



Figuur 1: logo Vrouwenraad

# BELEIDSNOTA GELIJKE KANSEN 2014-2019

*[Beleidsnota Gelijke Kansen 2014-2014. Gewikt en gewogen  
Enkele aandachtspunten voor het Vlaamse Gelijkekansenbeleid  
november 2014*

INHOUDSTAFEL

<b>BELEIDSNOTA GELIJKE KANSEN 2014-2019 .....</b>	<b>1</b>
<b>INLEIDING .....</b>	<b>3</b>
<b>ZOEK HET REGEERAKKOORD?.....</b>	<b>3</b>
<b>LOON-/LOOPBAANKLOOF .....</b>	<b>4</b>
<b>NORMATIEF KADER: NAAR EEN NIEUW AANGEPAST EN EIGENTIJDS SAMENLEVINGSMODEL.....</b>	<b>5</b>
<b>EEN GENDERBRIL VOOR ALLE BELEIDSPROCESSEN .....</b>	<b>6</b>
<b>BESLUITVORMING.....</b>	<b>7</b>
<b>GEWELDLOZE SAMENLEVING .....</b>	<b>8</b>
<b>HET BESTRIJDEN VAN DISCRIMINATIE .....</b>	<b>8</b>

## Inleiding

Naar aanleiding van de bespreking van de beleidsnota Gelijke Kansen 2014-2019 in het Vlaams Parlement willen wij enkele prioritaire punten onder de aandacht brengen op basis van het [Vrouwenraadmemoandum](#) voor deze legislatuur.

## Zoek het regeerakkoord?

De Vrouwenraad stelt met tevredenheid vast dat de Vlaamse regering te kennen geeft dat de loonkloof meer is dan een loopbaanproblematiek en nauw samengaat met een eigentijds samenlevingsmodel waarin de focus ligt op tijdsverdeling v/m. Een tijdsverdeling waarbij gestreefd wordt naar een gezond evenwicht tussen beroepsarbeid, gezinszorg, educatie, vrije tijd en persoonlijke verzorging. Zaken die we niet terugvinden in de omgevingsanalyse van de beleidsnota. Bovendien zien we ook niet meteen de link tussen de beperkte omgevingsanalyse en het concrete beleid.

Het is opvallend hoe in de operationele doelstellingen van [de beleidsnota 2014-2019](#) een aantal zaken verdwenen zijn of niet verder uitgewerkt worden die wel in het regeerakkoord opgenomen zijn. We denken hier aan de opmaak van een Vlaams actieplan voor de aanpak van de loopbaan-en loonkloof tussen vrouwen en mannen en een beleid ter ondersteuning en gelijke verdeling van gezin, zorg, huishouden, betaalde arbeid en vrije tijd. Verder wijzen we ook op het ontbreken van een concrete invulling van de behandeling van klachten op basis van 'gender' toegevoegd aan de diensten van de Vlaamse Ombudsman.

De loonkloof v/m wordt gereduceerd tot een loopbaankloof met het accent op het beïnvloeden van (individuele) studiekeuzes en de intentie tot samenwerking met de ministers van onderwijs en werk.

Bij de genderklik ligt de nadruk op een proces waarbij individuen geattendeerd worden op het maken van keuzes voor onderwijs, werk en zorg op basis van eigen keuze in plaats van de maatschappelijke verwachtingen.

In de plaats van een [combinatiebeleid](#) krijgen we een sensibiliserende actie om de (zorg)taken over de partners te verdelen in het gezin. Hierbij hopen we dat de minister zoals in de pers te lezen was niet enkel promotie maakt voor meer huismannen. Meer vaders aan de haard<sup>1</sup> is geen adequate vertaling van een eigentijds samenlevingsmodel maar een omkering van het oude kostwinnersmodel. Wat in het oude kostwinnersmodel niet goed was voor vrouwen is uiteraard ook niet goed voor mannen. Zelfs al wordt in dit verband samengewerkt met de ministers van Welzijn en Werk.

Kortom de gendermechanismen die sluipen in onze regelgeving, de hervormingen, besparingen, instellingen, organisaties en onderzoek worden buiten schot gelaten. Het accent komt te liggen op de verantwoordelijkheid van het individu of de kansengroep zelf om de uitsluitingsmechanismen te remediëren die echter vooral structureel in het beleid zijn ingebed. Wordt het paard hier niet achter de wagen gespannen? Wat oorzaak was van het

---

<sup>1</sup> [De Standaard 27/10/2014](#)

probleem (combineren) wordt als oplossing geschetst van individuele vrouwen en mannen. Denken we maar aan de vele premies die de federale en Vlaamse overheid hebben uitgereikt om de arbeid te verdelen onder vrouwen. Vrouwen werden massaal toegeleid naar deeltijdse arbeid (en zijn valkuilen) omdat er in de jaren '80 geen voltijdse arbeid werd aangeboden in sectoren waarin voornamelijk vrouwen werk(t)en. De huidige regeringsmaatregelen zowel Vlaams als federaal zijn een ideale cocktail om vrouwen in het algemeen en vooral alleenstaanden en alleenstaande ouders/moeders in of aan de rand van de armoede te brengen en de ongelijke verdeling in zorgtaken tussen vrouwen en mannen nog meer te verscherpen. Dit laatste is een ontegensprekelijk neveneffect van het afbouwen van de openbare dienstverlening vanuit de wetenschap dat vrouwen nog altijd meer dan mannen onbetaald werk verrichten.

Kortom hier vragen we dat de minister als coördinerend minister met argusogen kijkt naar **de vermeende effecten van de besparingsmaatregelen op gelijkheid v/m**. Belangrijk hierbij is het cumulatief effect van de verschillende bezuinigingen doorheen de voorbije decennia. Wij stellen ons vragen over hoe de Vlaamse regering de loon-/loopbaankloof v/m (die meestal ook resulteert in een pensioenkloof v/m) wil dichtrijden met maatregelen zoals het optrekken van de kinderopvangtarieven voor het overgrote deel van de gezinnen, invoering van een 'tijdelijke' indexprong in de Vlaamse kinderbijslag, verhoging van de inschrijvingsgelden van het hoger onderwijs en het volwassenonderwijs, verhoging van de maximumfactuur, afschaffing van het 'onbetaald' openbaar vervoer voor senioren.... Een grondige genderanalyse ex ante (nu ex post) zou aangetoond hebben dat het aanspannen van de buikriem niet evenredig voor iedereen geldt (voor deeltijds werkenden, senioren, alleenstaande ouders,...). De minister kiest voortaan om te spreken over 'gelijkwaardigheid' in plaats van gelijkheid m/v, waarbij gelijkheid volgens ons refereert naar de socio-economische positie van het individu onafhankelijk van het geslacht. Deze keuze zou een stap terug kunnen betekenen voor vele vrouwen.

Daarom roepen we op tot een maatschappelijk debat over de rol van de overheid als sturende kracht van een eigentijds samenlevingsmodel waarin de gelijkheid v/m en de rechten van vrouwen en mannen daadwerkelijk gerealiseerd worden (art. 11bis van de grondwet).

## Loon-/loopbaankloof

In de omgevingsanalyse wordt de problematiek van de loon-/loopbaankloof en de ontegensprekelijke samenhang met de combinatieproblematiek herleid tot een loopbaankloof. Hierbij legt de minister vooral het accent op de verticale en horizontale segregatie tussen vrouwen en mannen op de werkvloer en de opname van deeltijds verlof en onderbrekingsverloven door vrouwen. Dit ondanks de optimistische aanhef in de beleidsnota dat ons land goed scoort inzake gendergelijkheid. Meten is weten. Hierbij is het van belang om het referentiekader te schetsen van waaruit men meet. Bij een goede diagnose van het probleem zit immers de aanzet tot de remediëring ervan. Welk (impliciet) referentiekader wordt hier gehanteerd? En brengen de voorgestelde oplossingen meer gelijkheid tussen vrouwen en mannen?

In de omgevingsanalyse wordt gewezen naar de cijfers van de loonkloof die we terugvinden in het jaarlijkse loonkloofrapport (van 2013) van het Instituut voor de Gelijkheid van

Vrouwen en Mannen maar niet naar de aanbevelingen die zich ontegensprekelijk uitstrekken over de verschillende domeinen. Het recente [loonkloofrapport van 2014](#) blijft hameren op dezelfde geïntegreerde aanpak.

**De loon-/loopbaankloof is dus geen zaak van onderwijs en arbeidsmarkt alleen, maar van verschillende domeinen en beleidsniveaus die elk op hun beurt een prominente rol kunnen spelen in het al dan niet verkleinen van die kloof.** Volgend voorbeeld illustreert hoe een eenvoudige maatregel zoals het verhogen van het minimumloon een wereld van verschil kan maken voor het dichten van de loonkloof m/v. Deze maatregel heeft niets te maken met individuele keuzes. Het is een structurele maatregel. Doordat er in verhouding meer vrouwen werken in de lagere looncategorieën, heeft een algemene maatregel, zoals het optrekken van het minimumloon, een positief effect op de loonkloof. Let wel: het is niet onbelangrijk dat binnen het domein onderwijs de segregatieproblematiek wordt aangepakt. Segregatie in het onderwijs leidt immers naar een gesegregerde arbeidsmarkt. Daarom is het niet voldoende om de vrije keuze te bevorderen maar ook de sectoren en ondernemingen mee in het vizier te nemen waar afgestudeerde jongeren zullen terecht komen. Een deel van de ongelijkheid in het gemiddelde loon van vrouwen en mannen ligt immers in de historisch scheefgegroeide systemen van verloning. De wet die dit moet rechttrekken dateert van 2012<sup>2</sup>. De recent goedgekeurde uitvoeringsbesluiten bij deze wet zijn niet onbelangrijk omdat het elke onderneming (weliswaar van meer dan 50 werknemers) verplicht een tweemaaljaarlijk verslag op te maken met een analyse van de loonstructuur om te controleren of die wel genderneutraal is. Daarnaast moeten de ondernemingen in hun sociale balans opgesplitst per geslacht de loongegevens weergeven, genderneutrale functieclassificaties hanteren en een bemiddelaar aanstellen.

Daarom vragen we **een gecoördineerd actieplan (in overleg met de federale overheid en de andere deelstaten) voor de aanpak van de problematiek van de loon-/loopbaankloof.** Een uitstekend agendapunt voor een **interministeriële conferentie Gelijke Kansen.**

We weten dat de loon-/loopbaankloof een complex probleem is en zijn ook blij te lezen dat de minister dit erkent. Maar door te focussen op de individuele loopbaan- en zorgkeuze alleen wordt de problematiek te veel herleid tot een problematiek van individuele keuzes in studie, werk en combinatie van gezin en arbeid. Aldus geraakt het structurele aspect ondergesneeuwd. Wij betwisten niet dat de vrije keuze in een samenleving een hoog goed is maar belangrijk hierbij is dat duidelijk gesteld wordt binnen welk referentiekader die keuzes gemaakt worden. Welke impliciete normeringen worden gehanteerd?

## **Normatief kader: naar een nieuw aangepast en eigentijds samenlevingsmodel**

Voor een geïntegreerde aanpak is het noodzakelijk dat alle neuzen in dezelfde richting worden gezet. Daarom is het ook noodzakelijk om het normatief kader te schetsen waarop een beleid en maatregelen gestoeld worden. In heel wat regelgeving zien we dat het kostwinnersdenken van weleer maar ook het anderhalve jobmodel voor

---

<sup>2</sup> [De wet van 22 april 2012 ter bestrijding van de loonkloof.](#)

tweeverdienersgezinnen nog steeds het impliciet richtinggevend normatief kader is. Daarnaast wordt in een doelgroepenbeleid de doelgroep geproblematiseerd in plaats van het beleid. Dit staat haaks op een gendermainstreamingsbeleid waarin het accent komt te liggen op het probleem en het beleid zelf (bijvoorbeeld de problematiek van de loonkloof).

De Vrouwenraad stelt tegenover het kostwinnersmodel zijn **samenlevingsmodel** waarin we de focus leggen op het evenwicht in de tijdsverdeling v/m. Hierbij wordt gestreefd naar een gezond evenwicht tussen beroepsarbeid, gezinszorg, vrije tijd en persoonlijke verzorging. Dit samenlevingsmodel/combinatiemodel wordt gerealiseerd binnen het concept van een sterke democratie waar er voldoende evenwicht is tussen de basiswaarden gelijkheid, vrijheid, solidariteit en efficiëntie.

Over de hele loopbaan gespreid hebben vrouwen en mannen dan een gemiddelde werkweek van 35 uren, met voldoende en billijk vergoede uitstapmogelijkheden tijdens verschillende levensfasen (zonder negatief effect op het pensioen). Er moet niet gekozen worden tussen beroeps- en zorgarbeid. Elkeen verricht beide activiteiten en bouwt eigen rechten op. Vanuit die optiek is een optimale combinatie ook mogelijk voor de alleenstaande, want in het nieuwe samenlevingsmodel is iedereen voldoende zorg- én economisch zelfstandig. Bovendien krijgt zorg in de brede betekenis van het woord (zorg voor kinderen, ouderen, gezinsleden, ...) voldoende waardering. Op die manier wordt de combinatie van arbeid en gezin niet als oplossing voorgesteld maar als een vaststaand gegeven dat inherent is aan de dagelijkse activiteiten van iedereen. Als Vlaanderen de werkbaarheidsgraad tegen 2020 voor minstens 60 % van de werknemers wil verhogen, dan staat het buiten kijf dat het nieuw samenlevingsmodel hiervoor het referentiekader bij uitstek moet zijn.

## Een genderbril voor alle beleidsprocessen

Sedert 2008 hanteert de overheid de open coördinatiemethode (OCM) om een horizontaal gelijkheidskansenperspectief te integreren in alle Vlaamse beleidsdomeinen. We zijn blij te vernemen dat het middenveld betrokken wordt bij de totstandkoming van het nieuwe doelstellingenkader dat uiterlijk wordt opgemaakt negen maanden na het aantreden van de Vlaamse regering en de actieplannen die daaruit voortvloeien. Graag zouden we een meer structurele verankering krijgen van het middenveld in de inspraakstructuur die hiervoor wordt opgezet opdat we dit partnerschap op een meer duurzame manier zouden kunnen waarmaken.

We merken dat de minister de beleidsparticipatie van het middenveld hoog in het vaandel draagt. Daarom vragen we dat de minister ook **de beleidsparticipatie structureel** mogelijk maakt voor de Vrouwenraad binnen de Sociaal Economische Raad van Vlaanderen (**SERV**).

Daarnaast gaan we ervan uit dat complementair aan de OCM elke nieuwe en/of bestaande regelgeving genderproof gemaakt wordt. Dit betekent dat bij alle thema's die centraal staan op de politieke agenda het gelijkheidskansenperspectief v/m geïntegreerd wordt. In functie van de thematiek vragen we dat hiervoor verschillende analytische instrumenten worden ingezet. Uiteraard zijn seksegesegegreerde statistieken een eerste vereiste. De Vrouwenraad ervaart nog steeds bij bepaalde dossiers dat de gegevens ofwel ontoegankelijk zijn of zelfs

niet bestaan.

Daarom vragen we:

- het inzetten op de genderklik bij de overheid door het gebruik van voldoende instrumenten zoals een genderimpactanalyse, seksespecifieke statistieken, genderindicatoren, monitoring en evaluatie met een tweejaarlijks voortgangsrapport;
- het hanteren van het principe van genderbudgettering dat in het verlengde ligt van de gendermainstreamingsstrategie<sup>3</sup>;
- de organisatie van een tweejaarlijkse gelijkekansenconferentie v/m waar alle stakeholders het Vlaams gelijkekansenbeleid aan de pols voelen en vooruitblikken.

De Vlaamse overheid ontwikkelde een duurzaamheidstest (de zogenaamde quick scan) waarin het genderperspectief summier geïntegreerd is. De Vrouwenraad hoopt dat de gendertoets die de ambtenaar moet bijstaan om de wetgeving bij te sturen - nadat die een vermeend gendereffect vermoedt op basis van de quick scan - rekening houdt met de lessen uit de in het verleden ontwikkelde effectrapportages. Hierbij vragen we niet alleen een stand van zaken naar de ontwikkeling van de gendertoets maar ook of er geregeld zal geëvalueerd worden of zowel de quick scan en de gendertoets afdoende is om duurzame gelijkheid v/m te realiseren?

Een quick scan is niet altijd afdoende om te peilen naar vermeende effecten op de gelijke positie van vrouwen en mannen. Hiervoor verwijzen we graag naar onze [memoranda](#) waaraan diepgaande studies over bepaalde problematieken vooraf gaan. In het verleden zagen wij vooral dat een goede screening ex ante gebeurt (de noodzaak om op tijd alle partners te betrekken) en om de nodige genderexpertise vraagt. De Vrouwenraad merkt op dat het onderzoek meestal genderblind is. Dat dit nauw samen gaat met de stiefmoederlijke behandeling van genderstudies aan de universiteiten staat buiten kijf. Wij zijn dan ook vragende partij naar meer fundamenteel onderzoek vanuit genderperspectief. Hopelijk brengt de zeer recent (zomer 2014) geïnstalleerde master 'genderstudies' enig soelaas voor de ambtenaar die aan de slag moet met de quick scan. Bijkomend onderzoek aan onze universiteiten is hoe dan ook noodzakelijk om duurzaam genderbeleid te onderbouwen. In het Steunpunt Gelijkekansenbeleid heeft het middenveld vooralsnog geen zitje.

De Vrouwenraad is vragende partij voor een structurele verankering van het middenveld in de bestuursorganen van het **Steunpunt Gelijkekansenbeleid**.

## Besluitvorming

We merken op dat de minister inzet op de implementatie van het MEP-decreet. Wij kijken uit naar de eerste rapportering ervan, zoals beloofd nog dit jaar. Wij hopen dat er eindelijk 7

---

<sup>3</sup> Dit betekent dat men in alle fasen van de budgettaire cyclus (inkomsten en uitgaven) rekening houdt met de respectieve situaties van vrouwen en mannen, dit met het oog op de structurele bevordering van de gelijkheid v/m. De herschikking van de bevoegdheden en middelen in het kader van de zesde staatshervorming bieden hiertoe een uitgelezen kans.

jaar na goedkeuring van het zgn. MEP-decreet<sup>4</sup> – en eigenlijk 17 jaar na goedkeuring van het oorspronkelijke quota-decreet – de beloofde voortgangsrapportage er ook inderdaad komt.

Voor de Vrouwenraad mag de minister zelfs een tandje bijsteken want de enige manier om een doorbraak te forceren naar een meer evenwichtige deelname van vrouwen en mannen aan de besluitvorming in velerlei domeinen is het handhaven van quota. De specifieke staatsstructuur legt bepaalde organen een taalrolevewicht op. Competenties staan daar niet ter discussie. Waarom is dat wel nog het geval voor het evenwicht v/m?

Voor de realisatie van de paritaire democratie die vrouwen niet opsluit in de uitzonderingssituatie van een minderheidspositie is een evenredige vertegenwoordiging zelfs een fundament voor de democratie. Er is immers een kritische massa nodig om gezien en gehoord te worden. Voor de realisatie ervan vragen we:

- een decretale verankering van het ritssysteem (afwisselend m/v of v/m op de kandidatenlijsten voor de verkiezingen);
- een paritaire deelname v/m in uitvoerende organen;
- een evenwichtige deelname v/m aan buitenlandse delegaties;
- een paritaire deelname v/m in alle advies- en beheersorganen.

## Geweldloze samenleving

We merken op dat de minister via het transversale gelijkheidsbeleid werk wil maken van een geweldloze samenleving en hiervoor over alle beleidsniveaus heen de actoren wil samenbrengen. Hierbij vragen we dat de minister een actieve rol speelt in het vastleggen van het volgend nationaal actieplan (NAP) geweld en hiervoor acties inschrijft m.b.t. 'alle' vormen van geweld, dus ook seksueel (o.a. verkrachting) en psychisch geweld (incl. het toenemend seksisme). Ons [memorandum Geweld](#) kan alvast een serieuze aanzet geven voor de invulling ervan. Hierbij vragen we dat toekomstige regelgeving en acties moeten gebaseerd zijn op een participatieve en 'evidence basedassessment' over hoe alle vormen van geweld tegen vrouwen, mannen en kinderen moeten aangepakt worden en dit met de input van relevante stakeholders, waaronder de vrouwenorganisaties.

## Het bestrijden van discriminatie

De Vrouwenraad stelt vast dat de minister de beslissing van het regeerakkoord om de discriminatieklachten op grond van geslacht, genderexpressie en genderidentiteit toe te voegen aan de diensten van de Vlaamse Ombudsman niet verder invult.

Samen met çavaria en het Transgender Infopunt vroegen we de minister om hierover meer duidelijkheid te bieden. Tot op heden stellen we ons vragen bij een adequate behandeling van dergelijke discriminatieklachten door de ombudsdienst. Hierbij verwijzen we naar een apart gemeenschappelijk schrijven aan deze commissie omtrent deze materie. We dringen

---

<sup>4</sup> Decreet van 12 juli 2007 houdende bevordering van een meer evenwichtige participatie van vrouwen en mannen in advies- en bestuursorganen van de Vlaamse overheid (B.S. 6 augustus 2007)



er bij het parlement op aan om in het belang van de burger de nodige stappen te ondernemen en een dringende institutionele oplossing te eisen.

Bovendien vragen we naast een institutionele oplossing voor een efficiënte klachtenbehandeling van discriminatie op grond van geslacht, genderexpressie en genderidentiteit, een globaal meldpunt voor alle exclusiegronden. Voor klachten op basis van verschillende exclusiegronden, behalve voor geslacht en genderexpressie en -identiteit, kunnen de burgers terecht in het interfederaal centrum voor gelijke kansen en bestrijding van discriminatie en racisme (inclusief de lokale meldpunten). Voor een efficiënte klachtenmelding en -behandeling van discriminatie op basis van geslacht, genderexpressie en -identiteit is het dus nog koffiedik kijken. Een dringende interfederalisering van het Instituut voor de gelijkheid van vrouwen en mannen lijkt ons (Vrouwenraad) de meest voor de hand liggende oplossing gezien deze instantie al bevoegd is voor deze klachtenbehandeling m.b.t. federale materies.