtrekking is echter mogelijk op basis van een CAO. Bovendien zal het in het nieuwe stelsel niet meer mogelijk zijn om een vermindering van arbeidsprestaties te verkrijgen die overeenkomt met 1/3 of 1/4 van het aantal arbeidsuren van een voltijdse betrekking.

VI. Gezin

Wat betreft het advies nr. 14 betreffende de naam van het kind, heeft Minister Verwilghen in zijn algemene beleidsnota voor 2001 verklaard dat de discriminatie van vrouwen bij de toekenning van de familienaam langs juridische weg zal worden geëlimineerd. In dit opzicht werden in het Parlement een aantal wetsvoorstellen ingediend om het Burgerlijk Wetboek te wijzigen met betrekking tot de toewijzing van de naam van de vader. Deze wetsvoorstellen werden nog niet besproken.

VII. Andere

In de akten van de studiedag "Vrouwen en Sport" die op 1 december 2000 georganiseerd werden door de Franse Gemeenschap komen duidelijk de problemen naar voren die al signaleerd werden in het advies nr. 17 betreffende vrouw en sport.

In zijn slotbetog heeft de Minister van Sport, Rudy Demotte zich ertoe verbonden om jaarlijks 5 miljoen toe te kennen voor de promotie van sport door vrouwen in het algemeen en een extra 5 miljoen aan de sportfederaties voor de promotie van vrouwensport. Hij wees op de rol van de media bij de verspreiding van sportevenementen en van de plaatselijke overheden bij de ontwikkeling van structuren en materiaal. Net als de Vice-Eerste Minister, Laurette Onkelinx, onderstreepte hij het belang van de deelname van vrouwen aan omkaderings- en besluitvormingsstructuren in dit domein.



4. Bijlagen

[Officieuze coordinatie]

15 FEBRUARI 1993

KONINKLIJK BESLUIT HOUDENDE OPRICHTING VAN EEN RAAD VAN DE GELIJKE KANSEN (B.S., 6 maart 1993)

Gewijzigd bij K.B. 22 februari 1994 (B.S., 20 april 1994); K.B. 23 maart 1995 (B.S., 29 juni 1995); K.B. 10 juni 1996 (B.S., 24 juli 1996) en K.B. 28 februari 1999 (B.S. 11 maart 1999).

Art. 1. Bij het Ministerie van Tewerkstelling en Arbeid wordt een Raad opgericht die "Raad van de Gelijke Kansen voor Mannen en Vrouwen" wordt genoemd.

Art. 2.

§ 1^{er}. De Raad van de Gelijke Kansen voor Mannen en Vrouwen heeft als taak doeltreffend bij te dragen om alle directe en indirecte discriminaties ten aanzien van mannen en vrouwen weg te werken en om de feitelijke gelijkheid tussen mannen en vrouwen te realiseren.

§ 2. Ter vervulling van deze taak kan de Raad rapporten opstellen, onderzoeken verrichten, wettelijke of verorderingsmaatregelen voorstellen, voorlichting en informatie verschaffen en verspreiden.

§ 3. De Raad werkt op eigen initiatief of op verzoek van de Minister belast met het beleid van gelijke kansen voor mannen en vrouwen of op verzoek van andere Ministers.

Zijn taak bestaat er eveneens in rapporten op te stellen voor de Nationale Arbeidsraad als deze haar dat vraagt.

§ 4. De Raad kan alle nodige inlichtingen inwinnen en een beroep doen op deskundigen die niet tot haar leden behoren.

Art. 3. De Raad is samengesteld uit :

- 1° een voorzitter(ster) gekozen om zijn(haar) deskundigheid inzake de problemen die onder de bevoegdheden van de Raad ressorteren;
- 2° twee ondervoorzitters(sters), bij voorkeur behorend tot een verschillend geslacht, gekozen om

hun deskundigheid inzake de problemen die onder de bevoegdheid van de Raad ressorteren en zo mogelijk gekozen onder de leden van de Raad;

- 3° zestien effectieve leden en zestien plaatsvervangende leden van wie er :
 - a) vijf effectieve leden en vijf plaatsvervangende leden aangewezen worden onder de kandidaturen die door de representatieve werknemersorganisaties in dubbeltal worden voorgedragen;
 - b) vijf effectieve leden en vijf plaatsvervangende leden aangewezen worden onder de kandidaturen die door de representatieve werkgeversorganisaties worden voorgedragen;
 - c) drie effectieve leden en drie plaatsvervangende leden die respectievelijk aangewezen worden onder de kandidaturen in dubbeltal voorgedragen door de Minister die Ambtenarenzaken onder zijn bevoegdheid heeft, door de Minister van Tewerkstelling en Arbeid en door de Minister belast met het Beleid van gelijke kansen voor mannen en vrouwen;
 - d) drie effectieve leden en drie plaatsvervangende leden aangewezen onder de kandidaturen die door de als representatief erkende vakbonden in het raam van de wet van 19 december 1974 tot regeling van de betrekkingen tussen de overheid en de vakbonden van haar personeel, in dubbeltal worden voorgedragen;

Indien de lijsten in dubbeltal vermeld in 3° a, b en d van dit artikel niet binnen de maand na het verzoek dat de Minister aan deze organisaties heeft gericht, worden meegedeeld, kunnen deze leden worden aangewezen op basis van hun deskundigheid en hun ervaring;

- 4° tweeëndertig effectieve leden en tweeëndertig plaatsvervangende leden gekozen om hun deskundigheid of hun onderlegdheid inzake de gelijkemansproblematiek en met inachtneming van een evenwicht tussen de ideologische en sociale strekking van de personen die zullen aangewezen worden en die in dubbeltal als volgt worden voorgedragen :
 - a) vijftien effectieve leden en vijftien plaatsvervangende leden voorgedragen door de vrouwenorganisaties die het geheel van problemen

met betrekking tot het gelijkkansenbeleid behandelen;

- b) vijf effectieve leden en vijf plaatsvervangende leden voorgedragen door de adviesorganen bevoegd inzake het cultuur- en jeugdbeleid;
 - c) twee effectieve leden en twee plaatsvervangende leden voorgedragen door de gezinsorganisaties;
 - d) tien effectieve leden en tien plaatsvervangende leden waarvan vijf voorgedragen door de vijf Nederlandstalige politieke partijen en vijf door de vijf Franstalige politieke partijen die een georganiseerde vrouwenwerking hebben en die in hun huidige programma werken in de geest van gelijke kansen voor mannen en vrouwen. De aangeduide leden mogen geen parlementair mandaat uitoefenen;
- 5° twee leden gekozen om hun bevoegdheid of hun onderlegdheid inzake de problemen die onder de bevoegdheden van de Raad ressorteren, met inachtneming van een evenwicht tussen de ideologische en sociale strekkingen van de personen die zullen aangewezen worden.

Art. 4. De werkzaamheden van de Raad worden geleid door de voorzitter(ster). Deze wordt bijgestaan door een bureau dat, naast de voorzitter(ster) en de onvoorzitters(sters), tien leden van de Raad omvat die in zijn midden verkozen worden, vier onder de leden voorgedragen door deze vermeld in artikel 3, 3° en zes onder de leden voorgedragen door deze vermeld in artikel 3, 4°.

Eén van de ondervoorzitters(sters) vervangt de voorzitter(ster) als deze afwezig of verhinderd is.

De agenda van de Raad wordt door het Bureau vastgesteld.

Art. 5.

§ 1^{er}. Binnen de Raad kunnen commissies worden ingesteld voor bepaalde onderwerpen of bepaalde gebieden die worden voorgezeten door een lid van het Bureau of een daartoe aangeduid persoon.

§ 2. De Raad omvat daarenboven een vaste commissie bestaande uit :

- a) één afdeling voor de algemene vraagstukken van sociale aard die de werkgevers en de werk-

nemers uit de private sector aanbelangen en met als leden deze vermeld onder artikel 3, 1°, 2° en 3°, a en b;

- b) één afdeling voor de algemene vraagstukken van sociale aard die de overheid en de werknemers tewerkgesteld in de publieke sector aanbelangen en met als leden deze vermeld onder artikel 3, 1°, 2° en 3°, c en d.

Art. 6.

§ 1^{er}. Alle leden zijn stemgerechtigd.

§ 2. Om geldig te stemmen moet er in de Raad ten minste de helft van de gewone of plaatsvervangende leden vermeld in artikel 3, 3° en de helft van de gewone of plaatsvervangende leden vermeld in artikel 3, 4°, aanwezig zijn.

Wanneer dit aanwezigheidsquorum niet wordt bereikt, wordt de Raad binnen de maand opnieuw bijengeroepen met dezelfde agenda en beraadslaagt hij dan geldig ongeacht het aantal aanwezige leden.

§ 3. De beslissingen van de Raad worden genomen met volstreekte meerderheid van de uitgebrachte stemmen. Wanneer de algemene vraagstukken van artikel 5, § 2, worden bedoeld, maken de beslissingen uitdrukkelijk melding van het standpunt van de leden vermeld in artikel 3, 3°.

Art. 7. De Raad neemt vanaf de datum van inwerkingtreding van dit koninklijk besluit de gehele adviesbevoegdheid over van de Commissie Vrouwenarbeid zoals die haar door wetten en besluiten was toegekend.

In dat geval worden de adviezen voorbereid en uitgebracht door de vaste commissie ingesteld door artikel 5, § 2.

De adviezen van de vaste commissie kunnen in de plenaire zitting van de Raad enkel nog worden aangevuld en dit mits akkoord van de leden van de vaste commissie.

Art. 8. De voorzitter(ster), de ondervoorzitters(sters) en de leden worden door Ons benoemd. Zij worden benoemd voor een periode van vier jaar en zijn herbenoembaar.

Art. 9. Het secretariaat van de Raad wordt waargenomen door ambtenaren en beambten van het

Ministerie van Tewerkstelling en Arbeid, Directie gelijke kansen.

Het is belast met de voorbereiding van de werkzaamheden van de Raad en met de tenuitvoerlegging van zijn beslissingen.

Art. 9bis. Indien de voorzitter(ster), de ondervoorzitters(sters) en de leden van Raad en van de commissies een vergadering bijwonen die buiten hun standplaats wordt gehouden, hebben zij recht op de terugbetaling van hun reis- en verblijfkosten overeenkomstig de bepalingen van respectievelijk het koninklijk besluit van 18 januari 1965 houdende algemene regeling inzake reiskosten en het koninklijk besluit van 24 december 1964 tot vaststelling van de vergoedingen wegens verblijfkosten toegekend aan leden van het personeel der ministeries.

Wanneer de in het vorig lid bedoelde personen niet tot een ministerieel kabinet of een overheidsdienst behoren, worden zij voor de toepassing van het vorig lid gelijkgesteld met ambtenaren waarvan de graad tot rang 13 behoort.

Art. 10. De Raad stelt haar reglement van inwendige orde op.

Art. 11. Worden opgeheven :

1° Het koninklijk besluit van 2 december 1974, gewijzigd bij koninklijke besluiten van 6 juni 1975, 2 februari 1976, 5 januari 1978, 5 juni 1981 en 10 januari 1990 houdende oprichting van de Commissie Vrouwenarbeid.

2° Het koninklijk besluit van 31 oktober 1986 houdende oprichting van de Emancipatieraad.

Art. 12. Dit besluit treedt in werking de dag waarop het in het Belgisch Staatsblad is bekend gemaakt (*behalve art. 9bis, dat in werking treedt op 13 oktober 1996*).

Art. 13. Onze Minister van Tewerkstelling en Arbeid, belast met het beleid van gelijke kansen voor mannen en vrouwen, is belast met de uitvoering van dit besluit.

⁴ Vervanging gaande

Lijst van de leden

Raad

VAN VARENBERGH Myriam
Voorzitster
Verenigingstraat 28
1000 Brussel

JACQMAIN Jean
Ondervoorzitter
Centrale générale des Services publics
Place Fontainas 9-11
1000 Bruxelles

Effectieve leden

BALAND Paul
Ligue des Familles
Rue Neuve 23
7300 BOUSSU

BASILIADES Johan
VU
Louis Titzstraat 10 bus1
1040 Brussel

BAURAIN Françoise
UCM
Avenue A. Lacomblé 29
1030 Bruxelles

BELMANS Karolien⁴
KAV
Poststraat 111
1210 Brussel

BLANCKE Marguerite
CMBV
Brand Whitlocklaan 139
1200 Brussel

BOLZONELLO Erica
CSC
Chaussée de Haecht 579, bte 10
1031 Bruxelles

BRISBOIS Nelly
CGSLB – Syndicat libéral
Boulevard Poincaré 72-74
1070 Bruxelles

CLAES-VAN WAES Simone
Socio Culturele Vereniging van Liberale Vrouwen
p/a Eburonenstraat 33
1000 Brussel

COEURNELLE Didier
Ecolo
Rue Delhaize 18
1080 Bruxelles

COLLIE Monique
Vie Féminine
Rue de la Poste 111
1030 Bruxelles

CORVISIER Marie-Christine
COVIF
Rue du Méridien 10
1210 Bruxelles

DE BLENDE Hugo
CENTRAVOC
Haachtsesteenweg 579 bus 20
1031 Brussel

DE BOCK Emmanuel
FDF
Avenue A. Dupuich 1
1180 Bruxelles

DE MEIRLEIR Dirk ⁵
Scandinaviëstraat 138
9000 Gent

DOCX Riet
Vlaamse Kristelijke Wergevers
p/a KBC-Bank
Eiermarkt 20
2000 Antwerpen

DRIESKENS Anne-Mie
BGJG
Troonstraat 125
1050 Brussel

DURLET Carla
KVLV
Schapenstraat 34
3000 Leuven

FRAITEUR Béatrice
PSC
Rue des Deux Eglises 41
1000 Bruxelles

GLINEUR Monica
Ministère fédéral de l'Emploi et du Travail – Cabinet
de la Vice-Première Ministre et Ministre de l'Emploi

chargée de l'Egalité des Chances
Rue du Commerce 76-80
1040 Bruxelles

HENNAUT Frédéric
PS
Boulevard de l'Empereur 13
1000 Bruxelles

HERMANS Bernard
Ministère fédéral de la Fonction publique
"Résidence Palace" – Bloc C
Rue de la Loi 155
1040 Bruxelles

HOENS Marcelle
Conseil Supérieur Education populaire
Rue des Nations-Unies 28
4432 Alleur

HUET Brigitte
AAF
Rue de la Science 23-25 bte 7
1040 Bruxelles

KERRINCK Liliane
VSOA/SLFP
Bastenakenplein 30
1081 Brussel

LEJARDIN Catherine
CCSP
Avenue d'Auderghem 26
1040 Bruxelles

LIZIN Anne-Marie
CFFB Présidente
Rue du Méridien 10-12
1210 Bruxelles

LOETE Koen
CD & V
Wetstraat 89
1040 Brussel

MATHEN Denis
CJEF JRL
Rue de Naples 37-39
1050 Bruxelles

MERTENS Jan
Agalev
Jozef II straat 5
3000 Leuven

⁵ Vervanging gaande

PEEMANS-POULLET Hedwige
Comité de Liaison des Femmes
Rue André Fauchille 5
1150 Bruxelles

PETRE Anne
UPAF
Chaussée de Namur 47
5030 Gembloux

P'TITO Olivia
FGTB
Rue Haute 42
1000 Bruxelles

ROUSSEAU Jean-Philippe
PRL
Rue de Naples 41
1050 Bruxelles

SIMONIS Isabella
FPS
Place Saint-Jean 1-2
1000 Bruxelles

STOKKINK Denis
Ministère fédéral de l'Emploi et du Travail – Cabinet
de la Vice-Première Ministre et Ministre de l'Emploi
chargée de l'Egalité des Chances
Rue du Commerce 76-80
1040 Bruxelles

VAN BEDTS Raf
VLD – Studiedienst P/a
Huis der Parlementsleden
Leuvenseweg 21 lok. 8017
1008 Brussel

VAN CAMPENHOUT Nancy
UNIZO
Spastraat 8
1000 Brussel

VAN DER SPURT Cilia
FV
Heikant 21
2270 HERENTHOUT

VAN DER WILDT Francy
NVR – Voorzitster
Middaglijnstraat 10
1210 Brussel

VANDAMME Leen
VOK
Middaglijnstraat 10
1210 Brussel

VANPEBORGH Gitta
ABWV
Hoogstraat 42
1000 Brussel

VERCAMMEN Sandra
ACV
Haachtsesteenweg 579
1031 Brussel

VROOMEN Paul
Rat der Deutschsprachigen Gemeinschaft C.O.
Infotreff
Klosterstrasse 36
4700 Eupen

WOUTERS Steven Jeugdraad
Vlaamse Gemeenschap
Markiesstraat 1
1000 Brussel

Plaatsvervangende leden

AERTS Thierry
FGTB
Rue Haute 42
1000 Bruxelles

BERTIEAUX Françoise
PRL
Rue de Naples 41
1050 Bruxelles

BRIBOSIA Michèle
Comité de Liaison des Femmes
Avenue des Ormes 21
4000 Liège

BRUGGEMAN Katrien
NVR Amazone
Middaglijnstraat 10
1210 Brussel

CLAES Vera
SP-A
Nationaal secretaris SV
Grasmarkt 105 bus 43
1000 Brussel

CLAUS-BOYDENS Moniek
CD & V
Herfstlaan 9
8200 Brugge

CONROT Jean-Paul
Ligue des Familles
Rue du Trône 127
1050 Bruxelles

DE KUYSSCHE Sophie
Conseil de la Jeunesse d'Expression française
Rue Belliard 23A
1040 Bruxelles

DE VISSCHER Pascale
Socio Culturele vereniging van Liberale Vrouwen
Eburonenstraat 33
1000 Brussel

DE VOS Dominique PS
Avenue du Chant d'oiseau 67
1150 Bruxelles

DE VOS Hugo
Bond van vormings- en ontwikkelingsorganisaties vzw
Vooruitgangsstraat 333/8
1030 Brussel

DE WAARD Inge VOK
Middaglijnstraat 10
1210 Brussel

DEGEZELLE Hilde
VU & ID21
Vlaams Parlement
1011 Brussel

DEVOS Jean-Paul
CCSP
Avenue d'Auderghem 26
1040 Bruxelles

D'HAENENS Josette
FDf
Avenue Opperveld 15
1800 Beauval

DORBOLO Fabienne
Vie Féminine
Rue des Lilas 1A
4000 Liège

DRUART Jacques
Ministère de la Fonction publique
Rue de la Loi 155
1040 Bruxelles

DUMONT Lutgarde
Ecolo
Rue A. Roland
1030 Bruxelles

FIASSE Denise
AAF
Rue de la Chapelle 5
6941 Bende-Jenneret

KIRSCHFINK Suzanne
Rat der Deutschsprachigen Gemeinschaft
Am Berg 16
4700 Eupen

LEEMANS Mark
ACV
Haachtsesteenweg 579
1031 Brussel

LOUWETTE Mieke⁶
KAV
Poststraat 111
1030 Brussel

MASURE Luc
Bureau fédéral du Plan
Avenue des Arts 47-49
1000 Bruxelles

MONJOIE Irène
UPAF
Rémont 4
5370 Porcheresse

ONGENA Marcel
SLFP/VSOA
Rue Longue Vie 27-29
1050 Bruxelles

PERNEEL Judith
Jeugdraad Vlaamse Gemeenschap
Gallaitstraat 76
1030 Brussel

⁶ Vervanging gaande

PERNOT Annemie
Federaal Ministerie van Tewerkstelling en Arbeid
Rondplein Schuman 6
1040 Brussel

REMY Dirk
BGJG
Troonstraat 125
1050 Elsene

SAVOYE Marcel
CSC
Chaussée de Haecht 579
1031 Bruxelles

SEPULCHRE Jacques
Ligue des Familles
Rue du Trône 127
1050 Bruxelles

SPITALS Anne
FPS de Tournai-Ath
Rue du Fort 48
7800 Ath

UYTTERHOEVEN JAN
ABVV
Hoogstraat 42
1000 Brussel

VAN DEN BRANDE Monique
Agalev
Kinderstraat 27
2547 Lint

VAN DER STRAETEN Monique
VLD – Vrouwen
Molenweg 123
1780 Wemmel

VAN LAER Erik
UNIZO
Spastraat 8
1000 Brussel

VAN LANGENDONCK Gerda
FVV
Oude Weg 30
2950 Kapellen

VANDAELE Patricia
COVIF
Rue du Méridien 10
1210 Bruxelles

VANOVERBERGHE Katrien⁷
CMBV
Spastraat 8/2
1000 Brussel

VERGEYLEN Yves
ACLVB-CGSLB
Koning Albertlaan 95
9000 Gent

VERVOORT Jo
VKW
Sneeuwbeslaan 20
2610 Antwerpen-Wilrijk

VINGERHOETS Rita
KVLV
Hoveniersstraat 6
2840 Rumst

WAUTERS Ilse
SW
Sint-Jansstraat 32-38
1000 Brussel

WELLENS Marie-José
ACOD
Zirkstraat 37 bus 3
2000 Antwerpen

YSEBAERT Philippe
UCM
Avenue A. Lacomblé 29
1030 Bruxelles

Deskundigen

HUMBLET Patrick
Universiteit Gent – Faculteit Rechten vakgroep
sociaal recht
Universiteitstraat 1
9000 Gent

VOGEL-POLSKY Eliane
Chemin des Champs 3
1380 Lasne

⁷ Vervanging gaande

Dagelijks secretariaat

LANGENDRIES Lutgarde
Federaal Ministerie van Tewerkstelling en Arbeid
Directie gelijke kansen
Belliardstraat 51
1040 Brussel

DURIAU Pascale
Ministère fédéral de l'Emploi et du Travail
Direction de l'égalité des chances
Rue Belliard 51
1040 Bruxelles

BRISBOIS Nelly
CGSLB
Boulevard Poincaré 72-74
1070 Bruxelles
Tél.: 02/558 51 73
Fax: 02/558 51 61
E-mail: siegesocial@cgsלב.be

FRAITEUR Béatrice
Femmes PSC
Avenue Lancaster 84
1180 Bruxelles
Tél.: 02/238 01 45
Fax: 02/238 01 29
E-mail: femmes@psc.be

BUREAU

VAN VARENBERGH Myriam
Voorzitter
Verenigingstraat 28
1000 Brussel
Tél.: 02/209 11 22
Fax: 02/209 11 20
E-mail: van.varenbergh.myriam@skynet.be

JACQMAIN Jean
Ondervoorzitter
Place Fontainas 9-11
1000 Bruxelles
Tél.: 02/508 59 01
Fax: 02/508 59 02

PEEMANS-POULLET Hedwige
CLF
Rue A. Fauchille 5
1150 Bruxelles
Tél.: 02/733 48 80
Fax: 02/733 48 80
E-mail: hedwige.peemanspoullet@skynet.be

VAN CAMPENHOUT Nancy
Unizo
Spastraat 8
1000 Brussel
Tél.: 02/238 05 31
Fax: 02/238 07 94
E-mail: natalie.swalens@kmonet.org

VANPEBORGH Gitta
ABVV
Hoogstraat 42
1000 Brussel
Tél.: 02/506 82 66
Fax: 02/506 82 98
E-mail: gitta.vanpeborgh@abvv.be

Leden

BELMANS Karolien
KAV
Poststraat 111
1210 Brussel
Tél.: 02/220 30 11
Fax: 02/220 30 81
E-mail: centraal.secretariaat.kav@skynet.be

BLANCKE Marguerite
CMBV
Brand Whitlocklaan 139
1200 Brussel
Tél.: 02/733 74 10
Fax: 02/732 35 23
E-mail: blancke.desmet@swing.be

VERCAMMEN Sandra
ACV
Haachtsesteenweg 579
1031 Brussel
Tél.: 02/246 32 31
Fax: 02/246 30 10
E-mail: svercammen@acv-csc.be

Commissievoorzitters

BOEYKENS Lily

Tél.: 02/648 49 76

Fax: 02/648 49 76

E-mail: lily.boeykens@skynet.be

CLAES Vera

Tél.: 02/552 02 62

Fax: 02/552 02 66

E-mail: socilalistischevrouwen@sp.be

DE VOS Dominique

Tél.: 02/289 00 68

Fax: 02/289 00 76

E-mail: dominique.devos@premier.fed.be

KERRINCKX Liliane Tél.: 02/411 48 50

Fax: 02/411 48 50

E-mail: algsecgen.slf.vsoa@skynet.be

LOETE Koen

Tél.: 02/238 38 13

Fax: 02/238 43 60

E-mail: kloete@cvp.be

PERNOT Annemie

Tél.: 02/233 21 59

Fax: 02/231 10 75

E-mail:

pegie.ceulemans@belgoeurope.diplobel.fed.be

Secretariaat

PATERNOTTRE Marie-Paule

Dagelijks secretariaat

LANGENDRIES Lutgarde

HANTSON Francine



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

BESTELBON

Ondergetekende :

Adres :

Postnummer en gemeente :

Telefoon :

Fax :

bestelt bij deze de hierna volgende documenten en uitgaven van de Raad van de Gelijke Kansen voor Mannen en Vrouwen

- exemplaren voorstellingsfolder van de Raad van de Gelijke Kansen voor Mannen en Vrouwen;

- exemplaren voorstellingsaffiche van de Raad van de Gelijke Kansen voor Mannen en Vrouwen;

- exemplaren advies nr. 1 van 27.6.1994 betreffende de verdeling van de zorgtaken tussen mannen en vrouwen binnen het gezin en binnen de maatschappij;

- exemplaren advies nr. 2 van 9.12.1994 over het geslacht van beroeps- en functienamen;

- exemplaren advies nr. 3 van 31.3.1995 betreffende de evaluatie van de ambtenaren van de openbare diensten;

- exemplaren advies nr. 4 van 26.6.1995 betreffende de deelname van de vrouwen aan het politiek leven;

- exemplaren advies nr. 5 van 10.11.1995 inzake de arbeidsherverdeling in de openbare sector;

- exemplaren advies nr. 6 van 10.11.1995 betreffende de hervorming van het echtscheidingsrecht;

- exemplaren advies nr. 7 van 24.5.1996 betreffende de vrouwen bij de Belgische politiediensten;

- exemplaren advies nr. 8 van 24.5.1996 over gelijk loon voor mannen en vrouwen;

- exemplaren advies nr. 9 van 24.5.1996 betreffende de ondervertegenwoordiging van vrouwen bij het academisch personeel;

- exemplaren advies nr. 10 van 24.5.1996 betreffende de moederschapsbescherming : leemten en discriminaties die in de wetgeving blijven voortbestaan;

- exemplaren advies nr. 11 van 11.10.1996 m.b.t. co-ouderschap;

- exemplaren advies nr. 12 van 11.10.1996 betreffende de vrouwen en armoede;

- exemplaren advies nr. 13 van 21.3.1997 betreffende de vrouwen in de krijgsmacht;

- exemplaren advies nr. 14 van 21.3.1997 betreffende de naam van het kind;

- exemplaren advies nr. 15 van 21.3.1997 betreffende bepaalde maatregelen goedgekeurd in het kader van de modernisering van de sociale zekerheid

- exemplaren advies nr. 16 van 21.3.1997 over vrouwen en huisarbeid

- exemplaren advies nr. 17 van 21.3.1997 betreffende vrouw en sport

- exemplaren advies nr. 18 van 13.6.1997 betreffende de genitale verminking

- exemplaren advies nr. 19 van 10.10.1997 betreffende de stalking

- exemplaren advies nr 20 van 13 maart 1998 van de Vaste Commissie Arbeid van de Raad v.d. Gelijke Kansen voor Mannen en Vrouwen betreffende borstvoedingspauzes Bekrachtigd door de Raad op 12 maart 1999
-
- exemplaren Advies nr 21 van 12 maart 1999 betreffende het ouderschapsverlof
-
- exemplaren advies nr 22 van 12 maart 1999 betreffende de vervanging van een loopbaanonderbreking
-
- exemplaren advies nr 23 van 12 maart 1999 over gelijk loon voor werk van gelijke waarde en functiewaardering
-
- exemplaren advies nr. 24 van 12 maart 1999 betreffende de adel
-
- exemplaren advies nr. 25 van 12 maart 1999 betreffende vrouwen en veroordelingen
-
- exemplaren advies n° 26 van 10 december 1999 voor een grotere deelname van vrouwen aan de overlegorganen van de ondernemingen naar aanleiding van de sociale verkiezingen in 2000.
-
- exemplaren advies n° 27 van 10 december 1999 over evenwichtige deelname van mannen en vrouwen aan de schrijvende pers in België
-
- exemplaren advies n° 28 van 10 december 1999 inzake het sociaal statuut van de meewerkende echtgenoot.
-
- exemplaren advies n° 29 van 10 december 1999 betreffende de problematiek van de bejaarden (deel 1 : De 65-jarigen en ouder).
-
- exemplaren advies n° 30 van het Bureau van de 24 januari 2000 betreffende de invloed van de vermindering van de devolutive werking van de lijststem op de vrouwelijke vertegenwoordiging in de parlementen.
-
- exemplaren advies n° 31 van het Bureau van 07 maart 2000 betreffende het wetsvoorstel ter bestrijding van discriminatie en tot wijziging van de wet van 15 februari 1993 tot oprichting van een centrum voor gelijkheid van kansen en voor racismebestrijding.
-
- exemplaren advies n° 32 van 07 april 2000 betreffende dementerende bejaarden.
-
- exemplaren advies n° 33 van 07 april 2000 : Gender en gezondheid - 1. osteoporose.
-
- exemplaren advies n° 34 van 07 april 2000 inzake de wet van 20 juli 1990 ter bevordering van de evenwichtige aanwezigheid van mannen en vrouwen in organen met adviserende bevoegdheid.
-
- exemplaren advies n° 35 van 07 april 2000 omtrent de ondervertegenwoordiging van vrouwen bij de randweerkorpsen.
-
- exemplaren advies n° 36 van 07 april 2000 : Fiscaliteit en armoede. Betreffende de toekomstige fiscale hervorming en de invloed daarvan op de sociale gelijkheid vanuit de genderdimensie.
-
- exemplaren inventaris van 07 april 2000 aangaande discriminatie t.a.v. holebi's.
-
- exemplaren inventaris van de discriminaties (of anomalieën) inzake kinderbijslag.
-
- exemplaren advies n° 37 van 01 december 2000 betreffende de moederschapsbescherming : nieuw onderzoek
-
- exemplaren advies n° 38 van 08 december 2000 betreffende de bejaarde migrantenvrouwen.
-
- exemplaren advies n° 39 van 08 december 2000 betreffende de aftrek voor kinderen ten laste en het fiscaal statuut van de onderhoudsgelden voor kinderen.
-
- exemplaren advies n° 40 van 08 december 2000 betreffende het voorstel voor een richtlijn tot wijziging van richtlijn 76/207/EEG.
-
- exemplaren advies n° 41 van 09 maart 2001 betreffende de inkomensgarantie voor ouderen (IGO)
-
- exemplaren advies n° 42 van 09 maart 2001 betreffende het beroeps- en sociaal statuut voor de bij een dienst aangesloten onthaalmoeders.
-
- exemplaren advies nr. 43 van het Bureau van 20/4/2001 betreffende de oriëntatienota van de federale staat rond een nationaal actieplan ter bestrijding van geweld tegen vrouwen – bekrachtigd door de Raad op 26/06/2001
-
- exemplaren 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 – bekrachtigd door het Bureau op 8 juni 2001 en door de Raad op 26 juni 2001
-
- exemplaren advies nr. 45 van 26 juni 2001 van de Raad van de Gelijke Kansen voor Mannen en Vrouwen over de invloed van de arbeidsomstandigheden inzake "gender en gezondheid".
-
- exemplaren advies nr. 46 van 26 juni 2001 van de Raad van de Gelijke Kansen voor Mannen en Vrouwen betreffende de ouderen en de digitale wereld
-
- exemplaren advies nr. 47 van 14 september 2001 van het Bureau van de Raad Gelijke Kansen voor Mannen en Vrouwen betreffende de problematiek van de opzeggingstermijnen bij ontslag van in overheidsdiensten op grond van een arbeidsovereenkomst tewerkgestelde werklieden; gezien vanuit een genderperspectief
-

.....	exemplaren advies nr. 48 van 17 januari 2002 betreffende de oprichting van een instituut voor de gelijkheid van vrouwen en mannen
.....	exemplaren advies nr. 49 van 17 januari 2002 over de politieke participatie van de vrouwen in het licht van de resultaten van de gemeente- en provincieraadsverkiezingen van oktober 2000
.....	exemplaren advies nr. 50 van 17 januari 2002 betreffende de moederschapsbescherming in het kader van de gerechtelijke stage
.....	exemplaren brochure Vrouwen en Armoede
.....	exemplaren informatiemap over het IVe Actieprogramma;
.....	exemplaren video over IVe Actieprogramma
.....	exemplaren het Activiteitenverslag van de Raad van de Gelijke Kansen voor Mannen en Vrouwen 1° mandaat - september 1993 - oktober 1997
.....	exemplaren van de brochure deeltijdse arbeid: situatie en gevolgen op het gebied van arbeidsrecht en sociale zekerheid
.....	exemplaren van de brochure gezin(nen) in beweging
.....	exemplaren van de gids: "Power-training! : een gids voor vrouwen"
.....	exemplaren advies nr. 1 van 10 maart 1999 van de Vaste Commissie Arbeid van de Raad van de Gelijke kansen met betrekking tot het 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 "
.....	exemplaren zakboek gelijke kansen mannen en vrouwen. Databank.
.....	exemplaren "Overzicht van de adviezen van de Raad" (1994-2000).

De documenten zijn verkrijgbaar bij :

Federaal Ministerie van Tewerkstelling en Arbeid
Inforuimte
Belliardstraat 51
1040 Brussel
Tel.: 02/233.42.11
Fax : 02/233.42.36

Concept, redactie,
tekstverwerking

Directie van de Gelijke Kansen

Vertaling

Vertaaldienst en Directie van de Gelijke Kansen van het
Federaal Ministerie van Tewerkstelling en Arbeid

Lay-out en productie

www.inextremis.be

Verspreiding

Directie van de Gelijke Kansen
Secretariaat
Belliardstraat 51
1040 Brussel
Tel.: 02/233.40.15 - 02/233.40.18
Fax: 02/233.40.32

Verantwoordelijke uitgever

Federaal Ministerie van Tewerkstelling en Arbeid

Wettelijk depot

D/2002/1205/