

januari 2019

## Tien punten voor een federaal gelijkekansenbeleid v/m – verkiezingen 2019

### Een inclusief gelijkekansenbeleid

Een minister belast met het gelijkekansenbeleid maakt werk van het gelijkekansenbeleid v/m en van de coördinatie en de uitvoering van de wet op gender mainstreaming (inclusief een federaal actieplan gender mainstreaming), van de antidiscriminatiewet v/m, van de wet over de administratieve vereenvoudiging met een degelijke toepassing van de zogenaamde gendertest en van de seksismewet. De minister ziet erop toe dat de Federale en de Programmatorische Overheidsdiensten (de FOD's en de POD's) jaarlijks seksestatistieken en genderindicatoren publiceren. Daarnaast zet het gelijkekansenbeleid in op de andere discriminatiegronden die sekseongelijkheid doorkruisen, het zogenaamde intersectioneel perspectief.

### Begroting v/m in evenwicht

De instructies van de FOD Budget- en Beheerscontrole over de integratie van de genderdimensie in de voorbereiding van het budget, toegevoegd aan de richtlijnen van de regering aan de FOD's en POD's, moeten uitgevoerd worden. Bij het opstellen van de jaarlijkse begroting moet ook telkens een evaluatie van het gevoerde beleid inzake de genderdimensie voorzien worden om indien nodig de noodzakelijke correcties aan te brengen en dit in samenwerking met het IGVM. Institutionele mechanismen voor de gelijkheid v/m zoals het IGVM, de Raad van de Gelijke kansen voor mannen en vrouwen, de Adviesraad gender en ontwikkeling moeten voldoende financiële middelen blijven krijgen.

### 50/50 v/m deelname aan besluitvorming

- In de politiek: met een wettelijke verankering van het ritssysteem (afwisselend m/v of v/m op de kandidatenlijsten van de verkiezingen), de aanpassing van artikel 11bis van de grondwet ('50/50 deelname v/m in de uitvoerende organen' i.p.v. 'ten minste één persoon per geslacht'), een gelijke deelname v/m in alle advies- en beheersraden en een gelijke deelname v/m in buitenlandse delegaties en in de diplomatie.
- In het bedrijfsleven: op termijn 50/50, maar eerst de evaluatie van de wet van 28 juli 2011 over minstens een derde van het minst vertegenwoordigde geslacht in de raden van bestuur van de autonome overheidsbedrijven, de genoteerde vennootschappen en de Nationale Loterij en aanpassingen aan de wet om ze te verbeteren indien de quota niet bereikt worden. Ook een invoering van de 50/50 quota (in eerste instantie tenminste 1/3de van het minst vertegenwoordigde geslacht) in de bestuursraden en beheersorganen van andere overheidsinstanties, in elk geval bij de Nationale Bank, het



Rekenhof en de Autoriteit voor financiële diensten en de markten (FSMA) en vervolgens bij de publieke financieel-economische instellingen.

- In de federale besturen: de uitvoering van het KB van 2 juli 2012 over quota in de twee hoogste graden van de hiërarchie van de federale besturen (van de FOD's en de POD's) en op termijn een aangepast KB met 50/50.

### **Loonkloof v/m versmallen**

De uurloonkloof van 8% en de jaarloonkloof van 21% in het nadeel van vrouwen wegwerken op basis van de loonkloofwet van 2012; via sectorakkoorden en maatregelen op ondernemingsniveau; via de verdere uitwerking van genderneutrale functieclassificaties, zowel op interprofessioneel als op sectoraal niveau en ook bij nieuwe jobs die gecreëerd worden in het kader van innovatie – digitalisering – robotisering en artificiële intelligentie (I-D-R-AI).

### **Transitie naar een feministische economie**

De regering stapt af van de restanten van het kostwinnersmodel en het anderhalve verdiensmodel en maakt een transitie naar een volledig combinatiemodel waarbij ieder individu een evenwichtige combinatie moet kunnen maken tussen werk en privé, de zorg voor kinderen, voor ouderen of personen met een handicap, vrijwilligerswerk; vorming en opleiding, vrije tijd en zelfontplooiing. Het werk- en 'zorggedeelte' moet zo gelijk mogelijk verdeeld zijn tussen vrouwen en mannen en wordt gerealiseerd via een collectieve werktijdverkorting met loonbehoud en door te investeren in collectieve diensten. Een federaal actieplan gender en werk (dat ook rekening houdt met de aanbevelingen uit het verslag Tewerkstelling en gender van het Adviescomité voor de Maatschappelijke emancipatie van 13 september 2018) vertrekt vanuit deze 'feministische visie op economie' en heeft aandacht voor kwetsbare groepen en voor de opportuniteiten die de evoluties op het vlak van I-D-R-AI te bieden hebben.

### **Een sterke sociale zekerheid**

Op basis van het combinatiemodel en de overgang naar eigen rechten voor iedereen. De opheffing van de verminderde uitkeringen (de eigen niet-ontvangen rechten): door de afschaffing van de categorie samenwonenden zonder gezinslast bij de werkloosheids- en de invaliditeitsuitkeringen, door uitkeringen aan 100% van het laatst verdiende loon gedurende onderbrekingsperiodes in het kader van werkverwijdering bij zwangerschap, moederschapsverlof, werkverwijdering wegens borstvoeding, vaderschapsverlof, geboorteverlof voor meemoeders, vaderschapsrust en meemoederschapsrust bij hospitalisatie of overlijden van de moeder, adoptieverlof, pleegouderverlof en door het



behoud van de gelijkgestelde periodes. Onrechtvaardigheden wegwerken door de weg van de harmonisatie van de begrippen personen te laste, inkomen, inkomensgrens, referteperiodes en uitkeringspercentages bij de diverse socialezekerheidssectoren in te slaan. Dit alles zou uiteindelijk moeten resulteren in het wegwerken van de pensioenkloof v/m die nog altijd groter is dan de loonkloof v/m.

### **Iedereen uit de armoede**

Het armoedebeleid moet transversaal behandeld blijven en een coördinerend minister van armoede, een nationaal plan armoedebestrijding en een nationaal plan kinderarmoedebestrijding blijven noodzakelijk. Voor de komende jaren is een graduele verhoging van het bedrag van het leefloon en de inkomensgarantie voor ouderen tot boven de Europese armoederisicogrens en de afschaffing van de categorie 'samenwonende' noodzakelijk. Maatregelen om sociale onderbescherming of de non take-up tegen te gaan, zijn ook nodig, zoals meer investeren in de automatische rechtentoekenning. Het MIRIAM-project waarbij een aantal OCMW's intensieve begeleiding bieden aan alleenstaande moeders, gericht op de verhoging van empowerment, het zelfbeeld, zelfwaardering en de vergroting van het netwerk verhoogt duidelijk hun kans op socio-professionele integratie en moet bijgevolg structureel uitgerold worden over heel België.

### **Gezondheid**

De oprichting van een cel sekse/gender en gezondheid bij de FOD Volksgezondheid en/of het Federaal Kenniscentrum voor de Gezondheidszorg (KCE) die het genderperspectief van diverse aandoeningen opvolgt op het vlak van wetenschappelijk onderzoek (oorzaken zoals de invloed van het milieu, prevalentie, incidentie, behandelingen,...) en het genderperspectief ook binnen brengt in diverse nieuwe onderzoeksprogramma's, erover rapporteert en gendergevoelige aanbevelingen formuleert.

### **Geweld**

Een nieuw Nationaal Actieplan Gendergerelateerd Geweld (NAP) dat de volledige implementatie van het Verdrag van de Raad van Europa inzake het voorkomen en bestrijden van geweld tegen vrouwen en huiselijk geweld (2012) op een gecoördineerde wijze uittekent en dat de aanbevelingen uit het Schaduwrapport van de vrouwen- en de feministische verenigingen erin verwerkt. In opvolging van de # Me-Too heeft het beleid extra aandacht voor (seksueel) grensoverschrijdend gedrag op het werk met o.a. sectorspecifieke cao's, de uitrol van de Zorgcentra na seksueel geweld, een aangepast seponeringsbeleid, de aanpak van alledaags seksisme en de correctionele vervolging van



seksistische haatspraak en de uitbouw van daderhulp. Ook op de agenda moet staan: de uitrol van de Family Justice Centers, een plan van aanpak voor het tegengaan van incest, degelijke en duurzame uitstapprogramma's voor mensen die de prostitutie willen verlaten, het structureel verbeteren van de bescherming van vrouwen en meisjes tegen gendergebonden vormen van vervolging en een gendergevoelig opvangbeleid.

### **Agenda 2030**

Agenda 2030 en de 17 Duurzame Ontwikkelingsdoelen (SDG's) over de transitie naar duurzame ontwikkeling verwijzen naar het internationaal recht en naar de besluiten over rechten en empowerment van vrouwen zoals het Vrouwenrechtenverdrag, het Peking-Actieplatform en de conclusies van de VN-Commissie Status van de Vrouw. In het document erkennen de VN Lidstaten het belang en de noodzaak van gendergelijkheid en empowerment van vrouwen en meisjes (SDG 5) en van gendermainstreaming doorheen alle doelstellingen van Agenda 2030. Voor de concrete uitvoering van Agenda 2030 en de SDG's in België is er nood aan een wettelijke omkadering, aan de ontwikkeling van een set indicatoren die de genderdimensie van Agenda 2030 en de SDG's weerspiegelen en aan nieuw federaal plan over duurzame ontwikkeling waarbij specifiek ingegaan wordt op de genderdimensie van de SDG's en samengewerkt wordt met de vrouwenorganisaties.