

> Philippe Delvaux, Verantwoordelijke voor externe communicatie bij Brulocalis

PLEIDOOI VOOR MEER GELIJKHEID TUSSEN VROUWEN EN MANNEN IN 3 MEMORANDUMS

In de aanloop naar de verkiezingen van 2024 wordt er in meerdere memorandums een lans gebroken voor meer vrouwenrechten en meer gelijkheid tussen vrouwen en mannen. De *Conseil des Femmes Francophones de Belgique* (CFFB), de Vrouwenraad en het Instituut voor de Gelijkheid van Vrouwen en mannen laten hun licht schijnen op wat zij van de komende legislatuur verwachten. Na de Internationale Dag voor de Strijd om Vrouwenrechten van 8 maart, willen we het hier hebben over drie tools om deze rechten te verdedigen. Drie memoranda in aanloop naar de komende verkiezingen. Omdat veel van de eisen elkaar overlappen, zullen we ze hier niet allemaal overlopen en ons beperken tot wat relevant is voor het lokale bestuursniveau.

PRIORITEITEN IN VLAANDEREN

In september 2023 heeft de Vrouwenraad laten weten wat voor haar de belangrijkste prioriteiten zijn voor de komende verkiezingen. Deze speerpunten zijn niet specifiek bedoeld voor het lokale niveau, maar dit niveau kan wel een aantal acties ondernemen via zijn sociaal beleid of via de OCMW's.

De eisen van de Vrouwenraad zijn principieel van aard en werden voor zover wij weten niet in een technisch memorandum gegoten. Het gaat om het volgende:

- Zorgen voor een evenwichtige en inclusieve vertegenwoordiging overall ter wereld: de Vrouwenraad roept op tot meer mechanismen om dit afdwingbaar te maken.
- Zorgen voor een gender- en cultuursensitieve gezondheidszorg: de Vrouwenraad vraagt om sensibilisering en bewustwording rond het eenzijdige gebruik van het witte mannenlichaam als medische norm bij zorgverleners, onderzoekers en in opleidingen.
- De abortustermijn naar 18 weken verlengen, zoals aanbevolen door het verslag hierover van het wetenschappelijk Comité van maart 2023.
- Menstruatiearmoede aanpakken
- Iedereen aan het werk: zodat er geen talent verloren gaat. Omkaderende maatregelen, zoals een kwalitatieve kinderopvang, zijn noodzakelijk.
- Het aantal kinderen per begeleider in de kinderopvang verlagen. Toegankelijke, betaalbare kinderopvang van goede kwaliteit is essentieel om vrouwen (en mannen) de kans te geven zich te richten op hun loopbaan of zorg. Werknemers in de kinderopvang moeten beter betaald worden en betere arbeidsvoorwaarden krijgen.
- De loon- en pensioenkloof dichten: vrouwen werken vaker deeltijds. Dit heeft een impact op de lonen en pensioenen en leidt tot een kloof tussen mannen en vrouwen op dat vlak. De Vrouwenraad vraagt om deze weg te werken.

- Gaan voor een rechtvaardige fiscaliteit. In de voorbije decennia was er een verschuiving van de belastingdruk naar groepen met een laag inkomen, en dus in het bijzonder naar vrouwen. De Vrouwenraad vraagt om een eerlijker belastingstelsel.
- Een veilige openbare ruimte creëren: Vrouwen zijn vaak slachtoffer van geweld en discriminatie in de openbare en online ruimte. De Vrouwenraad vraagt om een veilige omgeving te creëren waarin vrouwen vrij zijn om zich te uiten en vrijuit te bewegen.
- Een klimaatfonds oprichten: Vrouwen worden disproportioneel harder getroffen door de klimaatcrisis en de Vrouwenraad vraagt daarom om gendergelijkheid een plaats te geven in het klimaatbeleid. De Vrouwenraad pleit voor de oprichting van een nationaal en Vlaams fonds voor een rechtvaardige transitie. De middelen uit dit fonds moeten gebruikt worden voor investeringen in een duurzaam klimaatbeleid.





PRIORITEITEN AAN FRANSTALIGE KANT

Ter gelegenheid van Internationale Dag voor de Strijd om Vrouwenrechten heeft ook de *Conseil des Femmes Francophones de Belgique* (CFFB) zijn memorandum gepubliceerd voor de federale, regionale en Europese verkiezingen van 9 juni 2024.

Er wordt niet enkel gevraagd om de ministeries van Vrouwenrechten alsook de Interministeriële Conferentie "Vrouwenrechten" te bestendigen, maar er zijn ook een aantal eisen die gericht zijn aan de politiek en de administratieve overheid zelf.

Wat betreft *gender mainstreaming* en *budgeting* (analyse van alle vormen van overheidsuitgaven en -inkomsten vanuit een genderperspectief), dringt de CFFB erop aan dat **gender budgeting** wordt toegepast op **alle beleidsniveaus**, alsook in staatsdiensten met afzonderlijk beheer, overheidsbedrijven en instellingen van openbaar belang. Wanneer de begrotingen opgemaakt worden, is het ook nodig dat er op een becijferde manier wordt gekeken waar zich een onevenwicht bevindt, zodat dit weggewerkt kan worden. Zo wordt dit een echt preventief instrument en kunnen er genderstatistieken opgesteld worden. We herinneren eraan dat gender budgeting al enkele jaren is toegelaten in de Brusselse gemeenten. De laatste omzendbrief betreffende het opmaken van de begroting (CIRC 2023-12) voorziet expliciet in deze mogelijkheid (zie punt 1.6 van de omzendbrief). De CFFB moedigt toekomstige regeringen aan om een plan voor **gender mainstreaming** goed te keuren voor de duur van hun legislatuur, net zoals gebeurd is voor de periode 2019-2024. Dankzij *gender mainstreaming* wordt er systematisch rekening gehouden met gelijkheid tussen mannen en vrouwen en wordt dit een essentieel element bij de uitwerking van elke beleidsmaatregel.

De CFFB eist een betere omschrijving van seksisme en seksuele **intimidatie**, evenals een evaluatie van de acties die seksisme in de openbare ruimte tegengaan, zoals de opleiding van stadswachten of parkwachten, de verlichting in de openbare ruimte, het feit dat er rekening gehouden wordt met seksuele intimidatie in stedenbouwkundige projecten, enz.

Voor de rest zullen we hier niet het hele memorandum bespreken, vooral omdat veel van de eisen min of meer dezelfde zijn als die van de Vrouwenraad. We zullen hier focussen op een aantal eisen die ook op gemeentelijk niveau aangepakt kunnen worden.

Wat de **politiek** betreft, stelt de CFFB verschillende maatregelen voor. Sommige daarvan hebben eerder betrekking op het Brussels gewest, zoals de toepassing van het ritsprincipe (mannen en vrouwen afwisselend op de lijst) op alle kieslijsten. Dit komt dus neer op de afschaffing van de uitzondering die in het Brussels Gewest is voorzien voor de 2^{de} en 3^{de} plaatsen. De CFFB roept het Instituut voor de gelijkheid van vrouwen en mannen ook op om het overheidsbeleid en nieuwe wetgeving te beoordelen vanuit het

perspectief van gendergelijkheid. Zo wil men er niet alleen voor zorgen dat meer vrouwen zich politiek engageren, maar tevens dat zij de politiek niet vroegtijdig verlaten. Dit kan gebeuren door een hervorming van de manier waarop regeringen en vergaderingen functioneren om te komen tot een beter evenwicht tussen werk en privéleven. Zo kunnen avondlijke vergaderingen afgebouwd of afgeschaft worden, kan er kinderopvang voorzien worden, enz.

Voor wat betreft de **administratie**, vraagt de CFFB om de mogelijkheid te bestuderen tot het opnemen van een clause inzake gendergelijkheid in overheidscontracten, en om zich te blijven inzetten voor de genderanalyse van ontwerpen van regelgeving. De CFFB vraagt ook om een eerlijke vertegenwoordiging van vrouwen en mannen op alle niveaus bij de overheidsdiensten, inclusief het topmanagement, en om ervoor te zorgen dat de jury's die beslissen over de aanwervingen evenwichtig samengesteld zijn op gendervlak. Daarnaast eisen zij de strikte toepassing van het principe van gelijke verloning, en dat gedwongen deeltijds werk vermeden wordt. Ten slotte vragen zij om een non-discriminatieclause op te nemen in de arbeidsreglementen van alle overheidsdiensten, zowel ten aanzien van de gebruikers als tussen werknemers onderling.

OP FEDERAAL NIVEAU: HET INSTITUUT VOOR DE GELIJKHEID VAN VROUWEN EN MANNEN

Met het oog op de (federale) legislatuur 2024-2029 heeft het Instituut voor de Gelijkheid van Vrouwen en Mannen¹ ook een memorandum voor de politieke partijen gepubliceerd waarin het zijn prioriteiten op dit vlak uiteenzet.

Hoewel dit memorandum zich niet specifiek richt tot lokale overheden, leek het ons toch opportuun om enkele eisen van het Instituut te bekijken. De veranderingen waarvoor zij pleiten kunnen immers een impact hebben op de lokale samenleving.

Gendergelijkheid blijft een uitdaging, zeker wanneer we kijken naar het groeiende aantal meldingen van discriminatie op grond van geslacht of gender. In vergelijking met de voorgaande legislatuur lagen de verwachtingen in de huidige legislatuur (die nu op zijn einde loopt) veel hoger. We zijn ons als maatschappij, in de nasleep van de #MeToo-beweging, veel meer bewust van de omvang van seksueel grensoverschrijdend gedrag. Het bekende effect van een meer gelijke verdeling van huishoudelijke taken op de werkgelegenheid van vrouwen, of zelfs de verhoogde aandacht voor de genderdimensie in de gezondheidszorg, tonen de noodzaak aan om een ambitieus en effectief gendergelijkheidsbeleid uit te werken.

Het memorandum is opgebouwd rond negen assen. In vijf daarvan vinden we eisen terug die, hoewel ze

1. Het Instituut voor de Gelijkheid van Vrouwen en Mannen is een onafhankelijke openbare instelling met als missie het garanderen en bevorderen van de gelijkheid tussen vrouwen en mannen en van gendergelijkheid, het bestrijden van alle vormen van discriminatie of ongelijkheid op basis van geslacht en gender, en het toezien op de naleving van de wetgeving met betrekking tot de gelijkheid van vrouwen en mannen en gendergelijkheid.



gericht zijn aan de federale regering, ook nuttig kunnen zijn voor de gemeenten of de OCMW's.

In het hoofdstuk over **genderdiscriminatie**, vraagt het Instituut onder andere om de Genderwet verder uit te werken en te verbeteren. Zo moeten er bepaalde koninklijke besluiten aangenomen of aangepast worden, zoals deze over wezenlijke en bepalende beroepsvereisten, over positieve acties in de publieke sector, en over de levering van goederen en diensten die exclusief of essentieel bestemd zijn voor de leden van één geslacht. Ook moeten bestaande beschermingsmaatregelen en procedures met betrekking tot personen die geconfronteerd worden met grensoverschrijdend gedrag in een professionele context geëvalueerd worden. Daarnaast moet ook het wetgevend kader aangepast worden door de wet van 22 mei 2014 ter bestrijding van seksisme in de openbare ruimte te verduidelijken en te herzien, en door te voorzien in concrete regelingen voor alternatieve straffen, bewustmaking en voorlichting over seksisme. Tot slot moet er meer opleiding komen voor de betrokkenen en moet er een versoepeling komen van de procedure voor het toevoegen van de naam van elke ouder aan iemands huidige achternaam of het schrappen van een van beide namen...

De tweede as focust op de **strijd tegen gendergerelateerd geweld**, met inbegrip van seksueel geweld. Sinds 2001 werken alle niveaus van de Belgische politiek samen om deze vorm van geweld te bestrijden via het [nationaal actieplan in de strijd tegen gendergerelateerd geweld](#). Het maatschappelijk middenveld en organisaties op het terrein spelen hierin een belangrijke rol. Het antwoord op gendergerelateerd geweld ligt deels bij de [Zorgcentra na Seksueel Geweld \(ZSG\)](#)². Het instituut vraagt om de wet ter bestrijding van feminicides uit te voeren; om een betere bescherming en zorg voor slachtoffers, met inbegrip van kinderen; om de risicotaxatie gendergerelateerd geweld verder uit te werken, te uniformiseren, te versterken, te vereenvoudigen en deze te verspreiden onder alle professionals die te maken hebben met gendergerelateerd geweld; om te sensibiliseren rond schadelijke praktijken; om te zorgen voor wettelijke vervolging van plegers van gendergerelateerd geweld tegen vrouwen, gepleegd uit naam van cultuur, gewoonte, religie, traditie; en om

toegankelijke juridische bijstand voor slachtoffers.

Voor een **gendergelijke arbeidsmarkt en economie** wordt onder meer gevraagd om de economische onafhankelijkheid van vrouwen te verbeteren door de loon- en pensioenkloof weg te werken, met name door de EU-richtlijn over loontransparantie om te zetten. Ook moet er specifieke aandacht gaan naar kwetsbare groepen zoals vrouwen met een migratieachtergrond, kortgeschoolde vrouwen, oudere vrouwen, en vrouwen met een handicap. De systemen om werk en privéleven beter te combineren moeten ook versterkt worden, en er moeten bijkomende inspanningen geleverd worden om gendergelijkheid in besluitvormingsorganen en -posities te garanderen. Tot slot moeten er ook maatregelen genomen worden om een inclusieve en veilige werkomgevingen en werkcultuur te creëren.

Een andere as focust helemaal op **gender mainstreaming**.

Tot slot kunnen de eisen rond **transgender personen** op lokaal niveau gevolgen hebben voor de burgerlijke staat. Aan non-binaire personen moet de mogelijkheid gegeven worden om de genderidentiteit te registreren in het Rijksregister, de geboorteakte aan te passen, en het rijksregisternummer genderneutraal te maken. Ook de procedure tot wijziging van de gender/geslachtsregistratie moet vereenvoudigd worden.

Voor meer info

https://igvm-iefh.belgium.be/sites/default/files/downloads/memorandum_nl.pdf

Dit document is een eerste beknopte versie waarin de belangrijkste prioriteiten van het instituut worden voorgesteld. Er is een uitgebreider document voorzien waarin de engagementen meer in detail worden uiteengezet, maar deze tekst was nog niet beschikbaar op het moment van schrijven van deze tekst.

2. Voor dat van Brussel kan u bij het UMC Sint-Pieter terecht.