

Vrouwenraadmemorandum federale verkiezingen 2024

Table of Contents

Onze algemene uitgangspunten.....	10
Gelijkheid v/m en vrouwen-mensenrechten.....	10
Feministisch socio-economisch model – zorgeconomie	12
Gender mainstreaming en gender budgeting	14
Vrouwenraadstandpunt seksregistratie	15
Structurele inspraak Vrouwenraad en CFFB.....	17
Federaal gelijkheidsbeleid	18
Gender mainstreaming.....	18
Begroting	20
Antidiscriminatie – Genderwet.....	21
Parlement - Adviescomités.....	24
Regering met bevoegdheid gelijke kansen en gendergelijkheid	25
Instituut voor de gelijkheid van vrouwen en mannen.....	25
Raad van de gelijke kansen voor mannen en vrouwen	25
Internationaal – tussenkomsten Belgische regering	26
Verenigde Naties	26
SDG's – Agenda 2030.....	27
Europese Unie.....	29
Raad van Europa	34
Besluitvorming.....	34
Politiek	35
SDG 5	36
Overheidsbedrijven	40
Federale overheid rijks personeel	42
Federale organen met adviserende bevoegdheid.....	46
Grondwettelijk Hof	47
Werk	48
Advies Hoge Raad voor de Werkgelegenheid.....	48

Adviezen Raad van de gelijke kansen voor mannen en vrouwen	54
Loon- en loopbaankloof.....	54
Belgisch loonkloofrapport	54
SDG 5	56
Loonkloofwet 2012.....	56
Loontransparantierichtlijn	57
Federaal actieplan gender en werk	61
Inclusieve arbeidsmarkt.....	62
Zorgkloof en Work Life Balance richtlijn.....	63
Werkbaar en wendbaar werk	64
SDG 8	64
Wet werkbaar en wendbaar werk	65
Arbeidsdeal.....	65
Rapport arbeidsomstandigheden in België	66
Telewerk	72
Telewerk: een oplossing voor de combinatie van werk en privé?	72
Strikte afspraken over o.a. connectiviteit/promotie/presenteïsme	73
Toegenomen geweld bij telewerk (familiaal en online)	75
Deeltijdarbeid	75
Zwangerschap en moederschap	81
Intersectioneel.....	83
IAO-Conventie nr. 183 ter bescherming van het moederschap	84
Borstvoedingspauzes	84
Geweld in de wereld van werk	86
Data.....	86
Regelgeving België	88
IAO-Conventie nr. 190 uitbanning geweld en intimidatie in de wereld van werk	90
Precaire statuten	97
Huisarbeidsmarkt - huispersoneel.....	97

Wettelijk kader huispersoneel.....	97
Data.....	100
Dienstenchequesector.....	101
Dienstboden en ander huispersoneel	107
Diplomatiek huispersoneel	107
Au-pairjongeren.....	111
Onthaalouders.....	112
Mantelzorgers.....	115
Sekswerkers.....	119
Asiel en migratie	120
Mensen in onwettig verblijf.....	121
Sociale zekerheid	124
Eigen rechten.....	124
Persoon ten laste.....	125
Statuut samenwonende	125
Inkomensbegrip.....	126
Inkomensgrenzen	128
Referteperiodes en uitkeringspercentages	129
Moederschapsverlof en uitkeringen.....	129
Duur en uitkeringen.....	129
Problemen bij gemengde loopbanen/verandering van beroepsstatuut.....	131
Stille geboorten	133
Geboorteverlof	134
Adoptieverlof.....	135
Pleegouderverlof	136
Gelijkgestelde periodes	137
Thematische verloven en tijdskrediet	138
Werkloosheid.....	142
Deeltijdse arbeid en werkloosheid	143

Arbeidsongeschiktheid	145
Primaire arbeidsongeschiktheid	145
Invaliditeit	148
Beroepsziekten	156
Geneeskundige verzorging	158
Pensioenen	160
Uitgangspunten Vrouwenraad	160
Minimumpensioenen	165
Pensioenbonus	168
Gezinsdimensie	169
Deeltijdse arbeid en pensioenen	174
Gelijkgestelde periodes	177
Minister van Pensioenen: 6 voorstellen om pensioenen betaalbaar te houden 2023	180
Studie IGVM Genderdimensie pensioenen 2023	181
Planbureau Rapport afgeleide rechten en pensioenkloof	183
Onthaalouders	184
Pleegzorgverlof	184
Rouwverlof	184
Sociaal statuut zelfstandigen	186
Moederschapsrust en -uitkering	186
Vaderschap- en meeouderschap	187
Adoptie	187
Pleegouderschap	188
Mantelzorg	188
Rouw	188
Pensioen meewerkende echtgenoten	188
Sociale bijstand	190
(Equivalent) leefloon	190
SDG 1	190

Statuut samenwonende	190
Inkomensgarantie voor ouderen	192
Automatische rechtentoekenning	194
Armoede en kwetsbaarheid	194
Enkele data	194
SDG's 1 en 10	196
CSW 2024.....	198
EU adequaat minimuminkomen.....	199
Federaal Plan Armoedebestrijding	199
Alleenstaande ouders.....	199
Werken in tijdelijke en slecht betaalde jobs.....	200
Dak- en thuisloosheid	201
Menstruatiermoede	204
Energie- en waterarmoede.....	208
Justitie.....	211
SDG 16	211
Strafrecht	212
Femicide en gendergerelateerde dodingen	212
Eerste en tweedelijnsrechtsbijstand	213
Commissie Onderhoudsbijdragen	214
Fiscaliteit.....	215
Info uit internationale studies	215
EU.....	215
OESO	218
Evenwicht inkomsten- en vermogensbelasting.....	223
Volgens Piketty	223
Hoge Raad van Financiën.....	224
Voorstellen minister Financiën legislatuur 2019-2024.....	225
Regeerakkoord 2020 gezinsfiscaliteit.....	225

Blauwdruk voor een fiscale hervorming 2022	225
Voorstel minister Financiën 2023	226
Wetsontwerp 2023 eerste fase belastinghervorming.....	228
Inkomstenbelasting	230
Gender mainstreaming.....	231
Individualisering.....	232
Complexe Gezinsfiscaliteit.....	234
Progressiviteit belastingtarieven	235
Huwelijksquotiënt.....	237
Belastingaftrek, - vermindering en -krediet bij lage inkomens	239
Fiscale voordelen kinderen ten laste.....	240
Bedrijfsvoorheffing.....	248
Indirecte belastingen – BTW.....	249
CO2 taks.....	250
Terugvordering achterstallige belastingen	251
Dienst voor alimentatievorderingen	252
Geweld – gendergerelateerd.....	253
Opvolging internationale verplichtingen.....	253
Wet vrouwen- en gendergerelateerde moord.....	255
Seksisme in de openbare ruimte	257
Cybergeweld	259
Gezondheid.....	264
CEDAW Comité	264
Staat van de gezondheid in België.....	266
EU – Landenprofiel België.....	266
Belgische Gezondheidsenquête 2018.....	267
SDG 3	280
EU Global Health Strategy	282
Dataverzameling.....	284

Definities - referentiekaders gezondheid en gezondheidszorg	284
Recht op gezondheid	285
Recht op gezondheidszorg.....	285
Impact van vrouwelijke geslachtshormonen.....	290
Endometriose	291
Menstruele gezondheid.....	294
Menopauzebeleid	295
Invalshoek gezondheidszorg.....	295
Invalshoek gevolgen werk	297
Seksuele en reproductieve gezondheid en rechten	300
Vrijwillige abortus.....	300
Anticonceptiva.....	307
Draagmoederschap.....	312
Vrouwenraadstandpunt 2001.....	312
Wettelijk principe België.....	313
Types draagmoederschap.....	314
Centra draagmoederschap in België.....	314
Opinies Belgische (feministische) organisaties.....	314
Wetsvoorstellen en opinies politieke partijen.....	316
Besprekingen en visies draagmoederschap in internationale instellingen	322
Arrest Grondwettelijk Hof 2023	326
Prenatale rechtsbescherming.....	326
Post-mortem voortplanting.....	328
Gender en Ontwikkeling.....	329
Snelle rechtvaardige transitie.....	329
Klimaat.....	329
Genderaspecten	329
Forum Rechtvaardige transitie	332
Adviezen ARGO.....	336

Grootstedenbeleid.....	337
SDG 11	337
Gendergelijkheid – seksisme in de openbare ruimte	338
Mobiliteit en transport	340
Wetenschapsbeleid (Belspo)	342
Gender mainstreaming	342
De FWI’s en de Gender Equality Plans.....	342
Brain-be	343
Digitale wereld.....	343
Barometer van de informatiemaatschappij	343
Hoofdstuk huishoudens.....	344
Digitale vaardigheden en jobs	345
Digitaal vertrouwen	346
Gebruik van e-government.....	346
Barometer van de digitale inclusie	346
WID – Women in Digital Scoreboard 2021	346
CSW 67 2023 en aanbevelingen	348
Vrede	353
Resolutie 1325: vrouwen, oorlog en vrede	353
Bijlage 1	356
Beknopt overzicht internationale regelgeving	356

Onze algemene uitgangspunten

In een periode waarin we allemaal trachten de draad terug op te pikken na corona, helderder en bewuster, worden we geraakt door allerlei nieuwe conflicten en spanningen: de inflatie woekert, het conflict Rusland-Oekraïne blijft aanhouden, de klimaatcrisis blijft verergeren, vluchtelingen worden steeds meer aan hun lot overgelaten....

Wereldwijd worden vrouwenrechten, abortusrechten en andere seksuele en reproductieve rechten teruggeschroefd en/of bedreigd. Ook in België kraken essentiële sectoren zoals kinderopvang, zorg en onderwijs onder het nijpend tekort aan tewerkstellingskrachten en een ongelijke verdeling van middelen. De wereld tracht zich te herschikken, maar wordt steeds meer en meer belaagd door angst, armoede en polarisatie. De verdeel- en heerspolitiek is nog nooit zo groot geweest. De sociale ongelijkheid is steeds meer een realiteit. Groepen worden tegen elkaar opgezet.

Met de verkiezingen van 2024 staat er veel op het spel. De bezorgdheden en uitdagingen zijn groot en divers.

Meer dan ooit leven we in een periode waarin verschillen tussen mensen niet langer genegeerd worden, maar besproken en, indien deel van een uitsluitingssysteem, aangeklaagd. De spanning tussen wat gezegd en niet gezegd wordt, vindt steeds meer een weg naar de oppervlakte als daad van actief burgerschap. Als Vrouwenraad is het onze opdracht deze onderdrukkende systemen aan te klagen en waar nodig actie te voeren, druk uit te oefenen en te lobbyen voor gelijke rechten en gelijke kansen. Vanuit de kracht van verbinding verzamelen we ons in netwerken, kijken en luisteren we naar onze gemeenschappelijke belangen en gronden, en leren we van elkaars expertise. We grijpen de verkiezingen van 2024 hiervoor aan als momentum. Met dit memorandum willen we toekomstige beleidsmakers inspireren. Met deze beleidsaanbevelingen nodigen we hen uit om verder te bouwen op de vele uitdagingen en antwoorden te geven op een meerstemmige samenleving

Wetgeving kan de ongelijkheid tussen vrouwen, mannen en iedereen die zich allebei of geen van beide voelt, verkleinen of vergroten. Het beleid – en hoe dat tot stand komt – kan die ongelijkheden wegwerken. In wat volgt, vinden jullie voorstellen van maatregelen die daartoe kunnen bijdragen.

Gelijkheid v/m en vrouwen-mensenrechten

De internationaal erkende mensenrechten en vrouwenrechten zijn ons referentiekader (zie beknopt overzicht in bijlage 1).

Dit betekent dat de federale overheid werk maakt van:

- De verdere uitvoering van de relevante Verdragen en internationaal bindende teksten.
- Het gelijkheidsrecht m/v blijft toepassen en gelijkheid blijft bevorderen. Maar vermits dit op zich niet voldoende is:

- Verder blijven inzetten op non-discriminatie.¹
- Toepassen van gender mainstreaming (gelijke kansen)

¹ IGVM (website maart 2023): Wanneer een persoon of een groep die over een bepaald kenmerk beschikt, omwille van dit kenmerk op een minder gunstige manier wordt behandeld dan personen die niet over dit kenmerk beschikken. Het gaat dan over een gelijkaardige situatie waarin het enige verschil tussen de groepen of personen het al dan niet bezitten van dit kenmerk is. De antidiscriminatiewetgeving beschermt verschillende kenmerken of 'beschermde criteria'.

De drie federale antidiscriminatie wetten zijn:

- de [wet van 10 mei 2007 ter bestrijding van bepaalde vormen van discriminatie](#) ("antidiscriminatie wet")
- de [wet van 10 mei 2007 ter bestrijding van discriminatie tussen vrouwen en mannen](#) ("**genderwet**")
- de [wet van 10 mei 2007 tot wijziging van de wet van 30 juli 1981 tot bestraffing van bepaalde door racisme of xenofobie ingegeven daden](#) ("antiracismewet").

De uitbreiding van de Genderwet in 2022:

[Wet van 15 november 2022 tot wijziging van de wet van 10 mei 2007 ter bestrijding van discriminatie tussen vrouwen en mannen en van de wet van 16 december 2002 houdende oprichting van het Instituut voor de gelijkheid van vrouwen en mannen](#) Artikel 4: 'Voor de toepassing van deze wet verstaat men onder beschermd criterium: *geslacht, zwangerschap, medisch begeleide voortplanting, bevalling, geven van borstvoeding, moederschap, gezinsverantwoordelijkheden, genderidentiteit, genderexpressie, seksekenmerken en geslachtsverandering*.

In de recentste hervorming van de antidiscriminatie wetgeving - [Wet van 22 juni 2023 houdende wijziging van de wet van 30 juli 1981 tot bestraffing van bepaalde door racisme of xenofobie ingegeven daden, van de wet van 10 mei 2007 ter bestrijding van bepaalde vormen van discriminatie en van de wet van 10 mei 2007 ter bestrijding van discriminatie tussen vrouwen en mannen](#) - werden nieuwe vormen van discriminatie ingevoerd: cumulatieve en intersectionele discriminatie.

Er zijn verschillende vormen van discriminatie opgenomen in de antidiscriminatie wetgeving/genderwet:

- Directe discriminatie: wanneer in een vergelijkbare situatie een direct onderscheid wordt gemaakt tussen personen omwille van hun geslacht, zwangerschap of gender.
- Indirecte discriminatie: wanneer een ogenschijnlijk neutrale bepaling, maatstaf of handelwijze personen met een beschermd criterium bijzonder benadeelt ten opzichte van anderen die dit criterium niet bezitten en er geen wettelijke rechtvaardiging is.
- Intimidatie: ongewenst gedrag dat verband houdt met het geslacht of een ander kenmerk en tot doel heeft om de waardigheid van een persoon aan te tasten en om een bedreigende, vijandige, beledigende, vernederende of kwetsende omgeving te creëren.
- Seksuele intimidatie: intimidatie waarvan het verbale, non-verbale of fysieke gedrag een seksuele connotatie heeft.
- Opdracht geven tot discriminatie: elke handelwijze die iemand de opdracht geeft om een persoon, groep, gemeenschap, ... te discrimineren op grond van geslacht, zwangerschap of gender.
- Aanzetten tot discriminatie: een persoon die in het openbaar of in aanwezigheid van getuigen door verbaal of non-verbaal gedrag anderen aanzet tot discriminatie, haat, geweld of segregatie van een persoon of groep.

- Positieve acties blijven hanteren (gelijkheid resultaat)²

Personen in België kunnen zich momenteel enkel registreren als vrouw of als man. Hierdoor zijn de beschikbare gegevens gebaseerd op deze tweedeling en wordt deze tweedeling gevolgd in dit memorandum. Als Vrouwenraad erkennen we dat naast vrouwen en mannen ook andere genderidentiteiten en sekses bestaan.

Feministisch socio-economisch model – zorgeconomie

We leven nog steeds in een maatschappij met structurele genderongelijkheden. Dat uit zich onder andere op de arbeidsmarkt en in de systematische onderkenning van het belang van zorgarbeid. Vrouwen voeren nog steeds het merendeel van de on- en onderbetaalde arbeid uit. Ze werken vaker (onvrijwillig) deeltijds, nemen meer verlostelsels op waardoor ze een deel inkomsten derven; combineren hun job met meer uren zorg voor kinderen, voor ouderen of personen met een handicap dan mannen en zetten hun carrière vaker op een lager pitje om alles rond te krijgen.

Zorgarbeid, waaronder gezondheidszorg, langdurige zorg, kinderopvang en huishoudelijk werk, verwijst naar het verlenen van persoonlijke diensten die aan de fysieke en psychologische behoeften van personen voldoen en die iemand in staat stellen om op een sociaal aanvaardbare manier te functioneren.³

Zorg is een bijzondere economische activiteit, namelijk, de ontwikkeling van een persoonlijke relatie, een persoonlijke dienst die de aanwezigheid van de zorgverstrekker vereist. Zorg is geen product dat losstaat van de persoon die de zorg verleent.⁴ Zorg wordt verstrekt in instellingen en in de private context van gezinnen, als betaalde en als onbetaalde arbeid.

Zorg is essentieel voor het welzijn van mensen en voor het functioneren van de samenleving. Dat heeft de Covid-19 pandemie nog eens heel duidelijk gemaakt. Toch wordt zorgarbeid in alle lidstaten van de Europese Unie sterk ondergewaardeerd. De miskennis van de waarde van zorgarbeid is niet zonder gevolgen. Onderwaardering van zorg gaat samen met onderinvesteringen in de zorgsector, lage lonen, preciaire arbeidsvoorwaarden, onvoldoende toegang tot kwaliteitsvolle zorg, seksesegregatie op de arbeidsmarkt ... genderongelijkheid.

De Vrouwenraad pleit al sinds 2008 voor een combinatiemodel voor evenwicht v/m in werk en privé via een collectieve arbeidsduurvermindering. We sloten ons in 2019 ook aan bij het [Paarse Pact](#) van de Europese

² Definitie uit de genderwet - De wet van 10 mei 2007 ter bestrijding van discriminatie tussen vrouwen en mannen verbiedt elke vorm van discriminatie op grond van geslacht: Positieve actie: specifieke maatregelen om de nadelen verband houdende met het geslacht te voorkomen of te compenseren, met het oog op het waarborgen van een volledige gelijkheid in de praktijk.

³ Susan Himmelweit, 'The prospects for caring: economic theory and policy analysis', Cambridge Journal of Economics, Vol. 31(4), July 2007, in [What if care work were recognised as a driver of sustainable growth?](#), June 2022.

⁴ Susan Himmelweit, [Can we afford \(not\) to care: prospects and policy](#), Gender Institute, July 2005.

Vrouwenlobby. Dat Pact staat voor een socio-economisch model dat zorg voor onszelf, voor elkaar en voor de planeet centraal plaatst; een maatschappij waar vrouwen en mannen hun eigen werk en leven kunnen bepalen, ongehinderd door genderstereotypen, waar ongelijkheid en armoede geen plaats kennen en waar niemand achterblijft. Ieder van ons moet zich in alle levensfasen zo evenwichtig mogelijk kunnen ontwikkelen op persoonlijk, sociaal, materieel en financieel vlak. Dit is wat wij een feministische economie noemen.

Op EU-niveau wordt algemeen erkend dat genderongelijkheid voortvloeit uit de aanhoudende ongelijke verdeling van zorgtaken tussen mannen en vrouwen.

Op 7 september 2022 stelde de Europese Commissie een [strategie over zorg](#) voor. Deze legt een kader vast om de zorg zowel vanuit het perspectief van verstrekkers als van ontvangers te verbeteren en om overal in de Unie de toegang tot kwaliteitsvolle, betaalbare en toegankelijke zorgdiensten te garanderen. De zorgstrategie beantwoordt aan meerdere beleidsdoelstellingen, zoals: de Europese pijler van sociale rechten, de EU-strategie voor gendergelijkheid, het actieplan voor de pijler van sociale rechten, de Richtlijn voor een betere combinatie van arbeid en privéleven, de Europese Kindergarantie en de Europese strategie voor de rechten van het kind.

→ Meer info: Vrouwenraadartikel [Zorgen voor morgen. Zorgen voor morgen?](#)⁵ (2023)

→ Meer info: [FEPS-FES Care-Strategy-Policy-Study-PP.pdf \(feps-europe.eu\)](#)

→ Meer info: [Internationale Vrouwendag: Zorgcoalitie roept op voor meer waardering voor on- en onderbetaalde zorgarbeid - DeWereldMorgen.be](#) (2023)

Er bestaat een RSZ-korting voor bedrijven die arbeidsduurvermindering voor onbepaalde duur invoeren. De financiële incentive verschilt niet naarmate het aantal uren arbeidsduurvermindering toeneemt. Deze regeling is onvoldoende gekend en wordt onvoldoende opgevolgd. Door enkel de optie 'onbepaalde duur' aan te bieden, creëert de regeling een drempel voor bedrijven die willen experimenteren.⁶

Het is volgens ons van belang om de Zorgstrategie in te bedden in het mensenrechtenkader en daarom is een holistische levensloopbenadering aangewezen om te erkennen dat zorg een essentieel deel is van de economie. De zorgstrategie moet uitgevoerd worden op gelijke voet met de Green Deal en de Digital Agenda.

Indicatoren onbetaalde zorg:⁷

Ontwikkel en implementeer indicatoren die onbetaalde zorg meten en monitoren. Gebruik deze indicatoren om een ambitieus beleid te voeren en te evalueren. Ondersteun en maak gebruik van tijdsbestedingsonderzoek om het aandeel onbetaalde arbeid van mannen en vrouwen in kaart te brengen. Gebruik de BOA-quote (de = verhouding

⁵ Informatief artikel over EU-ontwikkelingen op vlak van zorg vanuit genderperspectief + aanbevelingen vanuit de Europese Commissie.

⁶ Femma Wereldvrouwen: [Femma Overzicht Beleidsprioriteiten](#)

⁷ We onderschrijven hier de aanbevelingen van Femma Wereldvrouwen: [Femma Overzicht Beleidsprioriteiten](#).

tussen onbetaalde en betaalde arbeid) als een systematisch meetinstrument. Haal inspiratie uit buitenlandse voorbeelden en internationale platformen, zoals de 'Wellbeing Economy Governments Partnership (Nieuw-Zeeland, Wales, Schotland, Finland, IJsland, Canada). → De uitgangspunten van de 'Wellbeing Economy' zijn gebaseerd op principes gelijkaardig aan het model van de 'donuteconomie', ontwikkeld door Kate Raworth.

De RSZ-korting arbeidsduurvermindering moet hervormd worden zodat het een maatregel wordt die collectieve arbeidsduurvermindering aanmoedigt. Er kan een uitbreiding komen naar initiatieven van 'bepaalde duur' en een financiële incentive moet voorzien worden. Als bijkomende voorwaarde kan gevraagd worden aan deelnemende bedrijven dat ze wetenschappelijke monitoring toelaten.

Meer ruimte voor experiment is zeker zinvol: het aanmoedigen van innovatie met arbeidsduurvermindering. Er bestaan veel buitenlandse voorbeelden: VK, IJsland, Spanje, Zweden,... Femma in Vlaanderen,... Er kan in eerste instantie voorrang gegeven worden aan preciaire sectoren (vb. dienstenchequesector, waar meer dan 90% deeltijds werkt). Op wat langere termijn kan (op sectorniveau) een collectieve arbeidsduurvermindering ingevoerd worden (kortere werkweek) met loonbehoud en - waar nodig – met vervangende tewerkstelling.

Gender mainstreaming en gender budgeting

We wijzen op het belang van de gender mainstreamingswet.⁸

Het Instituut van de Gelijkheid van vrouwen en mannen omschrijft **gender mainstreaming** als volgt:⁹

Gender mainstreaming, of de geïntegreerde aanpak van de genderdimensie, is een strategie die de gelijkheid tussen vrouwen en mannen in de samenleving wil versterken door de genderdimensie een plaats te geven in de inhoud van het overheidsbeleid. Dergelijk beleid maakt bij het opstellen ervan een vergelijkende analyse van de situatie van vrouwen en mannen, eventuele ongelijkheden tussen mannen en vrouwen, tracht deze te beperken of weg te werken.

Gender mainstreaming is een transversale aanpak, dit wil zeggen een aanpak die betrekking heeft op alle politieke domeinen (vb.: tewerkstelling, sociale zaken, financiën, gezondheid, mobiliteit, justitie, ...).

Gender mainstreaming is een structurele aanpak die van toepassing is op alle fases van de 'politieke cyclus' (voorbereiding, besluitvorming, toepassing, evaluatie).

Gender mainstreaming is een preventieve aanpak omdat die tot doel heeft te vermijden dat de overheid een beleid invoert dat ongelijkheden tussen vrouwen en mannen creëert of versterkt.

⁸ [Wet van 12 januari 2007 strekkende tot controle op de toepassing van de resoluties van de wereldvrouwenconferentie die in september 1995 in Peking heeft plaatsgehad en tot integratie van de genderdimensie in het geheel van de federale beleidslijnen](#)

⁹ IGVM, [Gender mainstreaming](#) (website geraadpleegd in 2023).

Met 'Gendergelijkheid' wordt het feit bedoeld dat alle individuen hun persoonlijke capaciteiten kunnen ontwikkelen en keuzes kunnen maken zonder de beperkingen die worden opgelegd door strikte genderrollen. Het beoogde doel is de emancipatie van individuen ten aanzien van de sociale beperkingen verbonden aan de traditionele genderrollen. Meer concreet vereist deze emancipatie een gelijke toegang voor vrouwen en mannen tot bestaansmiddelen (inkomen, werk, verantwoordelijkheden, kennis, gezondheid, veiligheid, mobiliteit, onderwijs, vrije tijd, etc.) en een gelijke uitoefening van de fundamentele rechten (burgerlijke, sociale, politieke). Er wordt dus geacht een ongelijkheid tussen vrouwen en mannen te bestaan wanneer de toegang van vrouwen of mannen tot bestaansmiddelen of de uitoefening van fundamentele rechten beperkt is.¹⁰

De integratie van de genderdimensie in het overheidsbeleid verloopt doorgaans in vier fasen: 1. Analyse van de naar gender uitgesplitste samenstelling van de doelgroepen van de beleidslijnen. 2. Identificatie van de verschillen die bestaan tussen de respectievelijke situatie van vrouwen en mannen. 3. Vaststelling of deze verschillen problematisch zijn op het gebied van de toegang tot bestaansmiddelen of de uitoefening van grondrechten. 4. Uitwerking van beleidslijnen die rekening houden met de resultaten van de uitgevoerde genderanalyse en die de eventueel vaststelde ongelijkheden voorkomen of corrigeren.

De wet bepaalt ook dat er rekening wordt gehouden met de genderdimensie bij de begrotingsvoorbereidingen (**gender budgeting**) en bij elk ontwerp van algemene uitgavenbegroting wordt een gendernota gevoegd waarin per departement de kredieten worden uiteengezet die de gelijkheid van vrouwen en mannen moeten verwezenlijken.

Vrouwenraadstandpunt seksregistratie

Aanleiding:

Het Grondwettelijk Hof heeft de zogenaamde transgenderwet – de wet van 25 juni 2017 – deels vernietigd op basis van twee ongrondwettelijkheden ([arrest nr. 99/2019 – 19 juni 2019](#)). Op basis van deze wet, die begin 2018 in werking trad, kunnen transgender personen zonder medische voorwaarden hun geslachtsregistratie en voornamen officieel laten aanpassen. Deze regeling werd uitgewerkt voor personen van wie het vermelde geslacht op hun geboorteakte niet overeenstemt met de innerlijk beleefde genderidentiteit. Het gaat over een wijziging van V naar M of omgekeerd. De transgenderwet houdt met andere woorden enkel rekening met transgender personen die zich identificeren volgens één van de binaire opties M en V, maar niet met non-binaire personen.

Het Grondwettelijk Hof stelt in het arrest van 19 juni 2019 twee denkpijlers voor om de wetgever hierbij te ondersteunen: 1. De creatie van één of meerdere bijkomende categorieën die zowel bij de geboorte als achteraf toelaten om rekening te houden met het geslacht en de genderidentiteit; 2. De mogelijkheid om de registratie van het geslacht of de genderidentiteit als element van de burgerlijke staat van een persoon te schrappen.

¹⁰ [Federaal Plan Gender mainstreaming 2020-2024](#), p. 1.

Naar aanleiding van dit arrest staat in het Belgisch regeerakkoord van 2020: “In België beschikt elke persoon zelf over haar/zijn/hun genderidentiteit. Wetgeving (m.b.t. genderregistratie) wordt aangepast om in overeenstemming te zijn met de beslissing van het Grondwettelijk Hof. De verdere implicaties daarvan worden onderzocht.”

Onze bekommernis gaat over seksregistratie en dataverzameling. Wat de registratie van sekse op de identiteitskaart en het paspoort betreft, ziet de Vrouwenraad geen problemen bij het schrappen van deze informatie. We opteren wel voor een niet-zichtbare registratie van geslachtsinformatie.

We staan voor een intersectionele benadering waarbij feminisme en de emancipatiestrijd van de LGBTQIA+-gemeenschap elkaar versterken. Dit vertaalt zich in registratie van sekse op de geboorteakten, zowel voor vrouw, man als voor wie buiten deze binaire opvatting van sekse valt. Daarom raadt de Vrouwenraad de eerste denkpiste van het Grondwettelijk Hof aan, namelijk de toevoeging van één (open) of meerdere categorieën aan de geslachtsregistratie in de burgerlijke akten (bij geboorte en na aanpassing) naast V/M. Bovendien benadrukken we het belang van de koppeling van de seksregistratie aan het Rijksregisternummer. Gezien de belangrijke link met het verwerven van data (inclusief secundaire data) menen we op basis van economische efficiëntie en gebruiksvriendelijkheid dat nader onderzoek over het aantal te hanteren categorieën noodzakelijk is.

Meer info: <https://vrouwenraad.be/seksregistratie/>; Vrouwenraaddossier [Sekse- of geslachtsregistratie en gendergelijkheid. Een huwelijk met vallen en opstaan?](#) (2021); Vrouwenraadstandpunt [Seksregistratie en gendergelijkheid](#) (1 februari 2022)

Link genderstatistieken en antidiscriminatie:

Bovendien vermeldt artikel 28 § 3 van de [antidiscriminatiewet](#) van 10 mei 2007 dat elementair statistisch materiaal waaruit een ongunstige behandelbaar blijkt, uitdrukkelijk als een van de feiten die het bestaan van een indirecte discriminatie kunnen doen vermoeden. Om te kunnen dienen als een begin van bewijs moeten statistieken voldoende precies en relevant zijn. Statistieken die enkel algemeen cijfermateriaal bieden over bijvoorbeeld het aandeel mannelijke en vrouwelijke werknemers die geen gebruik maken van bijvoorbeeld een bepaald verlofstelsel, zijn neutraal cijfermateriaal en doen geen geslachtsdiscriminatie vermoeden. Maar wanneer de groep waartoe de vrouwelijke werknemer behoort minder gunstig wordt behandeld dan de andere werknemers en wanneer beduidend meer vrouwen deel uitmaken van de groep die minder gunstig wordt behandeld, kan er sprake zijn van een vermoeden van genderdiscriminatie. Stel dat men met op basis van statistieken een individueel ontslag als een geval van genderdiscriminatie wil doen vaststellen, dan moet er minstens statistisch materiaal worden getoond dat info geeft over het aantal ontslagen van werknemers die gebruik maken van een thematisch verlof in vergelijking met andere groepen.¹¹

[Wetsontwerp van 22 mei 2023 tot wijziging van diverse bepalingen over de aanpassing van de geslachtsregistratie:](#)

¹¹ Steven Renette, Kan je met statistieken alles bewijzen (en dat ook in de arbeidsrechtbank?), *De Juristenkrant*, 10 mei 2023

Dit wetsontwerp beoogt deels tegemoet te komen aan het arrest van het Grondwettelijk Hof nr. 99/2019 van 19 juni 2019, waarin de Wet van 25 juni 2017 tot hervorming van regelingen inzake transgenders wat de vermelding van een aanpassing van de registratie van het geslacht in de akte van de burgerlijke stand en de gevolgen hiervan betreft (de zogenaamde Transgenderwet) deels ongrondwettig is verklaard.

Dit wetsontwerp is de eerste fase van de beoogde wetgevende aanpassingen n.a.v. het arrest. Het beoogt reeds de onherroepelijkheid van de aanpassing van de geslachtsregistratie en de voornaam uit de wet te schrappen. De mogelijkheid voor de erkenning van non-binaire personen in de geboorteakte zal in een tweede fase worden uitgewerkt, gezien dit een dieper onderzoek vergt met alle actoren.

Het ontwerp bevat onder meer:

1° aanpassing geslachtsregistratie: een aanpassing van de geslachtsregistratie door middel van de opheffing van de “onherroepelijkheid” van de procedure tot aanpassing van de registratie van het geslacht (art. 135/1 oud Burgerlijk Wetboek), zowel op het vlak van te verlenen informatie door de ambtenaar van de burgerlijke stand over het onherroepelijk karakter als wat de rechterlijke (terugkeer) procedure betreft (artikelen 1385duodecies en 1385quaterdecies Gerechtelijk Wetboek), alsook de daarmee samenhangende “akte tot nieuwe aanpassing van de geslachtsregistratie” (art. 66 oud BW).

2° voornaamsverandering: opheffing van de beperking tot voornaamsverandering om transreden tot één keer (art. 370/3 oud Burgerlijk Wetboek), gezien de aanpassing van de geslachtsregistratie verschillende keren via de gewone procedure (en dus niet langer via de rechtbank) kan gebeuren. Ook voor de niet-ontvoogde minderjarigen wordt elke beperking in aantal opgeheven.

Het ontwerp heft ook de voorwaarde op om een voornaam te kiezen die in overeenstemming is met de innerlijk beleefde genderidentiteit. Dit gelet op het arrest van het Grondwettelijk Hof, dat aan genderfluïde personen dezelfde rechten wil toekennen als aan transgenderpersonen.

Er wordt ook verduidelijkt dat de twee procedures (voornaam en geslachtsaanpassing) volledig los staan van elkaar. Hiertoe worden de bewoordingen aangepast, in die zin dat elke persoon die de overtuiging heeft dat de voornaam (en niet het geslacht) niet overeenstemt met zijn innerlijk beleefde genderidentiteit zijn voornaam kan veranderen.

Structurele inspraak Vrouwenraad en CFFB

De Vrouwenraad wil als pluralistische koepel/netwerkorganisatie erkend worden/blijven als een volwaardige gesprekspartner in alle beleidsmateries die van belang zijn voor het empowerment van vrouwen/iedereen. Daarom vragen we actief betrokken te worden in alle bestaande en nieuw op te richten inspraakstructuren om ons ‘partnership’ waar te kunnen maken.

De overheid voorziet in de nodige efficiënte middelen om een autonome werking van de Vrouwenraad en de Conseil des Femmes Francophones de Belgique, waarin expertise én actie moeten kunnen samengaan, te realiseren.

Federaal gelijkekansenbeleid

Gender mainstreaming

De Vrouwenraad roept op om **gender mainstreaming** als het instrument voor de gelijkheid v/m verder door te voeren op alle beleidsniveaus.

De integratie van het concept gender mainstreaming op basis van het federaal plan gender mainstreaming staat nog lang niet op punt.

De belangrijkste knelpunten zijn:

- De ministers beperken zich vaak tot een aantal acties en gender mainstreaming wordt niet systematisch en transversaal toegepast in de beleidsdomeinen.
- Binnen de beleidscellen en de administraties worden te weinig mensen ingezet; bovendien ook niet altijd voltijds en nog steeds onvoldoende opgeleid.
- Het concept gender mainstreaming wordt niet altijd correct begrepen en uitgevoerd. Bijvoorbeeld: een specifieke actie ten voordele van vrouwen wordt nog te vaak beschouwd als gender mainstreaming.
- De toepassing van gender budgeting of de integratie van de genderdimensie in de toekenningsprocedures voor overheidsopdrachten en subsidies is nog niet doorgedrongen.
- De toepassing van de gendertest/RIA laat te wensen over. De vragen worden vaak slecht ingevuld. In feite is er een structureel probleem. De vragen zijn ex ante maar de gendertest/RIA wordt pas uitgevoerd aan het eind van het proces. Doorgaans zijn het juristen die de vragen beantwoorden en ze zijn geen expert in gelijke behandeling v/m.

De Vrouwenraad vraagt:

Om een gender mainstreaming te kunnen implementeren in de zin van de wet van 12 januari 2007, moet de minister belast met gendergelijkheid rechtstreeks worden opgenomen in de kern van de regering (eerste minister, ministers-president). Deze minister moet kunnen rekenen op een volwaardig kabinet/administratie.

Om de gelijke behandeling van vrouwen en mannen te waarborgen wordt een **interministeriële conferentie** opgezet rond "Gelijkheid tussen mannen en vrouwen". In dit kader komen alle ministers belast met de gelijkheid van vrouwen en mannen op regelmatige basis samen, in elk geval wanneer een nieuwe specifieke regelgeving dit vereist. De intersectionele aanpak zorgt voor meer efficiëntie bij gender mainstreaming. Door de heterogeniteit van sociale

groepen te erkennen, maakt het intersectionele perspectief het mogelijk om de andere factoren die sekseverschillen vergroten (kruisende discriminatie), te analyseren.

Een **federaal actieplan gender mainstreaming** 2024-2029 en een tussentijdse evaluatie + een evaluatieverslag op het einde van de legislatuur.

De overheid stelt in alle beleidsplannen en -strategieën ambitieuze doelstellingen voorop voor de bevordering van de gelijkheid v/m en zet voldoende in op de instrumenten om dergelijke doelstellingen te realiseren: seksespecifieke statistieken, genderindicatoren, impactanalyses, monitoring en evaluatie.

Een coherente en systematische toepassing van het principe van **gender budgeting** bij beleidsinitiatieven (nieuwe regelgeving).

De regering moet er op toezien dat de administraties naar geslacht uitgesplitste statistieken en genderindicatoren verder ontwikkelen en publiceren.

Ministers/kabinetten moeten elk wetgevend initiatief dat op de Ministerraad komt, toetsen aan de [Regelgevingsimpactanalyse](#) (RIA), die sinds 1 januari 2014 van kracht is, en de gendertoets die er deel van uitmaakt naar behoren beantwoorden, niet enkel op het vlak van directe discriminaties m/v maar ook op het vlak van indirecte discriminaties. De evaluatierapporten RIA/gendertest moeten online raadpleegbaar zijn. Voor de betere beantwoording van de vragen moet een plan ontwikkeld en uitgevoerd worden met richtlijnen over samenwerking met stakeholders; een vereenvoudigde handleiding (voorstel ontwikkeld door het Instituut voor de Gelijkheid van Vrouwen en Mannen/IGVM); wanneer de RIA niet of slecht wordt uitgevoerd wordt zou dit juridisch moeten beschouwd worden als grond van een begin van bewijs van discriminatie. Het parlement moet zijn rol opnemen en ijveren voor correcte RIA's/gendertesten. De impactanalyse moet voor en na (ex anta en ex post) bij het opstellen van de regelgeving worden uitgevoerd. Strategische cellen en kabinetten, adviesraden, de Raad van State enz. Moeten vóór de eerste onderhandelingen erover kunnen beschikken; door de kwaliteit van de antwoorden (volledigheid, relevantie, nauwkeurigheid) moeten gecontroleerd worden; de RIA moet gepubliceerd worden zodat alle belanghebbenden in het regelgevingsproces en de begunstigen ervan worden geïnformeerd over de eruit voortvloeiende gevolgen. De RIA moet worden gepubliceerd voordat de teksten worden aangenomen. Noodzakelijke parameters om de effecten van een regelgeving te analyseren zijn onder meer kwantitatieve gegevens, statistieken volgens geslacht en genderindicatoren (zie RGKMV, advies n°123 van 18-12-2009) die ook rekening houden met het intersectionele perspectief. Deze informatie speelt onder meer een prominente rol bij het onthullen van indirecte discriminatie. Diensten die gegevens over natuurlijke personen bezitten, moeten deze onderverdelen volgens geslacht.

De coördinatoren gender mainstreaming van de administraties en de cel gender mainstreaming van het IGVM moeten systematisch betrokken worden bij de voorbereiding van de beleidslijnen.

Gender mainstreaming integreren in alle instrumenten van strategische planning; zoals in de bestuursovereenkomsten voor de periode 2024-2029 en de volgende periodes. De genderdimensie moet bijgevolg betrekking hebben op alle activiteiten van de administraties en niet enkel op gelijke kansen m/v in het personeelsbeleid.

Beleidsmensen moeten zoveel mogelijk een beroep doen op het IGMV (helpdesk) om de genderdimensie (rechtstreeks of via externe experts) te helpen integreren in de beleidslijnen van het plan gender mainstreaming.

Het IGVM moet middelen blijven ontvangen om opleidingen rond gender mainstreaming te blijven organiseren bij de beleidscellen en de administraties.

Alle controlerende instellingen zoals het Parlement, het Grondwettelijk Hof en de Raad van State zouden bij nieuwe wetgeving moeten nagaan in welke mate het genderperspectief geïntegreerd is - inclusief de toepassing van de gender(taal)toets - conform de wet op gender mainstreaming.

Alle ministers en staatssecretarissen integreren de genderdimensie (inclusief gender budgeting) in hun beleidslijnen en -nota's, maatregelen en acties die onder hun bevoegdheid vallen en dragen bij om de strategische doelstellingen, geïnspireerd op het VN-Vrouwenrechtenverdrag (1979) en op het Peking Actieplatform (1995) te verwezenlijken.

Alle ministers nemen acties op in het Federaal plan gender mainstreaming; ook transversaal.

Begroting

De FOD Budget- en Beheerscontrole voegt al meerdere jaren een specifieke instructie over de integratie van de genderdimensie in de voorbereiding van het budget toe aan de richtlijnen van de regering aan de FOD's en POD's over de uitwerking van de begrotingsvoorstellen en het aanpassingsblad van de federale Staat en overlegt hiervoor met het IGVM.

Concreet bevat elk voorstel van algemene uitgavenbegroting of aanpassingsblad voor de algemene uitgavenbegroting een kolom die betrekking heeft op de genderdimensie van alle uitgavenposten van de FOD's en POD's. Alle FOD's en POD's vullen deze kolom in bij de budgetten neergelegd bij het Parlement.

De kredietaanvragen worden geklasseerd naargelang de eventuele impact ervan op de genderdimensie. Het IGVM heeft een checklist opgesteld die dossierbeheerders een idee geeft van de mogelijke informatie in de gendercommentaar. Het IGVM kan achteraf evalueren of de klassering van de allocaties, de gendernota's en de gendercommentaar correct werden uitgevoerd.

De Vrouwenraad vraagt:

In het kader van het opstellen van de jaarlijkse begroting moet telkens een evaluatie van het gevoerde beleid voorzien worden om indien nodig de noodzakelijke correcties aan te brengen, onder de auspiciën van de minister van Begroting of Financiën, op alle niveaus van het begrotingsproces en de begrotingscyclus. In voorkomend geval worden de inkomsten en uitgaven geheroriënteerd om de gelijkheid tussen vrouwen en mannen te bevorderen; dit alles ook in samenwerking met het IGVM.

Antidiscriminatie – Genderwet

De federale wetgever koos er in 2007 voor om drie wetten in verband met antidiscriminatie aan te nemen waarvan het toepassingsgebied varieert in functie van de grond voor discriminatie. De wetgever zorgde wel voor een sterke harmonisering op het vlak van de gebruikte begrippen, het materiële toepassingsgebied, de burgerrechtelijke en procedurele bepalingen en het strafrechtelijke luik van de discriminatiebestrijding.

De drie federale antidiscriminatiewetten zijn:

- de [wet van 10 mei 2007 ter bestrijding van bepaalde vormen van discriminatie](#) (“antidiscriminatiewet”)
- de [wet van 10 mei 2007 ter bestrijding van discriminatie tussen vrouwen en mannen](#) (“**genderwet**”)
- de [wet van 10 mei 2007 tot wijziging van de wet van 30 juli 1981 tot bestraffing van bepaalde door racisme of xenofobie ingegeven daden](#) (“antiracismewet”).

Hoewel de bepalingen van de Genderwet slechts betrekking hebben op discriminaties tussen mannen en vrouwen, passen ze dus in een bredere Belgische context van bestrijding van discriminatie en bevordering van gelijkheid.

De drie antidiscriminatiewetten maken deel uit van een reeks van grondwettelijke, Europese en internationale regels die gelijkheid beogen te waarborgen en discriminerend en haatdragend gedrag te verbieden. Ze dragen bij tot de verwezenlijking van de beginselen van gelijkheid en non-discriminatie die zijn ingeschreven in de Belgische Grondwet (artikelen 10 en 11). Ze weerspiegelen ook diverse internationale verdragen die voor België bindend zijn, o.a. het Verdrag inzake de uitbanning van alle vormen van discriminatie van vrouwen (1979).

De wet van 10 mei 2007 ter bestrijding van discriminatie tussen vrouwen en mannen verbiedt elke vorm van discriminatie op grond van geslacht (+ er zijn ook uitvoeringsbesluiten).

Zie: Raad van de Gelijke kansen voor Mannen en Vrouwen en Instituut voor de Gelijkheid van Vrouwen en Mannen, [Basisdocumentatie Gelijkheid van werkende vrouwen en mannen. Europees Gemeenschapsrecht/Belgisch Federaal Recht](#) (2021), p. 88-115.

De genderwet kende enkele uitbreidingen:

[Wet van 22 mei 2014 tot wijziging van de wet van 10 mei 2007 ter bestrijding van discriminatie tussen vrouwen en mannen met het oog op de uitbreiding ervan naar genderidentiteit en genderexpressie](#)

[Wet van 22 mei 2014 ter bestrijding van seksisme in de openbare ruimte en tot aanpassing van de wet van 10 mei 2007 ter bestrijding van discriminatie teneinde de daad van discriminatie te bestraffen](#): aparte seksismewet + uitbreiding genderwet

[Wet van 4 februari 2020 tot wijziging van de wet van 10 mei 2007 ter bestrijding van discriminatie tussen vrouwen en mannen wat het discriminatieverbod op vaderschap of meemoederschap betreft](#)

[Wet van 15 november 2022 tot wijziging van de wet van 10 mei 2007 ter bestrijding van discriminatie tussen vrouwen en mannen en van de wet van 16 december 2002 houdende oprichting van het Instituut voor de gelijkheid van vrouwen en mannen](#): deze wet vervangt het basiscriterium 'geslacht' door de generieke term 'basiscriterium'. Artikel 4 van de genderwet luidt voortaan als volgt: 'Voor de toepassing van deze wet verstaat men onder beschermd criterium: *geslacht, zwangerschap, medisch begeleide voortplanting, bevalling, geven van borstvoeding, moederschap, gezinsverantwoordelijkheden, genderidentiteit, genderexpressie, seksekenmerken en geslachtsverandering*.

Uit de voorbereidende parlementaire teksten blijkt dat de focus van de wetgever in de eerste plaats ligt op de bescherming van werknemers in het kader van de arbeidsbetrekking. Het materiële toepassingsgebied van de genderwet is wel ruimer dan enkel de arbeidsbetrekkingen.

Opmerking:

Het criterium 'gezinsverantwoordelijkheden' wordt niet gedefinieerd. De Raad van State had nochtans verzocht om dat wel te doen. De rechtspraak van het Grondwettelijk Hof vereist immers nauwkeurigheid bij de definitie van strafbaar te stellen handelingen. De kans is dus reëel dat de strafbaarheid gelinkt aan het criterium gezinsverantwoordelijkheden een lege doos wordt. Het criterium gezinsverantwoordelijkheden is niet in het recht van de Europese Unie opgenomen en daardoor zou een directe discriminatie op dit gebied bij ons ook gemakkelijker kunnen rechtvaardigd worden (zie opmerking op p. 7).

In de memorie van toelichting wordt 'gezinsverantwoordelijkheden' wel omschreven als een situatie die zich voordoet wanneer personen verantwoordelijk zijn voor kinderen ten laste of die bij hen gedomicilieerd zijn, of familieleden hebben die enige vorm van sociale, familiale of emotionele bijstand of verzorging nodig hebben. Maar toch zullen in de realiteit cases naar boven komen waarop het antwoord o duidelijk zal zijn. Bijvoorbeeld wanneer een werknemer in een bedrijf met minder dan tien werknemers tijdskrediet vraagt met motief zorg: dit verlof kan in deze situatie niet afgedwongen worden. Kan de werkgever zich bij een weigering dan beroepen op het discriminatie op basis van gezinsverantwoordelijkheden?

Een aparte wet zou het begrip 'gezinsverantwoordelijkheden' kunnen definiëren.

[Wet van 7 april 2023 tot wijziging van de wet van 10 mei 2007 ter bestrijding van discriminatie tussen vrouwen en mannen, de wet van 30 juli 1981 tot bestraffing van bepaalde door racisme of xenofobie ingegeven daden, de wet van 10 mei 2007 ter bestrijding van bepaalde vormen van discriminatie, en de wet](#)

van 4 augustus 1996 betreffende het welzijn van de werknemers bij de uitvoering van hun werk, wat de bescherming tegen nadelige maatregelen betreft:

Het gaat over volgende aanpassingen:

1. de wet van 10 mei 2007 ter bestrijding van discriminatie tussen vrouwen en mannen, hierna genoemd "Genderwet";
2. de wet van 30 juli 1981 tot bestraffing van bepaalde door racisme of xenofobie ingegeven daden, hierna genoemd "Antiracismewet";
3. de wet van 10 mei 2007 ter bestrijding van bepaalde vormen van discriminatie, hierna genoemd "Antidiscriminatiewet";
4. de wet van 4 augustus 1996 betreffende het welzijn van de werknemers bij de uitvoering van hun werk, hierna genoemd "Welzijnswet".

In de drie antidiscriminatiewetten wordt het beschermingssysteem tegen represailles uitgebreid zodat ook personen die hun steun betuigen of de verdediging opnemen van de persoon die inzake discriminatie een klacht heeft ingediend, een melding heeft gedaan of een rechtsvordering heeft ingesteld, de bescherming tegen nadelige maatregelen genieten.

Het huidige beschermingssysteem werd door het Hof van Justitie (zaak C-404/18 "Hakelbracht") en de Europese Commissie (inbreukprocedure 2015/2012) als ontoereikend geëvalueerd omdat het niet voldoet aan de verplichtingen opgelegd door de Europese richtlijnen. Om aan dit arrest te voldoen, moest dit nieuwe beschermingssysteem van de antidiscriminatiewetten ook worden uitgebreid naar de gedragingen pesterijen en geweld op het werk met een discriminatoir karakter en ongewenst seksueel gedrag op het werk. Daarom verwijst de Welzijnswet, om een gelijke behandeling te waarborgen, voor deze gedragingen naar de toepassing van het beschermingssysteem van de antidiscriminatiewetgeving. En de antidiscriminatiewetten schrappen op hun beurt de verwijzing naar de toepassing van de Welzijnswet op dit punt. *Werknemers die het opnemen voor een gediscrimineerde collega zijn voortaan beter beschermd tegen represailles.*

Wet van 22 juni 2023 houdende wijziging van de wet van 30 juli 1981 tot bestraffing van bepaalde door racisme of xenofobie ingegeven daden, van de wet van 10 mei 2007 ter bestrijding van bepaalde vormen van discriminatie en van de wet van 10 mei 2007 ter bestrijding van discriminatie tussen vrouwen en mannen

DOC 55 3366/007: aangenomen tekst

Modernisering discriminatiecriteria:

Het woord *geslachtsverandering* wordt vervangen door het begrip *medische of sociale transitie*.

De woorden *seksuele geaardheid* worden *seksuele oriëntatie*.

Er worden **nieuwe vormen van discriminatie** ingevoerd:

“De beschermde criteria kunnen werkelijke of vermeende, eigen of bij associatie toegekende beschermde criteria zijn, en kunnen alleenstaand zijn, of worden gecombineerd met een of meer beschermde criteria van deze wet, van de wet van 10 mei 2007 ter bestrijding van bepaalde vormen van discriminatie en van de wet van 10 mei 2007 ter bestrijding van discriminatie tussen vrouwen en mannen;”;

b) in artikel 4 worden de bepalingen onder 9°/1 en 9°/2 ingevoegd, luidende: “9°/1 **cumulatieve discriminatie**: situatie die zich voordoet wanneer een persoon wordt gediscrimineerd naar aanleiding van een onderscheid op grond van meerdere beschermde criteria die bij elkaar worden opgeteld, maar blijven scheidbaar¹²; 9°/2 **intersectionele discriminatie**: situatie die zich voordoet wanneer een persoon wordt gediscrimineerd naar aanleiding van een onderscheid op grond van meerdere beschermde criteria die op elkaar inwerken en onscheidbaar worden”¹³

Meer info over de Genderwet: [Vrouwenraadinfo Antidiscriminatie Evolutie van de genderwet Van basiscriterium geslacht naar elf beschermde criteria \(2023\)](#).

Data 2022 van het IGVM: News Belgium 24/05/2023: [Jaar na jaar meer meldingen over genderongelijkheid en discriminatie](#)

Parlement - Adviescomités

Tijdens de legislatuur 2019-2024 zijn er in de Kamer drie adviescomités werkzaam (naast de vaste commissies, bijzondere commissies, subcommissies, werkgroepen): met name de adviescomités Europese Aangelegenheden, Maatschappelijke Emancipatie, Wetenschappelijke en Technologische Vraagstukken. Bij de vaste Commissies is er de Commissie Gezondheid en gelijke kansen.

De Vrouwenraad vraagt:

Na te gaan of de adviescomités commissies kunnen worden.

¹² Wanneer een persoon, in dezelfde context en door dezelfde dader, het slachtoffer is van verscheidene afzonderlijke discriminaties die elk verband houden met een kenmerk dat de persoon vertoont.

¹³ Wanneer iemand wordt gediscrimineerd op basis van een combinatie van kenmerken, waarbij de discriminatie hem alleen treft omdat hij deze kenmerken tegelijkertijd heeft.

Regering met bevoegdheid gelijke kansen en gendergelijkheid

De Vrouwenraad vraagt:

Een minister voor Gendergelijkheid, Gelijke Kansen, Diversiteit en Inclusiviteit, die werk maakt van:

De coördinatie van de uitvoering van de wet van 12 januari 2007 op de gender mainstreaming en van de wet van 15 december 2013 over de administratieve vereenvoudiging, met inbegrip van de toepassing van de zogenaamde gendertest (inclusief een gendertaaltoets);

De coördinatie, in samenspraak met de regio's, van de Interministeriële Conferentie (IMC) Vrouwenrechten.

De coördinatie van de uitvoering van antidiscriminatiewetten, in het bijzonder de wet van 10 mei 2007 ter bestrijding van discriminatie tussen vrouwen en mannen ("genderwet") + de uitbreidingswetten

De implementatie van het Verdrag van de Raad van Europa Verdrag inzake het voorkomen en bestrijden van geweld tegen vrouwen en huiselijk geweld (2011) via het Nationaal actieplan in de strijd tegen gendergerelateerd geweld 2021-2025 en het volgende NAP.

Een paritair m/v samengestelde regering.

Instituut voor de gelijkheid van vrouwen en mannen

In 2002 werd het Instituut voor de Gelijkheid van vrouwen en mannen opgericht, een specifieke instelling voor de bevordering van de gelijkheid tussen de seksen. De ministers bevoegd voor gelijke kansen m/v – gendergelijkheid werkten samen met het Instituut aan volgende thema's of problematieken: de loonkloof m/v, geweld, discriminaties op grond van geslacht, stereotiepe genderrollen, seksisme, de bevordering van combinatie van werk en privéleven, de implementatie van het federaal gender mainstreamingsbeleid,...

De Vrouwenraad vraagt:

Inzake efficiënte klachtenbehandeling, het geven van opleidingen gender mainstreaming aan federaal overheidspersoneel,... zijn er voldoende middelen nodig voor het IGVM.

Raad van de gelijke kansen voor mannen en vrouwen

De Raad van de Gelijke Kansen voor Mannen en Vrouwen (RGKMV) is een federaal adviesorgaan, opgericht bij Koninklijk Besluit van 15 februari 1993, vervangen door dat van 4 april 2003. De RGKMV is een beleidsinstrument om

de feitelijke gelijkheid van mannen en vrouwen te realiseren en de directe en indirecte genderdiscriminaties weg te werken.

De RGKMV kan op verzoek van de Minister bevoegd voor het gelijke kansenbeleid of van een andere minister, van organisaties, groeperingen of individuen of op eigen initiatief rapporten opstellen, onderzoeken uitvoeren, maatregelen voorstellen, voorlichting en informatie verschaffen inzake gelijke kansenbeleid. Verder bestaat zijn taak ook in het opstellen van rapporten voor de Nationale Arbeidsraad als die daarom vraagt. Om zijn opdrachten correct en accuraat uit te voeren mag de RKKMV alle noodzakelijke inlichtingen inwinnen en beroep doen op deskundigen. De adviserende bevoegdheid van de RGKMV is onmiskenbaar. In de Raad zijn Franstalige en Nederlandstalige sociale partners, vrouwen- en gezinsorganisaties vertegenwoordigd.

De Vrouwenraad vraagt:

De ministers moeten de reflex maken om adviezen aan de RGKMV, inclusief de vaste Commissie Arbeid en de Commissie Adviesorganen, te vragen die te maken hebben met socio-economische thema's en ook daadwerkelijk rekening houden met de inhoud van de adviezen.

De RGKMV moet jaarlijks een voldoende hoog budget blijven ontvangen; geen vermindering ten opzichte van de huidige subsidiëring (2023).

De RGKMV moet over permanent personeel kunnen beschikken voor secretariaatopdrachten en inhoudelijke medewerking in functie van de adviezen van de Raad.

Internationaal – tussenkomsten Belgische regering

Verenigde Naties

CEDAW

We stellen vast dat vrouwenrechten de laatste decennia steeds verder onder druk komen te staan van conservatieve en extremistische strekkingen. Deze bewegingen hebben steeds meer invloed op internationale fora over mensenrechten. Zo wordt het begrip gender in vraag gesteld, ook de seksuele en reproductieve gezondheid en rechten en het verwijzen naar verdragen, o.a. het Verdrag inzake de uitbanning van alle vormen van discriminatie tegen vrouwen (CEDAW). Zie bij IGVM - [CEDAW](#)

De landen moeten in principe vierjaarlijks een landenrapport indienen. Het CEDAW Comité bevraagt de landen en formuleert dan telkens aanbevelingen, ook op basis van schaduwrapporten van NGO's.

The Committee on the Elimination of Discrimination against Women is een in 1982 opgericht orgaan van 23 deskundigen, op het gebied van vrouwenzaken uit de hele wereld. Het mandaat van het Comité is zeer specifiek: het waakt over de vooruitgang voor vrouwen in de landen die partij zijn bij het Verdrag en ziet toe op de uitvoering van nationale maatregelen om deze verplichting na te komen. Tijdens elke zitting onderzoekt het Comité de nationale verslagen die de Staten om de vier jaar indienen. Deze verslagen, die betrekking hebben op nationale maatregelen ter verbetering van de situatie van vrouwen, worden door regeringsvertegenwoordigers aan het Comité voorgelegd. In gesprekken met de ambtenaren becommentariëren de CEDAW-deskundigen het rapport en winnen zij aanvullende informatie in. Deze door het Comité ontwikkelde procedure van feitelijke dialoog is waardevol gebleken omdat ze een uitwisseling van standpunten en een duidelijkere analyse van het antidiscriminatiebeleid in de verschillende landen mogelijk maakt. Middenveldorganisaties kunnen schaduwrapporten indienen. De Vrouwenraad heeft dit al meerdere keren gedaan.

Het Comité doet ook aanbevelingen/[General Recommendations](#) over alle kwesties die vrouwen aangaan en waaraan de staten die partij zijn volgens het Comité meer aandacht zouden moeten besteden.

CSW

De Commissie voor de Status van de Vrouw (Commission on the Status of Women – CSW) is een functionele commissie van de Economische en Sociale Raad die exclusief gericht is op de bevordering van de vrouw en de verwezenlijking van de gelijkheid van vrouwen en mannen. Elk jaar rond 8 maart vergadert deze commissie gedurende twee weken in New York om de geboekte vooruitgang te evalueren, de uitdagingen te identificeren. Deze commissie is belast met de opvolging van de uitvoering van het [Actieplatform van Beijing](#). Om de vijf jaar wordt tijdens de CSW de stand van zaken over de uitvoering van Actieplatform opgemaakt, met aandacht voor de geboekte vooruitgang en de ondervonden hindernissen. De andere jaren wordt er onderhandeld met als doel overeengekomen conclusies (*agreed conclusions*) aan te nemen die een analyse en aanbevelingen bevatten rond een specifiek prioritair thema.

Meer informatie over de CSW en vorige zittingen kan teruggevonden worden op de [website van de CSW](#).

SDG's – Agenda 2030

In september 2015 werden de Duurzame Ontwikkelingsdoelstellingen of Sustainable Development Goals (SDGs) formeel aangenomen door de algemene vergadering van de VN met Agenda 2030 voor Duurzame Ontwikkeling. 17 SDGs, die gekoppeld worden aan 169 targets, vormen een actieplan om de mensheid te bevrijden van armoede en de planeet terug op de koers richting duurzaamheid te plaatsen. Deze doelen die één en ondeelbaar zijn reflecteren de drie dimensies van duurzame ontwikkeling: het economische, het sociale en het ecologische aspect.

Deze doelen vormen een unieke fusie van twee mondiale agenda's: duurzame ontwikkeling en ontwikkelingssamenwerking. De nadruk van deze agenda ligt op 'universaliteit', wat betekent dat de implementatie niet enkel in het Globale Zuiden moet gebeuren maar over de gehele planeet.

Om de vooruitgang naar de verwezenlijking van de doelstellingen en de subdoelstellingen van de VN te volgen, werd in maart 2016 een geheel van 242 globale indicatoren voorgesteld door UNSTAT, dat de 169 subdoelstellingen moet meten. Centraal hierbij is dat meerdere indicatoren opgesplitst moeten worden volgens relevante categorieën zoals geslacht, leeftijd, geografische ligging enz. Voor bepaalde indicatoren bestaat er reeds ruime methodologische overeenstemming, terwijl voor andere indicatoren nog verder onderzoek verricht moet worden. Het betreft hier dus een lijst die in de toekomst zeker nog verder zal evolueren. Het is ook belangrijk te onthouden dat deze indicatoren slechts een mondiale aanzet vormen, de lidstaten worden aangespoord om via verdere nationale verfijning meer nauwkeurigere metingen te verzekeren. Zie: de [officiële lijst](#) met de SDG Indicatoren.

De SDG's kunnen onderverdeeld worden in vijf grote thema's: mensen, planeet, welvaart, vrede en partnerschap.



Meer info: <https://www.sdgs.be/nl>

Het Federaal Planbureau biedt een overzicht van de opvolging van de doelstellingen via een stavaza van de uitvoering van de indicatoren per SDG: [Indicatoren van duurzame ontwikkeling februari 2023](#) (inclusief v/m verschillen in de infofiches). Zie ook <https://www.indicators.be/nl/t/SDG/>

De Vrouwenraad vraagt dat de Belgische regering:

Zich in het (vierjaarlijks) landenrapport over CEDAW (de tenuitvoerlegging van het VN-Vrouwenverdrag) blijft focussen op de positie van vrouwen in België en daarbij het betrokken middenveld betreft.

De aanbevelingen of 'Concluding observations' van het CEDAW Comité n.a.v. het landrapport ter harte neemt.

Zich blijft inzetten om de gelijkheid van vrouwen en mannen te verdedigen in internationale debatten en zich keert tegen de regressie van vrouwenrechten waar dan ook.

De jaarlijkse 'agreed conclusions' van de Commissie Status van de Vrouw in Belgisch beleid omzet.

Voldoende middelen voor vrouwenorganisaties voorziet om het internationaal beleid actief te kunnen opvolgen.

Jaarlijks een conferentie organiseert die diplomaten bij internationale instellingen voorlicht over vrouwen- en mensenrechten en de ontwikkelingen op dat vlak om zo het fundamentalisme te counteren.

Een onderzoek naar de aard van geaccrediteerde niet-gouvernementele organisaties, met het oog op de identificatie en verwijdering van organisaties met een visie, standpunten of acties in strijd met het respect voor de mensenrechten, inclusief seksuele en reproductieve rechten van vrouwen.

Zich blijft inzetten op de SDG's; zoals eerder overeengekomen: Het betreft **volgende vijf pistes**:

1. Het kenbaar maken van de SDGs aan het maatschappelijke middenveld.
2. De actualisering en inpassing van de SDGs in de bestaande instrumenten van de federale strategie aangaande duurzame ontwikkeling.
3. De concretisering van de SDGs via de werking en het beleid van de federale overheidsdiensten.
4. Het bevorderen van een coherente benadering van de SDGs tussen de federale en de regionale overheden.
5. Het opzetten van partnerschappen tussen de overheid en de maatschappelijke actoren aangaande de SDGs.

Europese Unie

Belgisch voorzitterschap eerste semester 2024

De organisatie van een raad van ministers van gelijke kansen.

Voorstellen van richtlijnen EU op de kaart zetten

Naar aanleiding van het **Belgisch voorzitterschap van de Europese Unie** van januari t/m juni 2024 moet de Belgische regering zich inzetten om vooruitgang te boeken bij voorstellen van EU-richtlijnen en verordeningen:

Het voorstel van de Europese Commissie voor een EU-richtlijn van het Europees Parlement en de Raad ter *bestrijding van geweld tegen vrouwen en huiselijk geweld* - Straatsburg, 8.3.2022 COM(2022) 105 final 2022/0066 (COD).

Op 1 juni 2023 trad de EU toe tot het Verdrag het Verdrag van Istanbul.¹⁴ voor wat betreft de instellingen en het openbaar bestuur van de Unie, alsook voor wat betreft aangelegenheden in verband met justitiële samenwerking in strafzaken, asiel en non-refoulement. De Raad en het Europees Parlement zijn bezig met het aannemen van de EU-richtlijn ter bestrijding van geweld tegen vrouwen en huiselijk geweld. De richtlijn wil onder andere een aantal misdrijven in de hele EU strafbaar stellen, zoals het zonder toestemming delen van intieme beelden, genitale verminking van vrouwen en cyberpesten.

Voorstel voor een Richtlijn tot wijziging van Richtlijn 2011/36/EU over *het voorkomen en bestrijden van mensenhandel en voor de bescherming van de slachtoffers ervan*.

Verordening tot vaststelling van regels ter *voorkoming en bestrijding van seksueel misbruik van kinderen*.

Voorstel voor een Richtlijn over normen voor *organen voor gelijke behandeling op het gebied van gelijke behandeling en gelijke kansen voor vrouwen en mannen in arbeid en beroep* en tot schrapping van artikel 20 van Richtlijn 2006/54/EG en artikel 11 van Richtlijn 2010/41/EU; zie: [Proposal for a DIRECTIVE OF THE EUROPEAN PARLIAMENT AND OF THE COUNCIL on standards for equality bodies in the field of equal treatment and equal opportunities between women and men in matters of employment and occupation, and deleting Article 20 of Directive 2006/54/EC and Article 11 of Directive 2010/41/EU](#): Voor België gaat het concreet over UNIA en het Instituut voor de Gelijkheid van Vrouwen en Mannen.

Initiatief nemen op vlak van cybergeweld (zie ook verder Gendergerelateerd geweld – Cybergeweld):

Op niveau van de Europese Unie is geen specifieke wetgeving voorhanden om gendergebonden cybergeweld aan te pakken. Er zijn wel meerdere richtlijnen, verordeningen en andere beleidsinitiatieven die relevant zijn voor de strijd tegen gendergebonden online geweld, maar een gemeenschappelijke visie over welke van deze wetgeving relevant is voor het aanpakken van online geweld tegen vrouwen en een coherent beleidskader waarin de verschillende dimensies van online geweld tegen vrouwen samengebracht worden, ontbreekt tot nu toe. Hier zou dringend werk van gemaakt moeten worden.

De aanname van een degelijk wetgevings- en beleidskader om de online veiligheid te verhogen en online geweld te voorkomen en te bestrijden, rekening houdend met intersectionele factoren die specifieke groepen vrouwen bijzonder kwetsbaar maken voor online geweld en misbruik, zou één van de prioriteiten van het Belgische voorzitterschap kunnen zijn.

¹⁴ European Council, Press Release 1 June 2023 [Combating violence against women: Council adopts decision about EU's accession to Istanbul Convention](#)

Richtlijnen en programma's evalueren en/of aanpassen en implementeren

Het implementeren van *gender budgeting* als instrument van gender mainstreaming om er zeker van te zijn dat het Europees budget evenwichtig zou verdeeld worden tussen vrouwen en mannen.

Zorgen voor een *versterkt financieel kader* voor de gelijkheid tussen mannen en vrouwen voor alle *Structuurfondsen en Cohesiefondsen* van de EU.

Het streven naar een *individualisering van de rechten in de sociale zekerheid en de fiscaliteit* om de economische onafhankelijkheid van de vrouwen te garanderen.

Het invoeren van een *vermindering van de loonkloof* van 5 à 10 % via de Europese reglementering en het *dichten van de actuele kloof in de pensioenen* van mannen en vrouwen.

Bestaande richtlijnen evalueren en/of aanpassen

De Belgische regering kan initiatieven nemen om **bestaande richtlijnen te evalueren en aan te passen**; enkele voorbeelden:

Het actualiseren van de Richtlijn 79/7 van de Raad van 19 december 1978 betreffende de geleidelijke tenuitvoerlegging van het beginsel van *gelijke behandeling van mannen en vrouwen op het gebied van de sociale zekerheid*.

Op 11 november 2022 werd de Richtlijn (EU) 2022/2381 van het Europees Parlement en de Raad van 23 november 2022 inzake het *verbeteren van het genderevenwicht bij bestuurders van beursgenoteerde ondernemingen en daarmee samenhangende maatregelen* goedgekeurd. De Richtlijn is sinds 27 december 2022 van kracht. De lidstaten hebben nu 2 jaar tijd om de Richtlijn te implementeren. Elke twee jaar moeten ze ook verslag uitbrengen bij de Europese Commissie over de maatregelen die ze genomen hebben. De eerste verslagen over de omzetting van de Richtlijn in nationaal beleid worden verwacht op 29 december 2025. Uiterlijk op 31 december 2030 zal de Commissie haar eerste evaluatieverslag presenteren aan het Europees Parlement en de Raad.

Er bestaat al de Richtlijn van het Europees parlement en de Raad inzake de *verbetering van de man-vrouwverhouding bij niet-uitvoerende bestuurders van beursgenoteerde ondernemingen en daarmee samenhangende maatregelen* (COM/2012/0614 final); zie verder bij Federaal gelijkemansbeleid/Besluitvorming/Bedrijven.

Op 19 oktober 2022 werd de Richtlijn over *toereikende minimumlonen* in de Europese Unie aanvaard. De richtlijn voorziet minimumvoorschriften om alle werkenden met een arbeidscontract of een arbeidsverhouding een toereikend minimumloon te verzekeren in lijn met het nationaal recht en/of collectieve arbeidsovereenkomsten. Lidstaten hebben nu 2 jaar de tijd om de bepalingen van de richtlijn te implementeren.

Het aannemen van een strategie om de Richtlijn 2012/29/EU van 25 oktober 2012 uit te voeren tot vaststelling van minimumnormen voor de rechten, de ondersteuning en de bescherming van slachtoffers van strafbare feiten.

De verdere omzetting van Richtlijn 2011/36/EU van het Europees parlement en de Raad van 5 april 2011 inzake de voorkoming en bestrijding van mensenhandel met een speciale aandacht voor genderanalyse en seksuele uitbuiting.

In 2021 kwam de Europese Commissie met een voorstel om de loonkloof aan te pakken via een richtlijn over de loontransparantie om dit voor bedrijven te verplichten.¹⁵

Op de Raad voor werkgelegenheid, sociaal beleid, gezondheid en werkgelegenheid (EPSCO) van 8-9 december 2022 aanvaardden de ministers een **Aanbeveling over een adequaat minimuminkomen** met oog op actieve inclusie. De aanbeveling is een eerste antwoord op het voorstel van de Europese Commissie (28-09-2022).

EU-strategie over zorg

Op 7 september 2022 stelde de Europese Commissie een strategie over zorg voor. De strategie legt een kader vast om de zorg zowel vanuit het perspectief van verstrekkers als van ontvangers te verbeteren en om overal in de Unie de toegang tot kwaliteitsvolle, betaalbare en toegankelijke zorgdiensten te garanderen. De zorgstrategie beantwoordt aan meerdere beleidsdoelstellingen, zoals: de Europese pijler van sociale rechten, de EU-strategie voor gendergelijkheid, het actieplan voor de pijler van sociale rechten, 4 de Richtlijn voor een betere combinatie van arbeid en privéleven, de Europese Kindergarantie en de Europese strategie voor de rechten van het kind. In de Mededeling worden de noden, uitdagingen, visie en plannen van de Commissie op gebied van zorg in de EU uiteengezet. Er zijn meerdere voorstellen voor actie op niveau van de lidstaten met oog op een betere zorgverlening en betere arbeidsvoorwaarden in de zorg en twee voorstellen voor aanbevelingen van de Raad aan de lidstaten: één over de herziening van de Barcelona doelstellingen over zorg en opvoeding van het jonge kind en één over toegang tot adequate en betaalbare langdurige zorg van hoge kwaliteit:

- In verband met langdurige zorg: Lidstaten moeten **de toegang tot adequate, hoogwaardige en betaalbare formele en informele langdurige zorg verbeteren en vergroten**. Langdurige zorg moet tijdig en overal beschikbaar zijn, beantwoorden aan alle behoeften van de zorgbehoevenden en de keuzevrijheid voor de zorgomgeving (institutioneel of thuiszorg) van alle personen ondersteunen, inclusief de keuze en het gelijke recht van personen met een handicap om zelfstandig te leven. Hiertoe moet o.m. de thuiszorg en de zorg in gemeenschapsverband ontwikkeld en/of verbeterd worden, evenals de inzet van toegankelijke technologie en digitale oplossingen die zelfstandig wonen bevorderen. De lidstaten zouden voor alle zorgomgevingen een kwaliteitskader moeten ontwikkelen en /met hoogwaardige criteria en normen voor langdurige zorg (moeten afdwingen), o.m. door de aanbieders van langdurige zorg te stimuleren om beter te presteren dat de minimumvereisten en om de kwaliteit van hun aanbod voortdurend te verbeteren en door voldoende financiële middelen voor kwaliteitsborging te voorzien. Indien relevant, moeten vereisten in verband met de kwaliteit van langdurige zorg opgenomen worden in overheidsopdrachten. Lidstaten moeten

¹⁵ Europese Commissie, Voorstel voor een Richtlijn van het Europees Parlement en de Raad ter versterking van de toepassing van het beginsel van gelijke beloning voor mannen en vrouwen voor gelijke of gelijkwaardige arbeid door middel van beloningstransparantie en handhavingsmechanismen, COM(2021) 93 final, Brussel, 4.3.2021; EUR-Lex - 52021PC0093

een doeltreffend en samenhangend beleid verzekeren, o.m. door de aanstelling van een nationale coördinator die bevoegd voor de implementatie (coördinatie en monitoring) van de EU-aanbeveling langdurige zorg en die als contactpunt voor de Unie fungeert, door te informeren over beschikbare diensten en ondersteuning op het gebied van langdurige zorg, door alle relevante stakeholders te betrekken bij de voorbereiding, evaluatie en monitoring van het beleid, door de ontwikkeling van een nationaal kader voor het verzamelen en evalueren van gegevens op basis van relevante indicatoren, feitenmateriaal en feedback van zorgontvangers en andere belanghebbenden en door te zorgen voor toereikende en duurzame financiering voor langdurige zorg. De lidstaten wordt aanbevolen om uiterlijk 12 maanden na de vaststelling van deze aanbeveling een *[nationaal actieplan in uitvoering van de aanbeveling langdurige zorg](#)* in te dienen bij de Commissie en om vervolgens regelmatig voortgangsverslagen in te dienen.

- In verband met zorgpersoneel en informele langdurige zorgverstrekkers: De lidstaten moeten zorgen voor *[rechtvaardige en aantrekkelijke arbeidsvoorwaarden voor personeel in de zorgsector \(kinderopvang, voorschoolse opvang, en langdurige zorg\)](#)*. Ze moeten de sociale dialoog en collectieve onderhandelingen bevorderen, de ontwikkeling van aantrekkelijke lonen in de sector ondersteunen en maatregelen nemen om de behoeften aan vaardigheden en het tekort aan werknemers in de sector aan te pakken, met name door de initiële en permanente educatie en opleiding te verbeteren, faciliteren van loopbaantrajecten en een leven lang leren, aantrekkelijke loopbaanperspectieven en beroepsstatus en maatregelen nemen om genderstereotypen en gendersegregatie aan te pakken en het beroep aantrekkelijk te maken voor zowel mannen als vrouwen. (Specifiek voor de langdurige zorg) moeten ze maatregelen nemen om kwetsbare groepen werknemers (zoals huishoudelijk personeel dat langdurige zorg verleent, inwonende verzorgers en migranten die zorg verlenen) te steunen o.m. door te voorzien in doeltreffende regelgeving en de professionalisering van dergelijke zorg, omscholing, validering van de vaardigheden en het verlenen van informatie en advies over trajecten naar regulier werk in de langdurige zorg, legale migratietrajecten voor werknemers in de langdurige zorg verkennen. De lidstaten zouden voor duidelijke procedures moeten zorgen om informele verzorgers te identificeren en bij de zorgverlening te ondersteunen door a) hun samenwerking met werknemers in de langdurige zorg te vergemakkelijken; b) hen te helpen toegang te krijgen tot de nodige opleiding, advies, gezondheidszorg, psychologische ondersteuning en respijtzorg en hen voldoende financiële steun te verlenen en er tegelijkertijd voor te zorgen dat dergelijke steunmaatregelen hen er niet van weerhouden op de arbeidsmarkt actief te zijn.

Advies van het Europees Comité van de Regio's over de Europese zorgstrategie (2023/C 157/06): De aantrekkelijkheid van zorgberoepen wordt rechtstreeks bepaald door betere arbeidsomstandigheden, correcte lonen, onderwijs en opleiding, en bij- en omscholingsmogelijkheden. Het CvdR is ingenomen met de kwaliteitsbeginselen voor alle aanbieders van langdurige zorg die zijn opgenomen in het voorstel voor een aanbeveling van de Raad over de toegang tot betaalbare en hoogwaardige langdurige zorg en benadrukt dat de sector langdurige zorg in de toekomst niet meer in het teken van winstbejag zou moeten staan, maar van regelmatige investeringen in kwaliteitsbevorderende maatregelen en hooggekwalificeerd personeel. Tegen deze achtergrond steunt het CvdR de oproep van het Europees Parlement aan de Commissie om met een kaderrichtlijn te komen over langdurige — formele en informele — zorg, met fundamentele beginselen en empirisch onderbouwde criteria voor toegankelijke en geïntegreerde hoogwaardige

langdurige zorg en ondersteunende diensten in de hele EU. In verband met de oproep aan de lidstaten om een kwaliteitskader voor langdurige zorg te ontwikkelen (punt 6 van de desbetreffende aanbeveling van de Raad [\(7\)](#)) bestaan er op nationaal of regionaal niveau vaak al systemen om de kwaliteit van de zorg te waarborgen. Deze moeten daarom naar behoren in overweging worden genomen, mede met het oog op de naleving van het subsidiariteits- en het evenredigheidsbeginsel. Investerings in de zorg deel maken deel uit van een holistische aanpak waarbij niet alleen sociale en sociaal-economische beleidsdoelstellingen worden nagestreefd, maar investeringen in de zorg ook als positieve economische prikkels worden gezien. Het is van belang bijzondere aandacht te besteden aan de psychologische opleiding van zorgverleners.

Raad van Europa

Het verder implementeren van het [Verdrag van de Raad van Europa inzake het voorkomen en bestrijden van geweld tegen vrouwen en huiselijk geweld](#). Zie verder bij hoofdstuk over Gendergerelateerd geweld.

Het uitvoeren van de Ministeriële aanbeveling CM/Rec(2022)17. Op 20 mei 2022 aanvaardde het ministerieel Comité van de Raad van Europa een aanbeveling om de rechten van vrouwelijke migranten, vluchtelingen en asielzoekers beter te laten aansluiten op hun behoeften.

Deze aanbeveling CM/Rec(2022)17 bouwt verder op relevante verdragen van de Raad van Europa: het Verdrag voor de mensenrechten en de fundamentele vrijheden (1950); het Europees Sociaal Handvest (1961); het antifolterverdrag (1987); het Verdrag over de strijd tegen mensenhandel (2005) en het Verdrag van Istanbul over het voorkomen en bestrijden van geweld op vrouwen en van intrafamiliaal geweld (2011). Ze geeft mee uitvoering aan andere relevante aanbevelingen van het Ministerieel Comité van de Raad van Europa, met name, de aanbeveling over: bescherming van vrouwen tegen geweld 'Rec(2002)5); de rol van vrouwen en mannen in conflictpreventie, conflictoplossing en 26 CM/Rec(2022)17, Recommendation of the Committee of Ministers to member States on protecting the rights of migrant, refugee and asylum-seeking women and girls, adopted on 20 May 2022. 11 vredesopbouw (CM(Rec)(2010)10); gevangenen van buitenlandse origine (CM/Rec(2012)12); het voorkomen en bestrijden van seksisme (CM/Rec(2019)1); steun voor adolescenten op de vlucht (CM/Rec(2019)4) en over doeltreffend voogdijschap voor niet-begeleide minderjarigen in de context van migratie (CM/Rec(2019)11). Zie ook Vrouwenraadnota en aanbevelingen [De aanbeveling over de bescherming van de rechten van migranten, vluchtelingen en asielzoekende vrouwen en meisjes \(aangenomen door het Comité van Ministers van de Raad van Europa op 20 mei 2022\) Focus op gendergerelateerd geweld tegengaan \(2022\)](#).

Besluitvorming

De enige manier om een doorbraak te forceren naar een meer evenwichtige deelname van vrouwen en mannen in de besluitvorming op velerlei domeinen is het handhaven van de quota. Er is dus een paritaire drempel nodig, een kritische massa om echt gezien en gehoord te worden. Die kritische massa is algemeen vastgelegd op 40%, maar de Vrouwenraad stelt ca. 50/50 voor.

Politiek

De bepalende concepten in België zijn pariteit en quota.¹⁶

Beknopte overzicht van de evolutie wetgeving over de versterking van de deelname van vrouwen aan de politieke besluitvorming:

Wet van 24 mei 1994 ter bevordering van een evenwichtige verdeling van mannen en vrouwen op de kandidatenlijsten voor de verkiezingen, de zogenaamde wet Tobback-Smet: verbood de politieke partijen om kandidatenlijsten voor te leggen waarop meer dan 2/3 van de kandidaten van hetzelfde geslacht stonden.

Op 21 februari 2002 werd de grondwet gewijzigd om er het beginsel van het fundamentele recht op gelijkheid van mannen en vrouwen in op te nemen. Via de wijziging van artikel 10 en de invoeging van een artikel 11bis, werd de mogelijk ingevoerd om de gelijkheid van vrouwen en mannen te waarborgen en hun gelijke toegang tot verkozen en openbare mandaten te organiseren. Het artikel 11bis waarborgt de aanwezigheid van vrouwen in de federale regering, de bestendige deputaties van de provincieraden, de colleges van burgemeester en schepenen, de raden voor maatschappelijk welzijn, de vaste bureaus van de openbare centra voor maatschappelijk welzijn en in de uitvoerende organen van elk ander interprovinciaal, intercommunaal of binnengemeentelijk territoriaal orgaan; weliswaar ten minste één persoon per geslacht volstaat.

Daarop volgden nog de zogenaamde pariteitswetten: de wet van 17 juni 2002 tot waarborging van een gelijke vertegenwoordiging van mannen en vrouwen op de kandidatenlijsten voor de verkiezingen van het Europees Parlement; de wet van 18 juli 2002 tot waarborging van een gelijke vertegenwoordiging van mannen en vrouwen op de kandidatenlijsten voor de verkiezingen van de federale Wetgevende Kamers en van de Raad van de Duitstalige Gemeenschap; de bijzondere wet van 18 juli 2002 tot waarborging van een gelijke vertegenwoordiging van mannen

¹⁶ Zie IGVM: [Wat is pariteit?](#): Pariteit beoogt een evenwichtige verdeling van de macht tussen de geslachten en dus een gelijke vertegenwoordiging van mannen en vrouwen in alle besluitvormingsorganen van het openbare leven. Men ijvert ervoor dat de vrouwen en mannen op een gelijke basis deelnemen aan het besluitvormingsproces, dit wil zeggen dat zij beiden over de mogelijkheid beschikken om beslissingen te treffen die het algemeen welzijn ten goede komen. Het **concept pariteit** heeft gestalte gekregen binnen de instellingen van de Raad van Europa en **wordt gekenmerkt door de notie 'quota'**. **Quota zijn ingebed in de logica van de positieve acties**. Quota zijn een reeks maatregelen die bij voorkeur zijn toegespitst op een bepaalde doelgroep (in dit geval de vrouwen) om een feitelijke vorm van ongelijkheid uit de weg te ruimen (in dit geval de uitsluiting uit het politieke leven). De quota zijn als het ware bedoeld als een inhaalbeweging. In principe verdwijnen ze zodra de vrouwen hun rechtmatige plaats in de verkozen parlementen en binnen de regeringen zullen hebben verworven. Pariteit gaat uit van het principe dat de geslachtelijke dualiteit een constitutief element van de menselijke natuur is en dat mannen en vrouwen omwille van die reden de macht moeten delen. De voorstanders van deze stelling willen dus breken met de logica van gelijkschakeling van geslachten en zij willen een nieuw politiek stelsel uitbouwen waarin mannen en vrouwen op paritaire basis debatteren en beslissingen nemen.

en vrouwen op de kandidatenlijsten voor de verkiezingen van de Vlaamse Raad, van de Waalse Gewestraad en van de Brusselse Hoofdstedelijke Raad.

Volgens de 'pariteitswetten' mag het verschil tussen het aantal kandidaten (effectieven of plaatsvervangers) van elk geslacht niet groter zijn dan één. Ze bepalen bovendien dat de eerste twee kandidaten op elke lijst van verschillend geslacht moeten zijn.

Voor data over de vertegenwoordiging m/v verwijzen we naar:

[IGVM/politiek/cijfers](#)

[Europees Parlement Briefing Women in politics in the EU State of play \(2023\)](#): Vrouwen zijn nog steeds ondervertegenwoordigd in de politiek en het openbare leven, van het Europese tot het lokale niveau. De argumenten pro genderevenwicht zijn legio en er is solide bewijsvoering voorhanden over obstakels en over effectieve strategieën om de politieke participatie en representatie van vrouwen te vergroten. Politieke partijen en de media hebben hierin een belangrijke rol. De nota geeft een stand van zaken van de beleidsgenderkloven op niveau van de Unie en de lidstaten, met aandacht voor diversiteit onder vrouwen, voor de opinie van de kiezers en voor de participatie van vrouwen als kiezer. Verder wordt ingegaan op thema's zoals: waarom het belangrijk is dat vrouwen deel hebben aan het politieke beleid, obstakels die het genderevenwicht hinderen, strategieën om de genderkloven in de politiek te dichten (met speciaal aandacht voor de impact van genderquota en de rol van de media) en EU initiatieven om gendergelijkheid in de besluitvorming te bevorderen. (EPRS, Briefing, PE 689.345, March 2023)

SDG 5

Gendergelijkheid



Doelstelling 5

Bereik gendergelijkheid en empowerment voor alle vrouwen en meisjes

Vrouwelijke Parlementsleden: In 2021 waren er in België 41,4 procent vrouwelijke verkozenen in de (federale) Kamer van volksvertegenwoordigers en de parlementen van de gewesten en gemeenschappen. Om de duurzame-ontwikkelingsdoelstelling tegen 2030 te realiseren, moet dat cijfer stijgen naar 50 procent. Dat doel wordt niet bereikt met een voortzetting van de trend sinds 2003 (gegevens beschikbaar in november 2022). Het aandeel vrouwelijke parlementsleden evolueert dus ongunstig.

The Committee on the Elimination of Discrimination against Women is een in 1982 opgericht orgaan van 23 deskundigen, op het gebied van vrouwenzaken uit de hele wereld. Het mandaat van het Comité is zeer specifiek: het

waakt over de vooruitgang voor vrouwen in de landen die partij zijn bij het VN Vrouwenverdrag (1979) en ziet toe op de uitvoering van nationale maatregelen om deze verplichting na te komen. Het Comité doet ook aanbevelingen/General Recommendations over alle kwesties die vrouwen aangaan en waaraan de staten die partij zijn volgens het Comité meer aandacht zouden moeten besteden

General recommendation No. 25 -- thirtieth session, 2004 article 4 paragraph 1 - Temporary special measures

Op **8 maart 2023** nam de Vrouwenraad deel aan (en gaf input): Belgium UN Human Rights Council + Summit for Democracy: **Women Political Participation – High Level Event**, Egmont Palace, georganiseerd door de Belgische minister van Buitenlandse Zaken Hadja Lahbib; deelname Vrouwenraad aan **Working group Temporary special measures en aan Working group Online violence against women in politics**:

De belangrijkste aanbevelingen over tijdelijke specifieke maatregelen:

Dergelijke maatregelen zijn slechts één aspect van de bredere inspanningen om de deelname van vrouwen op alle politieke niveaus en voor alle politieke functies te vergroten. Er is een holistische aanpak nodig om de doeltreffendheid ervan te waarborgen, onder meer door tegelijkertijd beleid aan te nemen voor de economische en sociale empowerment van vrouwen en meisjes, door de dergelijke maatregelen in te bedden in een bredere op een gendertransformatieve en mensenrechten gebaseerde aanpak en door negatieve stereotypen aan te pakken. Onderwijs en media spelen in dit verband een belangrijke rol.

Bovendien moeten tijdelijke specifieke maatregelen om de deelname van vrouwen aan de politiek te vergroten slechts één aspect zijn van een breder streven naar gelijke deelname van vrouwen aan de besluitvorming in de samenleving als geheel. De huidige spill-over van genderquota naar het bedrijfsleven en de overheid overheden moet verder worden aangemoedigd.

Om de doeltreffendheid van deze maatregelen te verbeteren, zijn demystificatie van het concept en bewustmaking op organisatorisch, maatschappelijk en mondiaal niveau van vitaal belang. De internationale gemeenschap kan een belangrijke rol spelen bij het versterken van de legitimatie van tijdelijke maatregelen, bijvoorbeeld door erkenning van staten die dergelijke maatregelen met succes toepassen.

Het verzamelen van gegevens over de politieke participatie van vrouwen, met inbegrip van de tijdelijke specifieke maatregelen, is van essentieel belang voor de beleidsvorming en het toezicht op het effect van de beleidsmaatregelen en om het effect van de genomen maatregelen te monitoren. De samenleving ontwikkelt zich niet lineair naar meer democratie en/of gendergelijkheid. Het verzamelen van gegevens en het monitoring moeten in de tijd worden volgehouden.

Bij het uitwerken van deze maatregelen moet een uniforme aanpak worden vermeden. Nationale en regionale bijzonderheden en veranderende percepties en dynamieken in de samenleving moeten in aanmerking worden genomen.

Er moet meer aandacht worden geschonken aan de rol van mannen als bondgenoten bij het uitwerken en uitvoeren van maatregelen om de deelname van vrouwen aan de politiek te vergroten. Hun perspectief en steun zijn belangrijk om vooruitgang te boeken. Intersectionaliteit is een belangrijk aspect waarmee rekening moet worden gehouden. Quota en andere speciale tijdelijke maatregelen worden vaak besproken in termen van vrouwen en mannen, en sluiten daardoor degenen uit die zich niet identificeren als één van beide.

Online geweld tegen vrouwen in de politieke besluitvorming:

De verantwoordelijkheid van online platforms is cruciaal om online geweld tegen vrouwen in de politiek te voorkomen. Deze verantwoordelijkheid kan worden versterkt door de betrokkenheid van mensenrechtenexperts te vergroten bij de contacten met deze online platforms. Een integraal onderdeel van platformverantwoordelijkheid is een sanctiemechanisme met voldoende hoge boetes om naleving van de regelgeving te waarborgen.

Regelgeving is nodig, onder meer over de werking van algoritmen om te voorkomen dat dat door technologie gefaciliteerd gendergerelateerd geweld viraal gaat. De moderatie moet procesgericht zijn in plaats van inhoudsgericht.

Het verzamelen van gegevens is cruciaal om de beleidsvorming te informeren. Dit moet zorgvuldig worden uitgevoerd met inachtneming van de GDPR, met inbegrip van transparantie over wie toegang heeft tot de gegevens en de mogelijkheid om de toestemming voor het gebruik van de gegevens in te trekken. Om inbreuken op de privacy bij het analyseren van metadata te vermijden, moet bijzondere aandacht worden besteed aan het anonimiseren en uitsplitsing van de gegevens.

In de wetgeving moet duidelijke en uitvoerige taal worden gebruikt om dubbelzinnigheden te voorkomen. Hoewel wetgeving alleen niet volstaat om de bedreiging van vrouwen en meisjes weg te nemen, blijkt de Boliviaanse wet inzake geweld tegen vrouwen in de politiek blijkt een belangrijke stap naar volledige, gelijke en zinvolle deelname van vrouwen aan de politiek.

Er is een duidelijke behoefte om de drie polen macht, geweld en gender te trianguleren, ongeacht de betrokken technologie. Tegelijkertijd moet rekening worden gehouden met de specifieke kenmerken van een bijzonder medium.

Vrouwen en meisjes vormen niet één homogene groep. Bij de beleidsvorming moet te allen tijde rekening worden gehouden met het intersectionele karakter van discriminatie en online geweld.

Hoewel er meerdere wetgevingsmechanismen bestaan die vrouwen in staat stellen klachten in te dienen of beleidswijzigingen te eisen, is dit vaak een moeizaam, duur en tijdrovend proces. Er is een substantieel gebrek aan adequate responsmechanismen die vrouwen de financiële, juridische en emotionele steun kunnen bieden die zij nodig hebben om van dergelijke mechanismen gebruik te maken.

Een meer gelijke vertegenwoordiging zorgt voor een betere weerspiegeling van standpunten. Hoe diverser de samenstelling van de politieke instelling, hoe groter de kans dat verschillende belangen en interesses er aan bod zullen komen.

Dat verhoogt de geloofwaardigheid van de politiek, zorgt voor meer betrokkenheid en resulteert in een meer gedifferentieerd beleid.

Politieke partijen spelen hierin een sleutelrol: zij beslissen wie een plaats op de kieslijsten krijgt en verlenen zo een toegangsticket tot de politieke arena. Zij bepalen mee hoe democratische principes vertaald worden naar wet- en regelgeving en welke invloed deze beslissingen hebben op mensenlevens.

De Vrouwenraad vraagt:

Een wettelijke verankering van het ritssysteem (afwisselend m/v of v/m op de kandidatenlijsten van de verkiezingen).

De aanpassing van artikel 11*bis* van de grondwet: '50/50 deelname m/v in de uitvoerende organen' i.p.v. 'ten minste één persoon per geslacht'.

Voldoende diversiteit op de zichtbare plaatsen van kieslijsten. De volgorde van de kieslijst is van belang. Een zichtbare plaats zorgt voor een hogere kans om verkozen te geraken.

Een gelijke deelname v/m aan de volgende regeringen.

Een gelijke deelname v/m in buitenlandse delegaties en in de diplomatie.

Dat politieke partijen intern experimenteren met manieren om meer diversiteit op de kieslijst en in de parlementen te brengen. Verschillende modellen die rekening houden met intersecties tussen gender, leeftijd, klasse, handicap en etniciteit, kunnen hierbij inspirerend zijn.

Volksvertegenwoordigers kunnen thema's die minderheidsgroepen aangaan op de politieke agenda plaatsen.

Meer participatie bij het besluitvormingsproces (via bv. referenda) en meer dialoog tussen burger en vertegenwoordiger.

Om tijdens de IMC Vrouwenrechten aandacht te schenken aan manieren waarop politieke organen en besluitvormingsprocessen diverser en inclusiever kunnen worden en daarover gemeenschappelijke (gefedereerde entiteiten) aanbevelingen te formuleren.

Dat de senaat hoorzittingen organiseert met experts, feministische organisaties en academici om de wettelijke verankering van een realistischere weerspiegeling van de samenleving in de parlementen te brengen – via de kieslijsten – vorm te geven en hierover een rapport formuleert.

Overheidsbedrijven

De wet van 28 juli 2011 teneinde te garanderen dat vrouwen zitting hebben in de **raad van bestuur van de autonome overheidsbedrijven, de genoteerde vennootschappen en de Nationale Loterij** heeft quota ingevoerd van *ten minste één derde leden van het minst vertegenwoordigde geslacht* (binnen een termijn van zes jaar voor de zeer grote ondernemingen, acht jaar voor KMO's en zonder termijn voor de overheidsbedrijven). Bij niet-naleving zijn er sancties voorzien (nietigheid van benoeming of opschorting van de financiële voordelen). Het Parlement moet deze wet evalueren in de loop van het twaalfde jaar volgend op het van kracht worden van de wet, dus in 2023.

Het IGVM heeft vastgesteld¹⁷ dat het aantal vrouwen in de raden van bestuur is gestegen van 8,3 % in 2008 tot 26,8 % in 2017. Maar toch blijken ze zelden aan het hoofd van die organen staan. Zo werd in 2017 de raad van bestuur van slechts vijf van de 115 onderzochte bedrijven (4,3 %) voorgezeten door een vrouw. Dat betekent dat nog steeds 95,7 % van de raden van bestuur een man als voorzitter heeft.

Het IGVM stelde ook vast dat in België bestaan de directiecomités en directieraden voor slechts 18 % uit vrouwen bestaan in 2017. En in twee derde van de directiecomités had geen enkele vrouw (35,9 %) of slechts één vrouw (30,8%) zitting. Slechts 2 bedrijven (5,1%) werden door een vrouw geleid.

Op Europees vlak hebben de EU-landen in juni 2022 een voorlopig akkoord gesloten om het genderevenwicht in de raden van bestuur van beursgenoteerde bedrijven te verbeteren.¹⁸ Tegen midden 2026 moet ten minste 40% van de niet-uitvoerende bestuursfuncties zijn ingevuld door leden van het ondervertegenwoordigde geslacht. In november 2022 werd dan volgende richtlijn aangenomen:

RICHTLIJN (EU) 2022/2381 VAN HET EUROPEES PARLEMENT EN DE RAAD van 23 november 2022 inzake het verbeteren van het genderevenwicht bij bestuurders van beursgenoteerde ondernemingen en daarmee samenhangende maatregelen:

De nieuwe richtlijn beoogt dat grote beursgenoteerde EU-ondernemingen sneller vooruitgang boeken op weg naar een evenwichtige vertegenwoordiging van mannen en vrouwen in hun raden van bestuur.

¹⁷ IGVM, De derde balans van de wet van 28 juli 2011 over genderquota in raden van bestuur, editie 2019.

¹⁸ Nieuws Europees Parlement, Women on boards: deal to boost gender balance in companies, 22 juni 2022.

Tegen 2026 moeten deze ondernemingen quota aanhouden voor vertegenwoordiging van het ondervertegenwoordigde geslacht: **40 procent onder niet-uitvoerende bestuurders, of 33 procent onder alle bestuurders**. De richtlijn is niet van toepassing op kleine en middelgrote bedrijven met minder dan 250 werknemers.

Ondernemingen met een lager percentage moeten benoemingen doen op basis van een vergelijkende analyse van de kwalificaties van kandidaten. Dit moet gebeuren middels duidelijke, seksneutrale en ondubbelzinnige criteria. Ook moet de onderneming ervoor zorgen dat kandidaten objectief worden beoordeeld op basis van hun individuele verdiensten, ongeacht hun geslacht.

De criteria voor bestuursfuncties blijven door de ondernemingen zelf worden vastgesteld. Geschiktheid, bekwaamheid en professionele prestaties blijven de belangrijkste factoren voor het selectieproces. Alleen wanneer twee kandidaten even geschikt zijn, mag de keuze vallen op het ondervertegenwoordigde geslacht.

Grote beursgenoteerde ondernemingen zullen ingevolge de richtlijn ook individuele verbintenissen moeten aangaan om een evenwicht tussen mannen en vrouwen in hun raad van bestuur te bereiken.

Ondernemingen die de doelstelling van de richtlijn niet halen, moeten de redenen daarvoor aangeven en de maatregelen die zij nemen om deze tekortkoming aan te pakken melden.

Lidstaten met ondernemingen die de selectie- en rapportageverplichtingen niet nakomen, kunnen in administratieve boetes voorzien en de nietigheid of nietigverklaring door een rechterlijke instantie van de benoeming of verkiezing van niet uitvoerende bestuursleden die niet strookt met vastgestelde nationale bepalingen aanvoeren. Ook moeten de lidstaten informatie publiceren over ondernemingen die de doelstellingen halen.

Amper 16 procent vrouwen in directiecomités Bel20-bedrijven. Geen enkel bedrijf uit de Bel20 bereikt genderevenwicht in zowel de raad van bestuur als het directiecomité; De Standaard:

https://www.standaard.be/cnt/dmf20230628_97319602

Advies Hoge Raad voor de Werkgelegenheid:¹⁹

Een dergelijke maatregel conform het Europees akkoord (40% van de niet-uitvoerende bestuursfuncties van het ondervertegenwoordigde geslacht tegen medio 2026) zou geleidelijk kunnen worden uitgebreid tot andere hiërarchische niveaus, met name tot uitvoerende directeursfuncties en tot andere ondernemingen dan de beursgenoteerde bedrijven. De overheidssector zou in dat verband een voortrekkersrol kunnen spelen. De diversiteit in de samenstelling van de bevolking zou tot uiting moeten komen in de ondernemingen, op alle hiërarchische niveaus, en overigens niet alleen inzake gender, maar ook inzake leeftijd, etniciteit, handicap of seksuele geaardheid

De Vrouwenraad vraagt:²⁰

¹⁹ Hoge Raad voor de Werkgelegenheid, De arbeidsparticipatie van vrouwen – Januari 2023

²⁰ Conform Vrouwenraadmemorandum Federale verkiezingen 2019.

De omzetting tegen 2026 van de RICHTLIJN (EU) 2022/2381 VAN HET EUROPEES PARLEMENT EN DE RAAD van 23 november 2022 inzake het verbeteren van het genderevenwicht bij bestuurders van beursgenoteerde ondernemingen en daarmee samenhangende maatregelen: o.a. 40 procent onder niet-uitvoerende bestuurders, of 33 procent onder alle bestuurders.

Noot: In onze wetgeving is er wel geen verplichting om een executief orgaan te hebben. Dat betekent wellicht dat het quotum van 33% zal volstaan voor 'alle bestuurders' van beursgenoteerde ondernemingen.

Ook een invoering van deze quota 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.

Overzicht van en gebruik maken van databanken van vrouwen die in bestuursraden, directieraden en directiecomités actief kunnen zijn.

Op termijn een 50/50 vertegenwoordiging in de raden van bestuur, eventueel met een tussenstap van 40%.

In de directiecomités en directieraden van de overheidsbedrijven, de beursgenoteerde bedrijven en de Nationale Loterij een quotum invoeren opdat elk geslacht in een eerste fase door minstens een derde van de leden in die organen is vertegenwoordigd.

Het IGVM zou opleidings- en mentorschapsprogramma's moeten ontwikkelen en ter beschikking te stellen om de vertegenwoordiging van vrouwen in de raden van bestuur, de directiecomités en de directieraden van die ondernemingen te verbeteren.

Het IGVM blijft op regelmatige basis evaluatierapporten in het kader van de wet van 28 juli 2011 publiceren.

Federale overheid rijkspersoneel

Het Koninklijk Besluit van 2 juni 2012 tot wijziging van het koninklijk besluit van 2 oktober 1937 houdende het statuut van het rijkspersoneel legt quota vast in de **eerste twee niveaus van de overheid**. Voortaan moet ten minste één topambtenaar op de drie een vrouw zijn. Diensten die de vereiste normen niet halen, moeten bij gelijkwaardige laureaten de voorkeur geven aan de vrouwelijke kandidaat.

Voor data over de vertegenwoordiging m/v verwijzen we naar IGVM:

Vrouwen en mannen binnen de Federale administratie: vrouwen maakten in 2017 29% uit van de ambtenaren van de eerste graad en 35% van de tweede graad van de federale ministeries (federale overheidsdiensten – FOD’s, programmatorische overheidsdiensten – POD’s en het ministerie van Defensie).

Deze publicatie bevat ook **aanbevelingen door het IGVM**:

Een engagement van de regering om zich te engageren voor de uitvoering van het koninklijk besluit van 2012 en in het bijzonder de artikelen 53 en 54 en om nieuwe maatregelen te nemen om de uitvoering ervan te verzekeren, door middel van de volgende acties:

Een jaarlijkse monitoring van elke benoemingsbeslissing voor een functie op managementniveau waarbij een kandidaat van het ondervertegenwoordigde geslacht als ‘zeer geschikt’ of ‘geschikt’ werd gerangschikt.

Het opleggen van een expliciete motiveringsplicht indien er wordt beslist af te wijken van de regels vervat in de artikelen 53 en 54 wanneer de goed gerangschikte kandidaat/kandidate van het ondervertegenwoordigde geslacht niet wordt benoemd of wanneer wordt besloten om af te wijken van de resultaten.

Het jaarlijks doorgeven van de gegevens van deze monitoring en motiveringen aan de ministers van Ambtenarenzaken en Gelijke Kansen.

Een sensibilisering en informatietoedracht naar alle federale ambtenaren op managementniveau over de toepassing van deze artikelen 53 en 54 bij benoemingsbeslissingen, alsook het expliciet engagement in het Regeerakkoord dat de regering deze regels bij elke benoeming zal naleven of zal toezien op de naleving ervan.

Het informeren van personen die kandideren dat zij een klacht kunnen indienen bij het Instituut voor de gelijkheid van vrouwen en mannen indien zij menen dat de artikelen 53 en 54 niet correct werden toegepast in hun selectie- en benoemingsprocedure.

Aannemen van een strategisch plan voor gelijkheid-diversiteit met opvolgingsindicatoren. Het Instituut beveelt aan dat de volgende regering (en haar minister van Ambtenarenzaken) de problematiek van de gendergelijkheid in de federale overheid op de agenda zet door dit aspect te ontwikkelen in de opvolging van het diversiteitsbeleid. Het beveelt aan om een strategisch plan gelijkheid-diversiteit aan te nemen met concrete maatregelen en middelen en opvolgingsindicatoren voor een grotere gelijkheid van vrouwen en mannen aan de top van de administratie. Het Instituut beveelt aan dat de FOD Beleid en Ondersteuning niet alleen instaat voor de opvolging van het koninklijk besluit van 2012, maar ook over de middelen beschikt om de opvolging te verzekeren van een diversiteitsplan, in het bijzonder de maatregelen met het oog op de gelijkheid van vrouwen en mannen. Het beveelt daarom aan om binnen de FOD een verantwoordelijke voor de gelijkheid van mannen en vrouwen aan te duiden.

Versterking van de rol van het Netwerk Federale Diversiteit. Het Instituut beveelt aan dat het Netwerk Federale Diversiteit formeel erkend wordt en betrokken wordt bij de ontwikkeling en opvolging van een strategisch plan

gelijkheid-diversiteit voor de volgende legislatuur. Het kan ondersteuning bieden op basis van initiatieven van zijn leden of door hen gecoördineerde maatregelen.

De verzameling van vergelijkbare en naar geslacht uitgesplitste gegevens versterken. De analyse van het IGVM heeft aangetoond hoe moeilijk het is om over volledige en naar geslacht uitgesplitste gegevens te beschikken. Op federaal niveau of op het niveau van de deelstaten bestaan er geen recente studies over de plaats van vrouwen bij de overheid en er zijn geen volledige, bruikbare en vergelijkbare statistische gegevens op nationaal niveau beschikbaar. De gehanteerde definities zijn soms onduidelijk, met name met betrekking tot de opvolging van het besluit van 2012. Selor of de FOD Beleid en Ondersteuning maken geen systematische en vergelijkbare specifieke analyse over meerdere jaren, ook al bestaan er veel gegevens. Dit netwerk, dat bestaat uit vertegenwoordig(st)ers van verschillende (voornamelijk federale) overheidsorganisaties, moet instaan voor de ondersteuning en vormgeving van de projecten van de Stuurgroep Diversiteit bij de ontwikkeling van een diversiteitsbeleid binnen de administratie. Het Instituut beveelt aan dat de administraties naar geslacht uitgesplitste gegevens verzamelen en deze regelmatig doorgeven aan de ministers van Ambtenarenzaken en Gelijke Kansen. Het beveelt ook aan dat deze gegevens systematisch worden geanalyseerd door de FOD Beleid en Ondersteuning.

Onderzoek voeren naar de evolutie van de loopbanen van vrouwen en mannen bij de overheid en naar de hinderpalen voor de participatie van vrouwen op alle niveaus van het managementselectieproces. Het Instituut beveelt aan om een analyse uit te voeren over de loopbaanontwikkeling van vrouwen en mannen bij de overheid. Dit zou een analyse per cohort kunnen zijn, waarvoor groepen van ambtenaren worden geselecteerd van wie de loopbanen worden gevolgd. Dit zou het mogelijk maken om de hinderpalen te identificeren waarmee mannelijke en vrouwelijke ambtenaren kunnen geconfronteerd worden, maar ook om te werken met concrete en analyseerbare gegevens. Er zou ook een grootschalig onderzoek kunnen worden gevoerd naar de redenen voor de beperkte aanwezigheid van vrouwen in managementselecties en om verschillende hypothesen te testen met betrekking tot de verklaringen voor het gedrag van vrouwen en mannen, maar ook met betrekking tot de selectieprocessen.

Mentoring- en coachingprogramma's ontwikkelen en de opvolging ervan verzekeren Meer concreet zou het interessant zijn om het accent te leggen op een betere identificatie en ondersteuning van vrouwelijke high potentials die geschikt zijn voor topmanagementfuncties. Hoewel sommige initiatieven al in die richting gaan, moet de nadruk worden gelegd op specifieke opleiding en opvolging. Het is noodzakelijk om het opleidingsaanbod voor 'toekomstige topambtenaren' te ontwikkelen en meer praktijkervaring te bieden. Het programma 'Top skills' van Selor is in dit opzicht interessant. Er wordt een jaarlijkse actiecampagne georganiseerd om vrouwen met ervaring aan te moedigen om te solliciteren voor topmanagementfuncties bij de federale overheid. Het programma komt concreet tegemoet aan de behoefte aan informatie over selectieprocedures en biedt advies over een persoonlijk ontwikkelingstraject. De deelnemers zijn er zeer tevreden over. Selor organiseert echter geen follow-up van de trajecten van vrouwen na hun deelname aan het programma. Het zou interessant zijn om de evolutie van de carrière van de deelnemers aan dit programma op te volgen om de werkelijke impact ervan op de effectieve participatie van vrouwen in leidinggevende functies te meten.

De top van de administratie sensibiliseren voor het probleem van de gelijkheid van vrouwen en mannen bij de overheid Het bevorderen van gendergelijkheid binnen een organisatie is een kwestie van rechtvaardigheid en naleving

van de wetgeving, maar het is ook een kwestie van goed management en efficiëntie. Een organisatie kan zich geen gekwalificeerd talent ontzeggen en studies hebben de correlatie tussen een meer 'diverse' organisatie en haar prestaties aangetoond. Het Instituut beveelt een systematische sensibilisering/vorming aan over deze kwesties voor managers en HR-verantwoordelijken bij de overheid.

Pariteit invoeren in de jury's voor werving en selectie. De ongelijkheden bij de vertegenwoordiging van vrouwen in de samenstelling van de federale selectiecomités blijven bestaan. Dit kan een factor zijn die een invloed kan hebben op de aanwezigheid van vrouwen in hoge functies binnen de administratie. Het Instituut beveelt daarom aan om voor meer diversiteit te zorgen in de selectie- of wervingsjury's, door de pariteit in de jury's te systematiseren.

De combinatie van werk en privéleven van werknemers en werkneemsters in de overheidssector verbeteren en bijdragen tot een mentaliteitsverandering. Meer gelijkheid van vrouwen en mannen in de professionele sfeer vereist meer gelijkheid in de privésfeer. Bij de overheid en elders worden deeltijdwerk, ouderschapsverlof en loopbaanonderbrekingen echter vooral door vrouwen genomen, die ook verantwoordelijk zijn voor het overgrote deel van de zorg en het huishoudelijk werk. Toch zijn de aspiraties en behoeften van mannen en vrouwen aan het veranderen. Veel vaders willen meer aanwezig zijn bij hun kinderen. Maar zo'n mentaliteitsverandering moet begeleid worden met ambitieuze maatregelen. Voor het Instituut moet de administratie een voorbeeldrol spelen voor de andere sectoren. Voor het Instituut moet het vaderschapsverlof worden verlengd tot 4 weken en verplicht worden gemaakt. Het zou bijvoorbeeld gedeeltelijk kunnen worden opgenomen om een vlottere overgang voor het hele gezin te garanderen wanneer de bevallen werkneemster terugkeert. Toekomstige ouders, en in het bijzonder toekomstige vaders, moeten bij de geboorte van hun kind systematisch worden geïnformeerd over de mogelijkheden van ouderschapsverlof en loopbaanonderbrekingen. Om vaders aan te moedigen om hun ouderschapsverlof op te nemen, zouden ouders 2 maanden extra verlof moeten kunnen krijgen dat ze onder elkaar kunnen verdelen, indien ze elk hun volledig verlof hebben opgenomen.

Goede praktijken en goede leerlingen waarderen Sommige federale organen respecteren de quota die zijn vastgelegd door het koninklijk besluit van 2012. Het is belangrijk om de aandacht te vestigen op die organen waar de gelijkheid van mannen en vrouwen beter wordt gerespecteerd. De concrete positieve resultaten op het gebied van gendergelijkheid belichten in het hogere ambtenarenapparaat zou de cultuur van pariteit op dat niveau kunnen bevorderen.

Nadenken over het beperken van het aantal mandaten om de diversiteit te bevorderen Het is ook belangrijk om de beperking en plafonnering van mandaten voor topmanagementfuncties te bekijken. Het zou interessant zijn om hierover een denkoefening op te starten. Er zou een systeem kunnen worden ingevoerd om ervoor te zorgen dat de situatie niet verergert bij de hernieuwing van mandaten, in het bijzonder bij de zorgwekkende gevallen op het gebied van de gelijkheid.

Federale organen met adviserende bevoegdheid

De wet van 20 juli 1990 ter bevordering van de evenwichtige aanwezigheid van mannen en vrouwen in organen met adviserende bevoegdheid²¹ is van toepassing op alle raden, commissies, comités, werkgroepen en andere organen, opgericht bij wet, koninklijk besluit of ministerieel besluit, die, in hoofdzaak tot taak hebben advies te verlenen aan de wetgevende kamers, de ministerraad, één of meerdere ministers, ministeriële departementen of ministeriële diensten (nu (programmatorische) federale overheidsdiensten en de diensten die ervan afhangen). Vallen ook onder het toepassingsgebied: de organen die advies geven aan de openbare instellingen.

De evenwichtige aanwezigheid van mannen en vrouwen wordt bepaald als: "ten hoogste twee derden van de leden van een adviesorgaan is van hetzelfde geslacht."

Wanneer niet voldaan is aan deze voorwaarde, kan het betrokken adviesorgaan niet op rechtsgeldige wijze advies uitbrengen, behalve wanneer de Minister onder wiens bevoegdheid het betrokken adviesorgaan valt, met voldoende met redenen omkleed, dit aan de Minister bevoegd voor het Beleid van gelijke kansen voor mannen en vrouwen meedeelt.

In geval van nieuw op te richten of samen te stellen adviesorganen, dient de bedoelde motivering te worden gegeven voor de benoeming van de leden van het betrokken adviesorgaan. De Minister belast met het Beleid van gelijke kansen voor mannen en vrouwen licht de Ministerraad in omtrent deze onmogelijkheid.

De ministers kunnen advies vragen aan de **commissie ter bevordering van de evenwichtige aanwezigheid van mannen en vrouwen in adviesorganen** opgericht, hierna "de commissie" genoemd, die als taak heeft advies te verlenen betreffende de bevordering van de evenwichtige aanwezigheid van mannen en vrouwen in organen met adviserende bevoegdheid. Deze commissie is ingebed bij de Raad van de Gelijke Kansen voor Mannen en Vrouwen en werd opgericht volgens het koninklijk besluit van 19 januari 2010.

Deze commissie heeft als opdracht:

- de opmaak van een algemene lijst van de naar ministeriële bevoegdheid geklasseerde adviesorganen en deze lijst actualiseren;
- advies te verlenen om te bepalen welke bestaande, nieuw op te richten of samen te stellen adviesorganen op de lijst dienen opgenomen te worden;
- advies te verlenen bij het vaststellen van de onmogelijkheid om te voldoen aan de voorwaarde.

²¹ Achtereenvolgens gewijzigd door de wet van 17 juli 1997 tot wijziging van de wet van 20 juli 1990 ter bevordering van de evenwichtige aanwezigheid van mannen en vrouwen in organen met adviserende bevoegdheid en de wet van 3 mei 2003 tot wijziging van de wet van 20 juli 1990 ter bevordering van de evenwichtige aanwezigheid van mannen en vrouwen in organen met adviserende bevoegdheid.

In de legislatuur 2015-2018 had de commissie een lijst opgesteld en overgemaakt aan de minister bevoegd voor het gelijkemansbeleid m/v. De ministers hadden de lijst toen niet goedgekeurd.

De Vrouwenraad vraagt:

De ministerraad keurt een lijst van adviesorganen goed, met name van alle raden, commissies, comités, werkgroepen en andere organen, opgericht bij wet, koninklijk besluit of ministerieel besluit, die, in hoofdzaak tot taak hebben advies te verlenen aan de wetgevende kamers, de ministerraad, één of meerdere ministers, ministeriële departementen of ministeriële diensten (nu (programmatorische) federale overheidsdiensten en de diensten die ervan afhangen) en van de organen die advies geven aan de openbare instellingen. Deze lijst wordt opgenomen in een databank.

Grondwettelijk Hof

We verwijzen naar het voorstel van bijzondere wet van 20 januari 2020 tot wijziging van de bijzondere wet van 6 januari 1989 op het Grondwettelijk Hof, teneinde deze instelling te depolitiseren en de gendergelijke samenstelling ervan te waarborgen [DOC 55 0949/001](#).

Dit voorstel van bijzondere wet heeft twee doelen: het Grondwettelijk Hof depolitiseren en de gendergelijke samenstelling ervan waarborgen.

De samenstelling van het Grondwettelijk Hof ingevolge de artikelen 31 tot 34 van de bijzondere van 6 januari 1989 op het Grondwettelijk Hof berust momenteel op drie parameters, waarvan de eerste twee elkaar volledig overlappen: — de taalpariteit: er zijn evenveel Franstalige als Nederlandstalige rechters; — de sociaalprofessionele pariteit: aan de ene kant, beroepsrechters uit ofwel de magistratuur (Hof van Cassatie, Raad van State, Grondwettelijk Hof zelf, voor de referendarissen), ofwel academische en universitaire kringen, op het vlak van het rechtsonderwijs; aan de andere kant, rechters uit de politieke wereld (gewezen leden van een parlementaire assemblee (federaal parlement of deelstaatparlement) gedurende minstens vijf jaar); — een gendercriterium: het Hof telt van elk geslacht ten minste één derde rechters.

Momenteel: Artikel 34, § 5, van de bijzondere wet van 6 januari 1989, vervangen bij artikel 12 van de bijzondere wet van 4 april 2014 “tot wijziging van de bijzondere wet van 6 januari 1989 op het Grondwettelijk Hof”: **het Grondwettelijk Hof telt ten minste één derde rechters van elk geslacht.**

De indieners van dit voorstel van bijzondere wet achten de tijd rijp om het rechterlijk ambt binnen het Grondwettelijk Hof toe te vertrouwen aan rechtsbeoefenaars (verhindert dat gewezen parlementsleden zitting kunnen hebben in het Grondwettelijk Hof).

De indieners stellen voor om de man/vrouw-samenstelling van het Grondwettelijk Hof te herzien en pariteit in te stellen.

Het advies van de Raad van State van 23 november 2022 DOC 55 0949/003 vermeldt o.a. het volgende:

- Doordat het een absolute pariteit vaststelt die onvoorwaardelijk moet worden nageleefd, leidt het voorstel van bijzondere wet ertoe dat een persoon van een bepaald geslacht kan worden benoemd tot rechter in het Grondwettelijk Hof enkel op grond van het feit dat hij van dat geslacht is.
- De voorgestelde regeling voldoet niet aan de voorwaarden die uit de rechtspraak van het Grondwettelijk Hof voortvloeien opdat een maatregel van positieve actie aanvaardbaar zou zijn. Sinds de laatste benoeming van een rechter in het Grondwettelijk Hof bij koninklijk besluit van 13 september 2022 21 zijn vijf van de twaalf rechters van het vrouwelijk geslacht. Niet alleen is de door de voorgestelde regeling beoogde pariteit nagenoeg verwezenlijkt, bovendien telt het Hof thans meer vrouwelijke rechters dan het minimum vereist door het bestaande artikel 34, § 5, van de bijzondere wet van 6 januari 1989. In zoverre de voorgestelde regeling de gelijkheid tussen mannen en vrouwen beoogt te waarborgen, lijkt de ondervetegenwoordiging van rechters van het vrouwelijke geslacht niet langer van die orde dat sprake is van een kennelijke ongelijkheid
- De vraag rijst naar de toepassing van de voorgestelde regeling op personen met een niet-binaire genderidentiteit.
- Het Grondwettelijk Hof moet een afspiegeling zijn van de samenleving waarvan het de wetten, decreten en ordonnanties beoordeelt. Het komt de Raad van State, afdeling Wetgeving, evenwel voor dat een dergelijke paradigmashift niet bij wet, en zelfs niet bij bijzondere wet, kan gebeuren, maar uit een keuze van de Grondwetgever zelf moet blijken.

Werk

Advies Hoge Raad voor de Werkgelegenheid

Begin 2023 vatte de Hoge Raad voor de Werkgelegenheid (HRW) de situatie van vrouwen op de arbeidsmarkt als volgt samen:²²

België streeft tegen 2030 een ambitieuze dubbele doelstelling na: de werkgelegenheidsgraad optrekken tot 80% voor de bevolking van 20 tot 64 jaar en het verschil in werkgelegenheidsgraad tussen vrouwen en mannen met de helft terugdringen.

- **De arbeidsmarkt vervrouwelijkt:** Sinds het midden van de jaren 90 is de genderkloof driemaal kleiner geworden. De arbeidsparticipatie van vrouwen is gestegen van 50% halverwege de jaren 90 tot 67% in 2021. De arbeidsparticipatie van mannen bleef stabiel op ongeveer 75%. Toch blijft de arbeidsmarkt sterk gesegmenteerd naar geslacht: ze bevinden zich niet in dezelfde beroepen, sectoren of hiërarchische niveaus

²² Hoge Raad voor de Werlgelegenheid, De arbeidsparticipatie van vrouwen – Januari 2023

als mannen. Een van de redenen daarvoor is de verschillende opleidingskeuze die vrouwen en mannen maken. Die keuze leidt tot een genderspecifieke specialisatie van beroepen en bedrijfstakken. Vrouwen specialiseren eerder in persoonlijke dienstverlening, gezondheidszorg en onderwijs, mannen zijn vaker werkzaam in de industrie, de bouw, het vervoer of IT. Vier op vijf deeltijdse werknemers zijn vrouwen. Vrouwen doen minder betaalde arbeid dan mannen en daarin is de convergentie doorheen de tijd slechts beperkt.

- **Grote verschillen tussen bevolkingsgroepen:** Een groot deel van de vrouwen van niet-Europese afkomst is niet actief op de arbeidsmarkt. Voor hen is de genderkloof groter dan gemiddeld. Het onderwijsniveau is een belangrijke indicator voor arbeidsmarktparticipatie. De genderkloof in de werkgelegenheidsgraad is driemaal groter bij kortgeschoolden dan bij hoogopgeleiden. Opmerkelijk genoeg vinden vrouwen met een gemiddeld hoger opleidingsniveau dan mannen sneller een eerste baan, maar dat voordeel verdwijnt als ze kinderen krijgen en komt ook later in hun carrière niet meer terug. Samenwonen met kinderen vergroot de genderkloof. Moeders onderbreken vaker dan vaders hun carrière om gezinstaken op zich te nemen. Ze verminderen daarom ook vaker hun werkuren, en kiezen sneller voor een job die meer flexibiliteit biedt of dichterbij huis is. De combinatie van bovenstaande kenmerken (niet-Europese origine, laag opleidingsniveau en kinderlast) benadeelt vrouwen nog meer.
- **Sociale normen en discriminatie blijven de genderkloof beïnvloeden:** Sociale normen beïnvloeden de gezinsbeslissingen over arbeidsmarktparticipatie. De manier waarop mannen en vrouwen betaald en onbetaald werk verdelen, weerspiegelt de traditionele rolverdeling binnen koppels: vrouwen doen minder betaalde arbeid, maar besteden meer tijd aan het huishouden en het opvoeden van de kinderen dan mannen. Discriminatie doet zich eerder voor bij het verdere verloop van de carrière dan bij de aanwerving. Vrouwen krijgen minder snel promotie of extralegale voordelen en hebben minder kans om de hoogste niveaus van de hiërarchie te bereiken.
- **Er bestaan verschillende hefbomen om de participatie van vrouwen te vergroten:** De overheid en het bedrijfsleven hebben al tal van maatregelen genomen, zoals het opleggen van quota, de instelling van flexibele werktijden en telewerk. Sommige van die maatregelen kunnen echter negatieve gevolgen hebben voor de loopbaan. Dat is het geval voor ouderschapsverlof. Dat verlof stelt ouders in staat om hun werktijd te regelen, maar vermindert hun werkervaring en dus hun loon. Sommige werkgevers aanzien de keuze voor ouderschapsverlof ook als een signaal van minder professionele inzet. Het aanbieden van voldoende en betaalbare kinderopvang van goede kwaliteit, geeft vrouwen de kans om te blijven werken en de mogelijk negatieve effecten van ouderschapsverlof te vermijden. De kosten van kinderopvang blijven voor mensen met een laag inkomen een hindernis om te gaan werken. De aangeboden uren moeten ook voltijds werk mogelijk maken.

De aanbevelingen van de HRW zijn multidimensionaal. Ze mikken op de evolutie van sociale normen en onderwijs, op de balans tussen werk- en privéleven, op de specifieke noden van kwetsbare groepen en op loopbaanontwikkeling en verloning.

Een **ontwikkeling van de sociale normen over de rolverdeling in het gezin en op de arbeidsmarkt** is noodzakelijk. Om de sociale normen te doen veranderen, zijn concrete maatregelen nodig, zoals de invoering van een gedeed

ouderschapsverlof. In dat verband voldoet België aan het minimumkader dat wordt opgelegd door de Europese richtlijn betreffende het evenwicht tussen werk en privéleven voor ouders en mantelzorgers van 2019, die de landen ertoe 5 Europese richtlijn betreffende het evenwicht tussen werk en privéleven voor ouders en mantelzorgers. verplicht een ouderschapsverlof van vier maanden voor elke ouder in te voeren, waarvan twee maanden niet overdraagbaar zijn. Campagnes om jonge meisjes bewust te maken van de gevolgen van hun studie- en beroepskeuzes in termen van werkgelegenheidskansen maar ook inkomen, inclusief bij het pensioen, zouden eveneens moeten bijdragen tot de emancipatie van de vrouwen. Aan werkgeverszijde zou een communicatie over de plaats van mannen en vrouwen, alsook de invoering van een diversiteitsbeleid dat erop gericht is de gendergelijkheid te verhogen, met name in de vandaag zeer gender-onevenwichtige branches, kunnen inspelen op het tekort aan arbeidskrachten. De technologische ontwikkeling zou die transitie moeten vergemakkelijken, onder meer door bepaalde functies minder zwaar te maken en de arbeidsomstandigheden te verbeteren. Men moet er echter wel aandachtig voor blijven dat de digitalisering van beroepen een barrière kan vormen voor sommige sociale groepen.

Meer maatregelen voor het onderwijs, zoals inspanningen om onderwijspersoneel te wijzen op de impact van genderstereotypen, of bewustmakingscampagnes gericht op jonge meisjes om hun belangstelling voor duaal leren en voor technische richtingen en STEM-richtingen te verhogen. Ook andere technische studierichtingen en STEM-richtingen dan de gezondheidszorg zouden beter al vanaf een zeer jonge leeftijd aan jonge meisjes als aantrekkelijk worden voorgesteld. De zogenaamde “vrouwelijke” studiegebieden moeten aantrekkelijker gemaakt worden voor jongens. Een herwaardering van bepaalde typisch vrouwelijke jobs, zoals leerkracht in het kleuter- of lager onderwijs, zou hier ook aan kunnen bijdragen. Concreet moeten kinderen in contact komen met de wereld van de arbeid en met professionals via stages en ontdekkingsdagen in bedrijven die hun de gelegenheid bieden die beroepen in de praktijk te proberen. De sector- en bedrijfswereld kan hierin een belangrijke sensibiliserende rol spelen. Er is een daadkrachtig beleid van levenslang leren nodig is om ervoor te zorgen dat werknemers, van wie de loopbanen langer zullen duren, inzetbaar blijven. De opleidingen moeten afgestemd zijn op de marktbehoeften en de knelpuntberoepen, met een bijzondere aandacht voor oudere en kortgeschoolde werknemers.

Evenwicht tussen privé- en beroepsleven. Nu reeds bestaan er vele maatregelen om de combinatie van een baan met het gezinsleven te vergemakkelijken. Het gaat onder meer om het aanbod van flexibele werktijdregelingen, telewerk, en de mogelijkheid om deeltijds te werken of tijdelijk de loopbaan te onderbreken om voor de kinderen te zorgen. De toegang tot die regelingen is echter niet voor alle banen gelijk. Het feit dat vrouwen de voornaamste gebruiksters ervan zijn, versterkt bovendien nog de genderverschillen. Om te streven naar een evenwicht tussen privé- en beroepsleven van jonge ouders, dient de maatschappij een evenwichtige begeleiding uit te werken die berust op twee pijlers: het ouderschapsverlof en de kinderopvang. De verplichting van een billijke verdeling van het ouderschapsverlof tussen beide ouders zou voor een verandering van de rolverdeling binnen koppels zorgen en zou de aan het moederschap verbonden discriminatie bij indienstneming of promotie verminderen. Dit vormt een goede gelegenheid om de werkgevers aan te zetten tot een niet-gendergebonden en evenwichtig HR-beleid. Die nieuwe rechten mogen de ouders niet financieel benadelen. Beide ouders dienen bewust te worden gemaakt van het belang van een rechtvaardige verdeling van bezoldigde en onbezoldigde arbeid, onder meer inzake gezinsverantwoordelijkheden.

Ouders zouden ook moeten kunnen beschikken over kinderopvangsystemen die voldoen aan een veelvoud van criteria: kwaliteit, toegankelijkheid voor eenieder, toereikende beschikbaarheid en betaalbaarheid. De kosten voor de opvang van jonge kinderen blijven voor velen een belangrijke factor die hen weerhoudt om te gaan werken. Voor schoolplichtige kinderen bemoeilijken de dagelijkse lesroosters en de vakantieperiodes de combinatie van werk en gezin. Initiatieven zoals het aanbod van sport-, kunst- en cultuuractiviteiten aan het einde van de schooldag - zo nodig met inbegrip van het vervoer - zou de kinderen een kwalitatieve bezigheid kunnen geven tot de werkdag van hun ouders afgelopen is.

Ook de zorg voor zorgbehoevenden (gehandicapten, zieken of bejaarden) kan optreden als een rem op de arbeidsmarktparticipatie van vrouwen. Hiervoor gelden dezelfde overwegingen als voor de kinderopvang. Het sociaal beleid moet, naast investeringen in opvanginitiatieven, ook worden gericht op toegankelijke diensten voor gezondheidszorg, onder meer met betaalbare huishulp voor alle gezinnen. Dit is bovendien een belangrijke bron van werkgelegenheid die voldoet aan een maatschappelijke behoefte in de vergrijzende samenleving. De arbeidsomstandigheden in die hoofdzakelijk door vrouwen verleende diensten zijn vaak moeilijk en de arbeidsvoorwaarden niet competitief. Ze moeten worden herzien om het tekort aan personeel op te vangen dat de ontwikkeling van die diensten belemmert.

In de ondernemingen moeten gendergebonden vooroordelen over flexibiliteit biedende werktijdregelingen worden bestreden. De werkgevers moeten worden aangemoedigd beoordelingssystemen uit te werken die de gebruikers van die regelingen niet benadelen. Daarenboven moet, zonder afbreuk te doen aan de flexibiliteit die telewerk aan de gebruikers ervan biedt, het recht op deconnectie in acht worden genomen²³, met een duidelijke afbakening van de werk- en rusttijd, om het persoonlijke leven en gezinsleven van de werknemers, mannen en vrouwen, te ontzien. Een andere mogelijkheid is dat werknemers zelfstandiger hun werktijd kunnen bepalen. Een van de in het kader van de Job deal goedgekeurde maatregelen is er juist op gericht de flexibiliteit van de werknemer te verhogen. Het gaat om de **vierdagenweek**, die op 20 november 2022 in werking trad. Deze regeling stelt een voltijdwerker in staat zijn arbeidsprestaties te spreiden over vier in plaats van vijf dagen.

Wat betreft de vierdagenweek merkt de Vrouwenraad op dat een werknemer in vier dagen presteert wat hij of zij anders in vijf dagen zou doen. Het gaat niet om een arbeidsduurvermindering maar wel om samengeperste

²³ Vanaf 1 april 2023 moeten ondernemingen met minstens twintig werknemers afspraken hebben gemaakt over het recht op deconnectie van de medewerkers. De afspraken moeten worden vastgelegd in een ondernemings-cao of in het arbeidsreglement. Het recht op deconnectie is het recht om offline of onbereikbaar te zijn buiten de werkuren. De werkgever mag je dan ook niet meer contacteren tenzij er onvoorziene of specifieke omstandigheden zijn die niet kunnen wachten. Die omstandigheden en praktische voorwaarden moet de werkgever in een CAO of in het huidige arbeidsreglement laten vastleggen. De richtlijnen moeten op een objectieve manier stellen wanneer de werkgever wel of niet het recht heeft om een medewerker na de werkuren nog te storen.' Het recht op deconnectie is een onderdeel van de arbeidsdeal die de federale regering in 2022 bereikte. Die bevat maatregelen die ervoor moeten zorgen dat werk en privéleven beter op mekaar afgestemd raken, zoals de vierdaagse werkweek, extra opleidingen voor werknemers, een betere bescherming voor platformwerkers en flexibeler avondwerk voor de e-commerce.

werkweek. Tegelijk werd ook het wisselend weekregime ingevoerd: de ene week kan de werknemer meer werkuren presteren en wat minder uren in de andere week. Dit komt ten goede aan gescheiden ouders in een co-ouderschapsregeling maar strookt niet met een collectieve arbeidsuurvermindering (30-uren week) waar de Vrouwenraad voor gaat. De werktijd verminderen naar vier dagen is ook al voor een bepaalde periode in de beroepsloopbaan mogelijk op individuele basis via het tijdskrediet (of landingsbaan), maar dan met aanvullende uitkering.

Specifieke behoeften voor bepaalde meer kwetsbare groepen:

Aan de complexe situatie van de eenoudergezinnen moet bijzondere aandacht worden besteed. De moeilijkheden voor die gezinnen lijken vrij goed op die van traditionele gezinnen maar ze zijn omvangrijker door de afwezigheid van een tweede partner. Alleenstaande ouders verdienen dus meer steun en voorrang bij de toewijzing van de verschillende regelingen.

Met betrekking tot de werknemers van niet-Europese afkomst is nodig een actief integratiebeleid te voeren, met de nadruk op de rol van de vrouw in de maatschappij en op de arbeidsmarkt in België. Geïmmigreerde vrouwen moeten een leerprogramma kunnen volgen dat aangepast is aan hun profiel. Het verwerven van taalkennis is voor vrouwen van buitenlandse origine en cultuur een cruciale stap om zich te kunnen openstellen voor sociale contacten, deel te nemen aan aanvullende opleidingen, hun werkgelegenheidskansen te verruimen en hun kinderen te begeleiden bij hun schooltraject.

Voor de kortgeschoolden is opleiding het instrument bij uitstek om de werknemers de door de arbeidsmarkt gezochte vaardigheden aan te leren, met inbegrip van soft skills. Die zal hen in staat stellen aan het werk te blijven, maar ook van baan te veranderen volgens de noden van de markt of hun persoonlijke verlangens. Terwijl het daarnaast nodig is de ondernemingen uit de sociale economie te blijven ondersteunen als toegangspoort tot de arbeidsmarkt voor kwetsbare groepen, komen er andere activiteiten, zoals buurt- en persoonsverzorgingsdiensten, tot ontwikkeling die werkgelegenheidskansen bieden, ook aan kortgeschoolden. Tegen de achtergrond van een vergrijzende maatschappij blijken die diensten van essentieel belang, maar de groei ervan wordt momenteel belemmerd door een tekort aan personeel. Om dat te verhelpen, moeten de arbeidsvoorwaarden en de soms moeilijke arbeidsomstandigheden voldoende aantrekkelijk worden gemaakt. Gezien het lagere loon van kortgeschoolden, is in het algemeen hun risico op een werkloosheids- of inactiviteitsval groter. Er werden daarvoor reeds maatregelen, zoals de jobbonus, genomen maar het is nodig er aandachtig voor te blijven.

Voor werknemers die opnieuw aan het arbeidsproces willen deelnemen, meer bepaald personen die de arbeidsmarkt verlieten om voor de kinderen of voor een hulpbehoevende te zorgen, kan begeleiding onontbeerlijk blijken voor hun herinschakeling op de arbeidsmarkt. Die werkzoekenden tonen zich weliswaar opnieuw beschikbaar, maar hebben vaak een deel van hun competenties of zelfs hun sociale vaardigheden verloren, wat hun werkherleving bemoeilijkt.

Loopbaanontwikkeling en lonen:

De ondervertegenwoordiging van vrouwen in leidinggevende functies: Op dat gebied zouden gekwantificeerde doelstellingen, gekoppeld aan een transparante informatieverstrekking kunnen worden ingevoerd om een gelijke vertegenwoordiging in de besluitvormingsorganen van de ondernemingen te bevorderen. In concreto zorgde de invoering van quota in de raden van bestuur voor een zeer sterke toename van de diversiteit in die raden. Op Europees vlak hebben de EU-landen in juni 2022 een voorlopig akkoord gesloten om het genderevenwicht in de raden van bestuur van beursgenoteerde bedrijven met meer dan 250 werknemers⁷ te verbeteren. Tegen medio 2026 moet ten minste 40 % van de niet-uitvoerende bestuursfuncties zijn ingevuld door leden van het ondervertegenwoordigde geslacht. Een dergelijke maatregel zou geleidelijk kunnen worden uitgebreid tot andere hiërarchische niveaus, met name tot uitvoerende directeursfuncties, en tot andere ondernemingen. De overheidssector zou in dat verband een voortrekkersrol kunnen spelen. De diversiteit in de samenstelling van de bevolking zou tot uiting moeten komen in de ondernemingen, op alle hiërarchische niveaus, en overigens niet alleen inzake gender, maar ook inzake leeftijd, etniciteit, handicap of seksuele geaardheid.

De bestrijding van het loonverschil en de discriminaties, zowel bij de indienstneming als bij bevorderingen of opleiding, via een transparant beleid moet immers een bijzondere aandacht krijgen. Onvolledige informatie is een van de oorzaken van de blijvende genderverschillen, eenvoudigweg omdat de betrokkenen niet op de hoogte zijn van niet-onthulde loonverschillen, onbewuste gedragingen, moeilijke objectiveerbare effecten van sommige maatregelen, enzovoort. Meer transparantie over de lonen en de verdeling naar gender van elk hiërarchisch niveau in de onderneming zou tot een bewustwording van de betrokkenen kunnen leiden. Bepalingen die het mogelijk maken gevallen van discriminatie beter vast te stellen, zijn eveneens raadzaam. Ook controles en ontradende sancties zijn onontbeerlijke instrumenten om een dergelijk beleid te doen slagen. Ten slotte zouden ondernemingen waar het loonverschil boven een bepaalde, nog vast te leggen drempel uitkomt, kunnen worden verplicht een actieplan uit te werken. Bovendien moet er steeds worden op gelet dat de toekenning van bovenwettelijke voordelen, premies of promoties niet nadelig is voor deeltijdwerkers, waarvan vrouwen de meerderheid uitmaken.

Unia heeft verschillende tools om bedrijven te helpen bij hun stappen in de richting van meer diversiteit. De ontwikkeling van een bedrijfscultuur die gunstig is voor vrouwen, bijvoorbeeld door in te gaan tegen exclusief mannelijke netwerken, ongewenst seksueel gedrag resoluut te bestrijden of een gezinsvriendelijk beleid uit te werken, kunnen eveneens de genderdiversiteit in de ondernemingen verstevigen. Dit is met name relevant voor een hoofdzakelijk mannelijke werkomgeving, zoals in de bouwnijverheid of de industrie. De managers moeten ertoe worden aangespoord vrouwen op te nemen in alle geledingen van de onderneming, en goede praktijken ter zake te verspreiden en te belonen. In dat kader moeten ook mentoring en de vorming van netwerken waartoe vrouwen behoren, worden aangemoedigd. De invoering van diversiteitsoverzichten en -plannen zou de ondernemingen bewust kunnen maken van die problematiek, maar zou hen ook kunnen aanmoedigen te streven naar meer diversiteit. Dit soort instrumenten bestaat al, maar de ondernemingen zouden sterker kunnen worden aangespoord om ze te gebruiken.

De rekruterings-, selectie- en, publieke en private, bemiddelingsdiensten kunnen een rol spelen in het aantrekken van vrouwen in sectoren en beroepen waar zij vandaag weinig vertegenwoordigd zijn. Hetzelfde geldt voor het aantrekken van mannen in vrouwelijke sectoren en beroepen. Dit kan, in samenwerking met bedrijven en sectoren, via

begeleiding en om- en bijscholing met waakzaamheid voor genderstereotypen en neutrale vacatures met realistische eisen.

Deze aanbevelingen van de Hoge Raad voor de Werkgelegenheid kan de Vrouwenraad onderschrijven omdat we in vorige memoranda en dossiers met betrekking tot werk ook grosso modo dezelfde aanbevelingen hebben geformuleerd. Maar ze gaan niet ver genoeg en daarom verwijzen we naar de adviezen van de Raad van de gelijke kansen voor mannen en vrouwen.

Adviezen Raad van de gelijke kansen voor mannen en vrouwen

De Vrouwenraad is lid van de RGKMV en keurt in die hoedanigheid de adviezen mee goed. Zie: [Adviezen van de Raad](#)

Maar we gaan in dit hoofdstuk nog wat dieper in op volgende deelthema's:

Loon- en loopbaankloof

Belgisch loonkloofrapport

Het [Belgisch loonkloofrapport van 2021](#) (over de situatie in 2018) stelt op basis van de Enquête naar de Structuur en de Verdeling van de Lonen vast dat het loonkloofverschil tussen vrouwen en mannen op basis van het jaarloon 23,1% bedraagt en 9,2% op basis van het uurloon.

Op de website van het Instituut van de Gelijkheid voor vrouwen en mannen staat onder meer volgende info over de loonkloof v/m²⁴:

De loonkloof wordt berekend voor alle werknemers samen, ongeacht het beroep, de sector van tewerkstelling, de mate waarin ze leidinggeven, ... De verschillen tussen vrouwen en mannen op de arbeidsmarkt spelen bijna altijd in het nadeel van vrouwen. Ongeveer 49% van de loonkloof kan verklaard worden op basis van de verschillende posities van vrouwen en mannen op de arbeidsmarkt. Verklaard wil echter niet zeggen gerechtvaardigd, want ook deze verschillen zijn niet neutraal. Een groot deel van de loonkloof, 51%, kan niet worden verklaard, zelfs wanneer er rekening wordt gehouden met alle kenmerken van de werknemers en de job in kwestie. Een deel van de ongelijkheid kan worden toegeschreven aan verborgen mechanismen, vooroordelen en stereotypen die tot segregatie en discriminaties op grond van het geslacht leiden.

De loonkloof op zich is makkelijk te meten, maar echte loondiscriminatie blijft meestal verborgen. Zo worden er soms systematisch verschillende benamingen gebruikt voor de functies van vrouwelijke en mannelijke werknemers en

²⁴ Website IGVM, [Loonkloof](#) (geraadpleegd in 2023).

worden er aan die functiebenamingen andere loonschalen gekoppeld. Dikwijls weten werknemers niet hoeveel hun collega's exact verdienen.

Het principe van 'gelijk loon voor gelijk werk' maakt al lang deel uit van de Europese en Belgische wetgeving²⁵ en is een van de hoekstenen van de gelijke behandeling van vrouwen en mannen. Het is wettelijk verboden om te discrimineren op grond van geslacht. Een werkgever moet twee werknemers met dezelfde job en dezelfde kenmerken hetzelfde betalen. Ondanks dit principe blijft er in de praktijk een loonkloof bestaan.

De loonkloof in België bedraagt 9,2% als er gecontroleerd wordt voor arbeidsduur. Deeltijds werk is de belangrijkste oorzaak van de gemiddelde loonverschillen tussen vrouwen en mannen. Wanneer de loonkloof berekend wordt zonder correctie voor arbeidsduur, loopt ze op tot 23,1%. Die ongelijkheid in deeltijds werk is grotendeels te wijten aan de ongelijke verdeling van zorg en de arbeidsorganisatie in sectoren waar veel vrouwen werken. Een andere belangrijke oorzaak ligt in de segregatie: vrouwen doen vaak andere jobs, in andere sectoren en geven minder vaak leiding. De lagere gemiddelde lonen van vrouwen weerspiegelen al die verschillende vormen van genderongelijkheid op de arbeidsmarkt. De ongelijke verdeling in arbeidsduur is niet genderneutraal. Het feit dat vrouwen vaker deeltijds werken dan mannen maakt juist een groot deel uit van de ongelijkheid op de arbeidsmarkt. Het hangt samen met de ongelijke verdeling van zorgtaken, maar ook met stereotiepe verwachtingen op de arbeidsmarkt zelf en met segregatie: heel wat beroepen waarin veel vrouwen tewerkgesteld zijn, zijn georganiseerd in de richting van deeltijds werk, zoals bijvoorbeeld de distributie-, of de schoonmaaksector.

Jaarlijks neemt de loonkloof in België lichtjes af. Maar tegelijk betekent ieder bijkomend jaar van ongelijkheid voor vrouwen een gecumuleerde achterstand in de loopbaan.

²⁵ Zie Raad van de Gelijke Kansen voor mannen en vrouwen en IGVM, [Basiswetgeving Gelijkheid van werkende vrouwen en mannen Europees Gemeenschapsrecht/Belgisch Federaal recht, 2021](#)

Een beknopt historisch overzicht van de regelgeving: Artikel 23.2 van de Universele Verklaring van de Rechten van de Mens; de Conventie 100 over gelijke beloning van de Internationale Arbeidsorganisatie; Artikel 157 van het Verdrag betreffende de Werking van de Europese Unie; Artikel 23 van het Handvest van de grondrechten van de Europese Unie; Richtlijn [2006/54/EG](#) van het Europees Parlement en de Raad van 5 juli 2006 betreffende de toepassing van het beginsel van gelijke kansen en gelijke behandeling van mannen en vrouwen in arbeid en beroep (herschikking); Collectieve Arbeidsovereenkomst n° 25 van 15 oktober 1975 betreffende de gelijke beloning voor mannelijke en vrouwelijke werknemers; de [wet van 10 mei 2007](#) ter bestrijding van discriminatie tussen vrouwen en mannen; de wet van 22 april 2012 ter bestrijding van de loonkloof.

SDG 5

Gendergelijkheid



Doelstelling 5

Bereik gendergelijkheid en empowerment voor alle vrouwen en meisjes

Loonkloof tussen vrouwen en mannen: In 2020 lag het gemiddelde uurloon van vrouwen in België 5,3 procent lager dan dat van mannen. Om de duurzame-ontwikkelingsdoelstelling tegen 2030 te realiseren, moet dat cijfer dalen naar nul procent. Dat doel wordt niet bereikt met een voortzetting van de trend sinds 2007 (gegevens beschikbaar in november 2022). De loonkloof tussen vrouwen en mannen evolueert dus ongunstig.

Zonder beroepsactiviteit door familieverantwoordelijkheid: In 2021 werkte 20,4 procent van de niet-werkende bevolking van 15 tot 64 jaar in België niet omwille van familieverantwoordelijkheden. Om de duurzame-ontwikkelingsdoelstelling tegen 2030 te realiseren, moet dat cijfer dalen. De trend is onbepaald tussen 2001 en 2021 (evaluatie van november 2022).

Loonkloofwet 2012

De wet van 22 april 2012 ter bestrijding van de loonkloof (gewijzigd op 12 juli 2013) geeft een rol aan de sociale partners in de strijd tegen de loonkloof op de verschillende niveaus:

- Op interprofessioneel niveau via de verplichting voor de sociale partners om maatregelen ter bestrijding van de loonkloof te onderhandelen.
- Op sectorniveau via de invoering van genderneutrale functieclassificaties.
- Op het niveau van de onderneming via de analyserapporten op ondernemingsniveau, het organiseren van een verplicht overleg en het aannemen van gelijkekansenplannen en het uitsplitsen van de gegevens in de sociale balans naar het geslacht van de werknemer. Op voorstel van de ondernemingsraad of, bij ontstentenis, van de vakbondsafvaardiging, kan de werkgever van elke onderneming met ten minste 50 werknemers een personeelslid als bemiddelaar aanwijzen (wet van 25 april 2014). De rol van de bemiddelaar is om de onderneming bij te staan bij het opstellen van het verslag en het actieplan, te luisteren naar werknemers die denken het slachtoffer te zijn van ongelijke verloning en te zoeken naar oplossingen via informele bemiddeling met het akkoord van de betrokken werknemer. Als de informele bemiddeling niet tot een oplossing leidt, kan de werknemer klacht neerleggen op grond van de wet van 10 mei 2007 ter bestrijding van discriminatie tussen vrouwen en mannen, de zogenaamde 'genderwet'.

Veel aspecten van de loonkloofwet zijn opgestart en/of opgegaan in andere wetten, zoals in de genderwet.. In die zin heeft deze wet zichzelf grotendeels opgeheven.

Loontransparantierichtlijn

De genderloonkloof bestrijden is één van de prioriteiten van de [EU-strategie voor gendergelijkheid \(2020-2025\)](#).

In 2021 kwam de Europese Commissie met een voorstel om de loonkloof aan te pakken via een richtlijn over de loontransparantie om dit voor bedrijven te verplichten.²⁶

Op 15 december 2022 bereikten de Europese Raad en het Europees Parlement hierover een politiek akkoord. Het Europees Parlement keurde dit officieel goed op 30 maart 2023; ^[3] de Raad op 24 april 2023. ^[4] **De richtlijn is sinds 6 juni 2023 van kracht.** ^[5] **Lidstaten hebben 3 jaar tijd om de richtlijn om te zetten in nationale wetgeving.**

De richtlijn installeert gemeenschappelijke EU normen in verband met de transparantie van salarissen en extra vergoedingen en introduceert maatregelen die werknemers moeten toelaten om hun rechten op gelijke beloning voor gelijk en gelijkwaardig werk beter af te dwingen, met bijkomende rechten voor werknemers, rapportage- en evaluatieplicht voor werkgevers en opdrachten voor lidstaten om de rechtsmiddelen voor de handhaving van de richtlijn en de toegang tot justitie te verbeteren.

Ze legt vast wat onder begrippen zoals beloning, genderloonkloof, gelijkwaardige arbeid, discriminatie (direct, indirect, intersectioneel), categorie van werknemers moet worden verstaan en ze stelt een aantal mechanismen in om het beginsel van gelijke beloning te implementeren en verduidelijkt welke elementen als bewijsvoering van gelijke of gelijkwaardige arbeid gelden.

Alle werknemers (met of zonder arbeidsovereenkomst) hebben ongeacht de grootte van het bedrijf, het recht om schriftelijk informatie op te vragen over hun individuele salarisniveau en over het gemiddelde salarisniveau (uitgesplitst naar geslacht) voor categorieën werknemers die hetzelfde werk of werk van gelijke waarde doen. Werkgevers hebben 2 maanden de tijd om hierop te antwoorden.

²⁶ Europese Commissie, [Voorstel voor een Richtlijn van het Europees Parlement en de Raad ter versterking van de toepassing van het beginsel van gelijke beloning voor mannen en vrouwen voor gelijke of gelijkwaardige arbeid door middel van beloningstransparantie en handhavingsmechanismen](#), COM(2021) 93 final, Brussel, 4.3.2021; EUR-Lex - 52021PC0093

^[3] Resolutie [P9_TA\(2023\)0091](#); dossier [2021/0050 \(COD\)](#).

^[4] [PE-CONS 81/22](#); persmededeling.

^[5] Richtlijn (EU) 2023/970 van het Europees Parlement en de Raad van 10 mei 2023 ter versterking van de toepassing van het beginsel van gelijke beloning van mannen en vrouwen voor gelijke of gelijkwaardige arbeid door middel van beloningstransparantie en handhavingsmechanismen, [EUR-Lex - 32023L0970](#).

Werkgevers moeten ervoor zorgen dat vacatures en functiebenamingen genderneutraal geformuleerd zijn en dat aanwervingsprocedures op niet-discriminerende wijze verlopen. Ze moeten sollicitanten voorafgaand aan het sollicitatiegesprek informeren over het beginloon of de loonbarema's die op basis van objectieve genderneutrale criteria verbonden zijn aan de functie, evenals over de eventueel van toepassing zijnde relevante CAO bepalingen. Werkgevers mogen toekomstige werknemers niet naar hun vorige loon vragen.

Werkgevers met meer dan 50 werknemers moeten hun werknemers gemakkelijke toegang verschaffen tot de criteria die gebruikt worden voor het bepalen van de beloning, de beloningsschalen en de beloningsontwikkeling. Die criteria moeten objectief en genderneutraal zijn. Lidstaten kunnen werkgevers met minder dan 50 werknemers vrijstellen van deze verplichting.

Werkgevers met meer dan 100 werknemers moeten informatie over loonverschillen tussen mannen en vrouwen publiceren m.i.v. informatie over aanvullende of variabele componenten en bonussen bovenop het salaris. Voor intern gebruik moet daar informatie aan toegevoegd worden over de genderbeloningsverschillen per categorie van werknemers die gelijk of gelijkaardig werk verrichten. ^[6] Bedrijven met minder dan 100 werknemers kunnen deze informatie op vrijwillige basis verstrekken, maar de lidstaten kunnen dit ook wettelijk opleggen.

Indien uit de rapportage blijkt dat de genderloonkloof binnen een bepaalde categorie van werknemers meer dan 5% bedraagt en de werkgever dit verschil niet gerechtvaardigd heeft op basis van objectieve, genderneutrale criteria, moeten ondernemingen vanaf 100 werknemers in samenwerking met vertegenwoordigers van de werknemers een gedetailleerde evaluatie van het beloningsbeleid uitvoeren. Zijn er geen officiële werknemersvertegenwoordigers, dan moet de werkgever daartoe een of meer werknemers aanwijzen.

Werknemers, instellingen, verenigingen en organen die waken over gelijke behandeling en werknemersvertegenwoordigers kunnen gerechtelijke of administratieve procedures instellen wegens een vermeende inbreuk. Ze kunnen werkgevers verzoeken om extra uitleg of na eventuele bemiddeling een gerechtelijke procedure opstarten namens de persoon die zich benadeeld acht, zelfs na beëindiging van de arbeidsrelatie. Werkgevers moeten hier binnen een redelijke termijn een gemotiveerd antwoord op geven of de situatie binnen een redelijke termijn rechtzetten.

Stapt een werknemer naar de rechter dan ligt de bewijslast dat er geen sprake is van discriminatie bij de werkgever, die in geval hij het geding verliest de eisende partij moet vergoeden voor de juridische kosten, de proceskosten en de geleden schade. Werknemers hebben recht op volledige compensatie voor de geleden schade, inclusief achterstallig loon, achterstallige bonussen of betalingen in natura.

^[6] Bedrijven met 250 werknemers of meer moeten uiterlijk op 7 juni 2027 een eerste rapport indienen en vanaf dan jaarlijks rapporteren. Idem voor bedrijven met 150 tot 249 werknemers, maar zij moeten slechts om de 3 jaar verslag uitbrengen. Bedrijven met 100 tot 149 werknemers moeten hun eerste rapport uiterlijk op 7 juni 2031 indienen en vervolgens om de drie jaar rapporten.

De richtlijn voorziet verder in mechanismen zoals toegang tot bewijsmateriaal, verjaringstermijnen, sancties, gelijke beloning bij overheidsopdrachten en concessies, bescherming tegen represailles of minder gunstige behandeling en in de aanduiding van een orgaan dat instaat voor de ondersteuning en het toezicht op de uitvoering van de richtlijn.

De richtlijn neemt intersectionele discriminatie op in het toepassingsgebied.

Lidstaten moeten de richtlijn uiterlijk op 7 juni 2026 omgezet hebben in het nationaal recht en uiterlijk op 7 juni 2031 de Commissie informeren over de uitvoering van de richtlijn en de impact daarvan in de praktijk. Ten laatste op 7 juni 2033 zal de Commissie een verslag indienen bij het Europees Parlement en de Raad over de uitvoering van de Richtlijn.

Momenteel is er in België een gebrek aan loontransparantie in de privésector en zijn er bepaalde tekortkomingen betreffende de vereiste genderneutraliteit van functieclassificatiesystemen. Voorafgaand aan de goedkeuring van de loontransparantierichtlijn door het EP en de Europese raad heeft België geen stappen ondernomen om de loontransparantie in België te vergroten. Tijdens de legislatuur 2019-2024 waren er nochtans wetsvoorstellen in het parlement tot de herziening van de wet van 22 april 2012 ter bestrijding van de loonkloof.

Het IGVM, formuleerde in zijn [Advies nr. 2020-1/001](#) “betreffende diverse wetsvoorstellen tot wijziging van de wet van 22 april 2012 ter bestrijding van de **loonkloof** aangaande de doeltreffendheid en de efficiëntie van de wet” (2020) verschillende aanbevelingen voor het parlement om de loontransparantie te versterken; o.a. Het gebruik van de gegevens uit de sociale balans versterken en een samenwerking met de RSZ tot stand brengen om de loontransparantie te versterken; - De formulieren voor de analyseverslagen moeten worden aangepast om de overzichtelijkheid en de interpreteerbaarheid van de gegevens te verhogen. Er moet een instrument worden ontwikkeld en criteria geformuleerd om een eenduidige interpretatie van gegevens toe te laten.

De Raad van de Gelijke Kansen voor Mannen en vrouwen:

[Advies nr. 161 van het bureau van de Raad van de Gelijke Kansen voor Mannen en Vrouwen van 22 oktober 2021 over het VOORSTEL VAN RICHTLIJN COM \(2021\) 93 DEF. - GELIJKE BELONING EN TRANSPARANTIE](#)

De Vrouwenraad vraagt m.b.t. de loonkloof en loontransparantie:

Loonkloofwet:

Positieve aspecten van de loonkloofwet zijn 1) het feit dat onderhandelingen en debatten over lonen plaatsvinden op de drie onderhandelingsniveaus (interprofessioneel, sectorieel, ondernemingsniveau) met gedeelde verantwoordelijkheden tussen werknemers en de werkgevers; 2) periodieke verplichtingen die de wet met zich meebrengt.

Mankementen van de loonkloofwet zijn: 1) Geen steun voor ondernemingen bij het invullen van het tweejaarlijks verslag over de loonstructuur waarbij ze moeilijkheden ondervinden. Het formulier is ingewikkeld en er staan te weinig genderindicatoren in. Het verslag is vertrouwelijk, bestemd voor de ondernemingsraad. Het moet nergens ingediend worden. Er is dus geen controle mogelijk. 2) De sociale balans wordt niet altijd correct ingevuld. 3) De loonkloofwet bevat verplichtingen maar weinig of geen controles. 4) Geen maatregelen voor de openbare sector. 5) Weinig maatregelen gericht op de loontransparantie op het niveau van de ondernemingen. 6) Binnen de Paritaire Comités zijn alle functieclassificaties herzien. Maar er wordt enkel aandacht besteed aan de functietitels binnen de sector; geen vergelijkingen over de sectoren heen waarbij de zogenaamde vrouwelijke sectoren minder goed betaald worden dan zogenaamde mannelijke sectoren.

Onze **aanbevelingen** uit ons memorandum 2019 blijven relevant:

Bij elke evaluatie van de loonkloofwet moet er specifieke aandacht zijn voor de toepassing van de analyserapporten op ondernemingsniveau en voor de rol van de bemiddelaar.

De regering zet zich in voor het bevorderen van sectorakkoorden en van maatregelen op ondernemingsniveau met het oog op het bestrijden van de loonverschillen.

Een systematische screening van sleutelteksten in het beleidsproces op basis van het genderperspectief zou in de toekomst een bijdrage moeten leveren tot het dichten van de loo(n)pbaankloof.

Blijvend onderzoek naar de structurele oorzaken voor ongelijke beloning en hoe deze aan te pakken blijft noodzakelijk. Onderzoek naar de relatie tussen loonkloof en migratie achtergrond om vast te stellen of vrouwen met migratie achtergrond de negatieve effecten van de loonkloof disproportioneel ervaren.

De uitwerking van genderneutrale functieclassificaties, zowel op interprofessioneel niveau als op sectoraal niveau, moet verdergezet worden ook bij nieuwe jobs die gecreëerd worden in het kader van innovatie – digitalisering – robotisering en artificiële intelligentie; opleidingen voor vakbondsafgevaardigden over (het opsporen van) loonverschillen.

Een onderzoek dat de loonkloof m/v in kaart brengt in kmo's en vzw's die volgens de loonkloofwet niet onderworpen zijn aan een verplichte opmaak van een analyseverslag van de bezoldigingsstructuur van de werknemers.

Een gecoördineerd loonkloofactieplan op alle beleidsniveaus en het ter beschikking stellen van de nodige middelen om de loonkloofwet uit te voeren.

In de analyse van de vergoedingen moet ook de aard van de extralegale voordelen aan bod komen.

De informatie van het analyseverslag over de bezoldigingsstructuur van werknemers in ondernemingen in het kader van de loonkloofwet mag niet langer confidentieel zijn zodat bewijs van mogelijke discriminatie kan worden vastgesteld. Ook de bemiddelaar, aangesteld door de werkgever, en de klager binnen een bedrijf dienen een beschermd statuut te krijgen.

Binnen het kader van een kortere werkweek (cfr. Vrouwenraadcombinatiemodel en het [Paarse Pact](#)) is het van belang om te streven naar en te investeren in de meest geschikte werktijdenregelingen die een win - winsituatie moeten betekenen voor werknemers en werkgevers.

Besparingsmaatregelen mogen niet ten koste gaan van vrouwen en mannen in armoede (vaak alleenstaande oudere vrouwen, alleenstaande moeders en daklozen). Daarom willen wij dat alle minimuminkomens, uitkeringen en lonen voldoende welvaartsvast zijn en blijven en zeker opgetrokken worden tot boven de Europees vastgelegde armoederisicogrens.

Een minimumloon van 14 euro bruto per uur voor iedereen; dat zal ten goede komen aan de situatie van een groot aantal vrouwen.

De economie heeft bovendien alle talenten nodig, dus is het aangewezen om alle (elders en eerder verworven) competenties in te zetten voor 'de juiste vrouw/man op de juiste plaats', zonder enige vorm van discriminatie.

Kortom: de regering moet sterk inzetten op het wegwerken van de loonkloof/loopbaankloof én de pensioenkloof v/m.

De omzetting van de loontransparantierichtlijn moet gebeuren voor 2026.

Federaal actieplan gender en werk

In de legislatuur 2015-2019 was het de bedoeling om een federaal actieplan 'Gender en Werk' te lanceren, vanuit de overtuiging dat de problematiek van de genderongelijkheden in de professionele sfeer horizontaal moest aangepakt worden. Dit plan zou een reeks concrete maatregelen rond vijf assen uitwerken: - de strijd tegen genderdiscriminaties op de arbeidsmarkt, - de verbetering van de verzoening van werk en privéleven, - de strijd tegen de loonkloof, - de bevordering van de evenwichtige vertegenwoordiging in de economische besluitvorming - de deconstructie van seksistische stereotypen. Helaas is het bij voornemens gebleven.

In het federaal plan gender mainstreaming (2021) engageerde de minister van Werk zich ertoe de genderdimensie prioritair te integreren in 1) De jaarlijkse conferentie over de werkgelegenheid over 'een harmonieus einde van de loopbaan'; 2. De verbetering van het welzijn van de werknemers; 3. De invoering van een individueel recht op opleiding; 4. De omkadering van het telewerk; 5. De verzoening van privé- en beroepsleven; 6. De verbetering van deeltijdse arbeid, met inbegrip van de bespreking van de collectieve arbeidsduurvermindering en de responsabiliseringsbijdrage; 7. De invoering van een academische monitoring van de diversiteit en de discriminatie op het niveau van de sectoren.

Tijdens de legislatuur 2019-2024 werden er Werkgelegenheidsconferenties georganiseerd. In 2021 was het thema 'hamonieuze loopbaaneinden'; in 2022 'arbeidsmarktintegratie van mensen van buitenlandse afkomst', telkens met aandacht voor de genderdimensie.

De Vrouwenraad vraagt:

Een federaal actieplan gender en werk en de daadwerkelijke uitvoering ervan, dat rekening houdt met de bevindingen van de Werkgelegenheidsconferenties 2021, 2022, 2023; met de aanbevelingen van de HRW over de positie van vrouwen op de arbeidsmarkt, met de nog relevante adviezen van de RGKMV en van het IGVM en met aanbevelingen van relevante middenveldorganisaties.

Inclusieve arbeidsmarkt

Naast het wegwerken van de loonkloof, pensioenkloof en zorgkloof m/v pleiten we ook voor gelijke toegang tot de arbeidsmarkt.

We verwijzen ook naar de Enquête van de Arbeidskrachten van Stabel: [Arbeidsmarkt volgens herkomst nationaliteit](#) (13 juni 2023): Terwijl alle herkomstcategorieën er zowel qua werkgelegenheidsgraad als qua activiteitsgraad sterk op vooruitgegaan zijn, zijn er toch grote verschillen naargelang de herkomstgroep. Globaal gezien is de arbeidsmarktpositie van personen met een herkomst van binnen de EU veel gunstiger dan die van personen van buiten de EU. Bij specifieke herkomstgroepen zoals Noord-Afrika, Sub-Saharisch Afrika en kandidaat-EU-lidstaat (d.w.z. voornamelijk Turkije) blijft de kloof nog vrij groot met verschillen gaande van 17,6 procentpunt tot 24,5 procentpunt.

Achter deze globale cijfers schuilen grote verschillen in evolutie tussen de indicatoren van vrouwen en mannen en de kloof tussen beide geslachten. Een vrij algemeen fenomeen bij elke herkomstgroep vaststellen is de toegenomen deelname van vrouwen aan de arbeidsmarkt, in combinatie met de sterk gedaalde werkloosheidsgraad die ervoor gezorgd heeft dat de vrouwelijke werkgelegenheidsgraad veel sterker gestegen is dan de mannelijke werkgelegenheidsgraad. Toch zijn er hier ook grote verschillen tussen herkomstgroepen binnen en buiten de EU. Terwijl de deelname aan de arbeidsmarkt (zoals uitgedrukt via de activiteitsgraad) van vrouwen van 15-64 jaar met een herkomst uit Noord-Afrika of uit een kandidaat-EU-lidstaat wel gestegen is in vergelijking met 20 jaar geleden, is in de periode 2020-2021-2022 gemiddeld minder dan 40% van hen aan het werk. Bij vrouwen met herkomst uit Sub-Saharisch Afrika is de situatie iets beter met 52,0% die aan het werk is.

Dankzij de nieuwe herkomstvariabele kan nu voor het eerst ook gekeken worden naar hoe divers verschillende beroepsgroepen en economische sectoren samengesteld zijn. Zo blijken personen met een niet-Europese herkomst veel vaker een job als arbeider te hebben en zijn ze sterk ondervertegenwoordigd bij overheidsjobs. Personen met een herkomst uit de EU13 zijn vaker terug te vinden in de bouwsector en personen van Sub-Saharisch Afrika blijken sterk oververtegenwoordigd in de sector van de menselijke gezondheidszorg en maatschappelijke dienstverlening.

De Vrouwenraad vraagt:

Toepassing van de genderwet en de andere anti-discriminatiewetten en ook monitoring op dit vlak.

Het beleid rond Elders Verworven Competenties (EVC) is een belangrijk instrument voor het verlagen van de drempels tot de arbeidsmarkt. Daar moet sterker op worden ingezet en dit op een manier dat er geen ongelijkheid wordt gecreëerd ten opzichte van competenties die aanleunen bij (onbetaalde) zorgfuncties.

Zorgkloof en Work Life Balance richtlijn

De Genderzorgkloof werd superduidelijk tijdens COVID-19. Genderaspecten op het vlak van zorg zijn multidimensioneel; zowel voor zorggevers als voor zorgontvangers. Op het vlak van werk heeft de Europese Unie de Work Life Balance richtlijn goedgekeurd.

We verwijzen naar ons [Vrouwenraaddossier met aanbevelingen: Impact EU-regelgeving werk en privé Omzetting richtlijn \(EU\) 2019/1158. Evenwicht tussen werk en privéleven voor ouders en mantelzorgers \(2023\)](#); met volgende aanbevelingen:

Opdat ouders optimaal en gelijk hun zorgtaken bij de geboorte van een kind zouden kunnen vervullen vragen we:

Voor geboorteverlof: zie verder bij hoofdstuk Sociale Zekerheid – Geboorteverlof.

Overdraagbaarheid van het (resterende) ouderschapsverlof naar de langstlevende partner in geval van vroegtijdig overlijden van de andere partner.²⁷

Ouderschapsverlof voor pleegouders.

Een bonus van 1 maand per partner, als beide partners hun vier maanden ouderschapsverlof hebben opgenomen (Vrouwenraadmemorandum 2019).

De uitkeringen/premies van het tijdskrediet en de thematische verloven moeten voldoende hoog zijn en blijven, minstens zo hoog als het gewaarborgd minimumloon (Vrouwenraadmemorandum 2019).

We verwijzen ook naar het gemeenschappelijk persbericht 'Vrouwenraad en Gezinsbond tegen afbouw tijdskrediet en ouderschapsverlof' (19 januari 2023): "De stelsels van tijdskrediet, loopbaanonderbreking en de thematische verloven (zoals ouderschapsverlof) kennen doorheen de jaren een groeiend succes omdat ze tegemoetkomen aan een duidelijke maatschappelijke wens voor een beter evenwicht tussen werk en privéleven. En toch kondigde deze regering in 2020 een herziening aan via een overleg met de sociale partners over de "vereenvoudiging, harmonisering en optimalisering van de verschillende verlofstelsels, met specifieke aandacht voor de motieven zorg en combinatie van werk en gezin." We hebben vernomen dat de regering in het kader van het begrotingsakkoord (11 oktober 2022)

²⁷ Zie ook [Advies nr. 169 van 3 maart 2023 van het Bureau van de Raad van de Gelijke Kansen voor Mannen en Vrouwen, betreffende een wetsontwerp "dat de overdracht van het saldo van het ouderschapsverlof van de overleden ouder aan de overlevende ouder mogelijk maakt" \(nr. 2123\)](#)

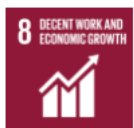
nog deze maand aanpassingen van een aantal KB's op de agenda heeft: Voor tijdskrediet met motief 'zorg voor het kind' worden voorwaarden gewijzigd. Tijdskrediet zou moeten beginnen voordat het kind vijf jaar is, waar dat vandaag acht jaar is. Dat komt trouwens overeen met de leerplichtleeftijd. De inkorting lijkt ons bijzonder moeilijk wanneer er een kind met een beperking is of met een langdurige ziekte. De anciënniteitsvoorwaarde van 2 jaar wordt opgetrokken naar 3 jaar en er komt een voltijdse tewerkstellingsvoorwaarde van 12 maanden voor voltijds en halftijds tijdskrediet. Het ziet ernaar uit dat deeltijdse werknemers hierdoor uitgesloten worden van het recht op tijdskrediet met uitkeringen. Verder wordt de toekenningsperiode ingekort van 51 maanden naar 48 maanden. Als we de werkgelegenheidsgraad willen vergroten, is het essentieel om de combinatie werk en gezin haalbaar te houden. En daarvoor zijn tijdskrediet en thematische verloven essentieel. Voor werknemers van meer dan 50 jaar zullen de anciënniteitstoelagen en supplementen bij tijdskrediet, thematische verloven en loopbaanonderbreking verdwijnen. Dat terwijl de uitkeringen nu al te laag zijn. De vooropgestelde aanpassingen door de regering maken ook dat meer vrouwen dan mannen hierdoor nadelen zullen ondervinden. We hebben nood aan een duurzaam gefinancierd zorgbeleid, een gelijke verdeling van de zorg en een gelijke opname van verlof om gezinsredenen door beide ouders. Door de inperking van de stelsels van tijdskrediet, loopbaanonderbreking en de thematische verloven wordt de combinatie van werk en gezin er zeker niet gemakkelijker op.

Inzake de aanpassing van de Genderwet - nl. beschermd criterium wordt vervangen door: geslacht, zwangerschap, medisch begeleide voortplanting, bevalling, geven van borstvoeding, moederschap, gezinsverantwoordelijkheden, genderidentiteit, genderexpressie, seksekenmerken en geslachtsverandering – vragen we een uitgewerkte definitie van gezinsverantwoordelijkheden - conform de ILO-conventie n° 156 voor werknemers met gezinsverantwoordelijkheden. Dit zou zinvol zijn zodat een objectieve rechtvaardiging van directe discriminatie kan worden uitgesloten. Dit kan via een aparte/specifieke wet over gezinsverantwoordelijkheden uitgewerkt worden.

Werkbaar en wendbaar werk

SDG 8

Waardig werk en economische groei



Doelstelling 8

Bevorder aanhoudende, inclusieve en duurzame economische groei, volledige en productieve tewerkstelling en waardig werk voor iedereen

Werkloosheidsgraad: In 2021 bedroeg de werkloosheidsgraad in België 6,3 procent. Om de duurzame-ontwikkelingsdoelstelling tegen 2030 te realiseren, moet dat cijfer dalen. De trend is onbepaald tussen 2000 en 2021 (evaluatie van november 2022).

Werkgelegenheidsgraad: In 2021 bedroeg de werkgelegenheidsgraad in België 70,6 procent. Om de duurzame-ontwikkelingsdoelstelling tegen 2030 te realiseren, moet dat cijfer 80 procent bereiken. Dat doel wordt niet bereikt met een voortzetting van de trend sinds 2000 (gegevens beschikbaar in november 2022). De werkgelegenheidsgraad evolueert dus ongunstig.

Wet werkbaar en wendbaar werk

De wet van 5 maart 2017 betreffende werkbaar en wendbaar werk wil werk flexibeler of wendbaarder maken voor de werkgevers terwijl de werknemers meer autonomie zouden moeten krijgen bij de organisatie van hun werk waardoor het werkbaarder kan worden.

Een reeks maatregelen moeten werknemers langer gezond aan het werk houden: 1) arbeidsuur (flexibele uurroosters, vrijwillige overuren, interne grens arbeidsduur, (Europese) grens arbeidstijd, uitbreiding van het plus minus conto, glijdende roosters); 2) deeltijdse arbeid; 3) verloven (schenking van conventionele verloven, loopbaansparen, aanpassing van de thematische verloven); 4) uitzendarbeidovereenkomst onbepaalde duur; 5) occasioneel werk; 6) hervorming van de werkgeversgroeperingen; 7) e-commerce; 8) opleiding.

Meer info: [Werk België/werkbaar en wendbaar werk](#)

In **Vlaanderen wordt werkbaar werk opgevolgd door de SERV** via de werkbaarheidsmonitor. Driejaarlijks wordt een representatief staal van werknemers (eerste meting 2004) en zelfstandige ondernemers (eerste meting 2007) uitgenodigd voor het invullen van een schriftelijke werkbaarheidsenquête. Er wordt gepeild naar werkplezier, werkstress, meermogelijkheden, balans tussen werk en privé. Meer info: [SERV Wat is werkbaar werk?](#)

Deze wet zet vooral in op een doorgedreven flexibiliteit, door o.a. glijdende uurroosters, occasioneel telewerk, loopbaansparen en het schenken van verlofdagen. →De mogelijkheid om 100 extra overuren per kalenderjaar te presteren tegen een hogere financiële vergoeding vergemakkelijkt de combinatie met zorg niet. → Loopbaansparen en de schenking van verlofdagen kennen weinig succes. Loopbaansparen vergroot mogelijks de genderongelijkheid.

De Vrouwenraad vraagt:

Een grondige evaluatie van de wet werkbaar en wendbaar werk. Verbetert ze echt de werk-privébalans?

Arbeidsdeal

De 'wet houdende diverse arbeidsbepalingen 3 oktober 2022 (arbeidsdeal)' is een pakket van maatregelen met als einddoel een tewerkstellingsgraad van 80%. Eén van de meest opvallende is de samengedrukte vierdagenweek, waarin hetzelfde aantal uren in minder dagen wordt gepresteerd. Voltijdse werknemers hebben het recht om dit aan te vragen. Eén van de meest opvallende is de samengedrukte vierdagenweek, waarin hetzelfde aantal uren in minder

dagen wordt gepresteerd. Voltijdse werknemers hebben het recht om dit aan te vragen. Deze maatregel zou ten goede komen voor ouders in co-ouderschap met een week om week verblijfsregeling. Maar deze maatregel draagt niet bij tot de dagdagelijkse combinatie van betaald werk, zorg en vrije tijd. Overige werkdagen worden langer. Langere werkdagen zijn niet bevorderlijk voor de productiviteit. Deeltijdsen hebben geen toegang tot systeem. Uit voorlopige cijfers blijkt dat er momenteel amper gebruik wordt gemaakt van deze regeling (0,7% van de arbeiders en 0,4% van de bedienden).²⁸

Vandaar ook onze eis voor een 30-urenweek.

Rapport arbeidsomstandigheden in België

Op 4 april 2023 stelde de **FOD Werkgelegenheid** tijdens een conferentie de resultaten voor over [De jobkwaliteit in België in 2021: Toenemende impact van psychosociale risico's en musculoskeletale aandoeningen op werknemers | News.belgium](#)

De toenemende evolutie van psychosociale risico's (PSR) en vooral van musculoskeletale aandoeningen (MSA) blijven de voornaamste problemen waarmee de meerderheid van de werknemers over alle activiteitensectoren heen wordt geconfronteerd.

De belangrijkste vaststellingen zijn:

- Wat de dimensie 'werk' betreft, stellen we in het algemeen een negatieve evolutie vast tussen 2015 en 2021. Met name alle onderzochte risico's zijn toegenomen. Ook de locatie van het werk is tussen 2015 en 2021 sterk veranderd, met een duidelijke toename van thuiswerk en een sterke afname van werken in de gebouwen van de werkgever. Hier zien we de gevolgen van de COVID-19-pandemie, die veel werknemers dwong van thuis uit te werken daar waar hun activiteit dat toeliet.
- Wat de dimensie 'tewerkstelling' betreft, zien we een verbetering tussen 2015 en 2021. Het aantal vaste contracten en carrièremogelijkheden is toegenomen. Tussen 2015 en 2021 is ook de aard van de door de werknemers ontvangen opleidingen veranderd.
- Voor de dimensie 'arbeidsverhoudingen' stellen we voornamelijk een verbetering vast van de participatie en vooral een duidelijke toename van de vertegenwoordiging. De COVID-19-pandemie kan een stimulans zijn geweest voor het organiseren van vele regelmatige vergaderingen waar werknemers konden worden geïnformeerd over de gevolgen van de pandemie voor hun organisatie en waar ze hun mening konden geven.
- Wat de gezondheid van de werknemers betreft, stellen we voor bijna alle onderzochte kenmerken een verslechtering vast. Het aantal werknemers dat zegt dat het werk een (negatieve) invloed heeft op hun

²⁸ Femma Wereldvrouwen: [Femna Overzicht Beleidsprioriteiten](#)

gezondheid is toegenomen. Van de 5 kenmerken van psychologisch welzijn hebben er 4 een score die afneemt tussen 2015 en 2021.

De dimensie 'werk' omvat arbeidsinhoud, arbeidsorganisatie en arbeidsomstandigheden. De tweede dimensie, 'tewerkstelling', omvat de overgang van werk naar privéleven, dus het arbeidsvolume en de flexibiliteit, maar ook opleiding en carrièremogelijkheden, die het menselijk kapitaal vergroten. De derde dimensie, 'arbeidsverhoudingen', omvat de interpersoonlijke relaties en de sociale dialoog, zowel via formele als informele kanalen.

Werkgerelateerde musculoskeletale aandoeningen (MSA): Vrouwen rapporteren over het algemeen iets meer fysieke klachten dan mannen: 84% van de vrouwen tegenover 77% van de mannen rapporteert minstens één van de MSA-symptomen. Dit verschil hangt deels samen met de relatief grotere vertegenwoordiging van vrouwen in de sectoren gezondheid en onderwijs, waar het aandeel gerapporteerde MSA over het algemeen iets hoger ligt.

Precaire arbeid veroorzaakt en bestendigt ongelijkheid in de samenleving op verschillende manieren. Ten eerste is de tewerkstellingskwaliteit gerelateerd aan machtsverhoudingen in de samenleving, waardoor preciaire arbeid vaker voorkomt bij maatschappelijke groepen die zich in een situatie van kwetsbaarheid bevinden. Die kwetsbaarheid zet zich door op de arbeidsmarkt en wordt er zelfs gegeneerd. Zo leiden een laag of instabiel inkomen uit de eigen (precaire) job tot afhankelijkheid van andere inkomsten (o.a. inkomensvervangende overheidsuitkeringen, of de inkomsten van een levenspartner). Uit voorgaand onderzoek blijkt dat vrouwen, jongeren, laaggeschoolden, arbeiders en immigranten vaker geconfronteerd worden met preciaire arbeid. De resultaten van dit rapport: mannen en vrouwen verschillen niet significant van elkaar wat betreft de overkoepelende indicator van precariteit. Hetzelfde geldt voor de aparte dimensies 'economische duurzaamheid' en 'informele onderhandelingsmacht'. Wel worden mannen vaker dan vrouwen geconfronteerd met flexibele uren en rapporteren ze iets vaker een gebrek aan formele onderhandelingsmacht. Vrouwen werken dan weer vaker onvrijwillig deeltijds en rapporteren vaker een gebrek aan opleidingsmogelijkheden.

Hoofdstuk 7 bijvoorbeeld, gaat in op oudere werknemers en het perspectief van duurzaam werk, waarbij systematisch onderscheid wordt gemaakt tussen de contrasterende uitdagingen in verband met het einde van de loopbaan van mannen en vrouwen. Dit thema is verankerd in een context van beleidsmaatregelen om ouderen in België aan het werk te houden en weer aan het werk te krijgen sinds 2006, waaronder maatregelen om de voorwaarden voor toegang tot regelingen voor vervroegde uittreding te beperken. De kwestie van de arbeidsmodaliteiten van oudere werknemers onlosmakelijk verbonden is met die van het geslacht, aangezien er aanzienlijke verschillen bestaan tussen oudere mannen en vrouwen wat betreft sectoren, beroepen en de oververtegenwoordiging van deeltijdwerk. Oudere vrouwelijke werknemers zijn bijvoorbeeld oververtegenwoordigd in het onderwijs, de gezondheidszorg en het maatschappelijk werk, die ook zwaar door de gezondheidscrisis zijn getroffen. De samenstelling van jobs per beroepscategorie voor mannen en vrouwen van 50 jaar en ouder heeft de reeds in 2015 aanwezige trends gehandhaafd, maar de evoluties sinds de laatste golf kunnen wijzen op een betere duurzaamheid van werk voor oudere werknemers. Het zou interessant zijn als het beleid voor de handhaving van de werkgelegenheid zich speciaal zou richten op de uitgeoefende beroepen om deze dynamiek te versterken. Wat deeltijdwerk betreft, zijn vrouwen oververtegenwoordigd (55% van de werknemers van 50 jaar en ouder in onze steekproef werkt in deeltijd) in

vergelijking met mannen van dezelfde leeftijd (15%), terwijl 19% hun werktijd zou willen uitbreiden. Er is dus beleidsruimte om voltijds werk onder vrouwen te bevorderen; beleid dat gericht is op onvrijwillig deeltijdwerk onder oudere werknemers zou veelbelovend kunnen zijn in de context van een doelstelling om voltijds werk te bevorderen. In vergelijking met jongere groepen lijken 50-plussers minder onder druk te staan, minder nachten te werken, stabielere contracten te hebben en minder vaak geconfronteerd te worden met pesterijen en ander agressief gedrag. Het beleid inzake oudere werknemers zou erop gericht kunnen zijn deze positieve bevinding te versterken, aangezien deze factoren de duurzaamheid van het werk kunnen verbeteren. Aan de andere kant vereist het werk van werknemers van 50 jaar en ouder minder vaak dat ze nieuwe dingen leren, worden ze vaker blootgesteld aan risico's in verband met werkhoudingen, hebben ze minder vooruitzichten op loopbaanontwikkeling en minder toegang tot opleiding, worden ze minder regelmatig geraadpleegd bij het vaststellen van hun werkdoelstellingen en worden ze minder gesteund door hun collega's en hun superieuren. Ook moet worden opgemerkt dat de jobkwaliteit voor vrouwen van 50 jaar en ouder over het algemeen lager lijkt dan voor hun mannelijke tegenhangers. In deze verschillende dimensies moet de bestaande dynamiek worden veranderd, waarbij oudere werknemers meer kansen krijgen en er gestreefd wordt naar een werkomgeving waarin houdingen minder risico's met zich meebrengen. Wat de gezondheid betreft, stellen we vast dat werknemers van 55 jaar en ouder gemiddeld minder gezondheidsproblemen hebben dan hun collega's van 35-44 en 45-54 jaar (behalve pijn in de beenspieren). Waarschijnlijk hebben oudere werknemers met frequentere gezondheidsproblemen de arbeidsmarkt voortijdig verlaten, via een regeling voor brugpensioenen of een ziekte- en invaliditeitsverzekering. Hetzelfde geldt voor psychologisch welzijn en werktevredenheid. Gezondheid, psychologisch welzijn en werktevredenheid zouden de beslissing om aan het eind van de loopbaan te blijven werken dus sterk kunnen beïnvloeden, misschien zelfs meer dan de jobkwaliteit. Maatregelen ter verbetering van die dimensies zouden de vervroegde uittreding uit de arbeidsmarkt kunnen verminderen. Ten slotte hebben we gekeken naar het belang van gezinslasten en huishoudelijke taken bij oudere werknemers. Zij zorgen minder vaak dan de 35-49-jarigen voor hun kinderen en kleinkinderen en zijn minder vaak betrokken bij huishoudelijke taken, maar ze worden vaker gevraagd voor oudere of gehandicapte familieleden te zorgen. Van de 50-plussers dragen vrouwen zwaardere lasten (gezin of huishouden), waarbij hun pensioenbeslissingen eerder door hun gezinsrol worden beïnvloed dan die van mannen. Maatschappelijke veranderingen in gezins- en huishoudelijke taken zouden daarom van invloed kunnen zijn op het behoud van werk aan het eind van de loopbaan, met name voor oudere vrouwen.

Meer info: [Jobkwaliteit in België in 2021](#). ANALYSE AAN DE HAND VAN DE EUROPESE ENQUETE NAAR DE ARBEIDSOMSTANDIGHEDEN (EWC(T)S) 2021

De Vrouwenraad vraagt:

Sterk inzetten op preventie van gezondheidsproblemen:

Volgens de Welzijnsregelgeving moeten werkgevers de risico's voor veiligheid en gezondheid via een risicoanalyse in kaart brengen. Het Comité voor Preventie en Bescherming op het Werk kan de werkgever hierbij ondersteunen.

De hiaten in de wetgeving welzijn op het werk weggewerken: via deze wetgeving moeten handvaten voor een effectief preventiebeleid aangereikt worden: niet-ergonomische vormen van arbeid opnemen in de wetgeving; een

gedragen aanpak uittekenen over de rol van de Comités voor Preventie en Bescherming op het Werk en de (interne of externe) preventiediensten voor het preventiebeleid in ondernemingen. De focus moet liggen op werkgerelateerde factoren die een rol kunnen spelen bij langdurige uitval wegens ziekte om die binnen de onderneming bespreekbaar te maken; de rol van preventie-adviseurs en werknemersvertegenwoordigers versterken.

Een bredere erkenning van MSA als beroepsziekte.

Het [Nationaal actieplan ter verbetering van het welzijn van de werknemers bij de uitvoering van hun werk 2022-2027](#) omschrijft doelstellingen die in de komende jaren dienen bereikt te worden op het vlak van welzijn op het werk. Het plan heeft een evolutief karakter. De genderdimensie ontbreekt in dit NAP. Er is bijvoorbeeld geen aandacht voor de vervrouwelijking bij langdurige ziekten. Het is onduidelijk hoe het plan in de praktijk zal worden omgezet; welke timing er is voorzien voor het uitwerken van een wettelijk kader voor preventie. Wij vragen dat er bij de concretere uitwerking en uitvoering van het NAP rekening gehouden wordt met de genderdimensie. Er moet ook meer aandacht zijn voor de kleine en middelgrote ondernemingen waar veel vrouwen aan het werk zijn en voor de publieke sector die geconfronteerd worden met besparingen, outsourcing, privatisering, wat een druk legt op de arbeidskwaliteit. In het sociaal overleg zijn KMO's ook weinig vertegenwoordigd.

De FOD Werkgelegenheid, Arbeid en Sociaal overleg heeft in 2015 een toolkit [Eerste hulp voor meer psychosociaal welzijn in kmo's](#) online gezet. Deze toolkit kan geactualiseerd worden en de gender- en intersectionele dimensie moet er in meegenomen worden.

Parallel met de uitvoering van het Nationaal plan Welzijn werknemers (2022-2027) kan op bedrijfsniveau sterker ingezet worden op: het inzetten op preventie van MSA en psychosociale aandoeningen en daarvoor meer budgetten voorzien; gevolg geven aan de vijfjaarlijkse verplichte risicoanalyse d.m.v. een enquête, uit te voeren door de bedrijven en daarvoor de nodige budgetten voorzien; meer inzetten op open sociaal overleg in de ondernemingen; werkgevers stimuleren om meer budget te voorzien voor welzijn op het werk; een databank met good practices vanuit de ondernemingen; meer aandacht voor en ondersteuning van kleine bedrijven en KMO's van minder dan 50 werknemers.

Werkgevers moeten aangemoedigd worden om instrumenten en tools te gebruiken zoals de website [Werkbaar werk](#); de [opleiding Disability management](#) en de uitbouw van Disability management (als methode voor re-integratie en jobbehoud), eveneens voor chronisch zieken toe te passen. We verwijzen ook naar de Council of the European Union, [Council Conclusions on the inclusion of persons with disabilities in the labour market, 15134/22, 9 December 2022](#); [Strategy for the Rights of Persons with Disabilities 2021-2030, adopted by the Commission on 3 March 2021](#); [The Disability Employment Package](#).

Duurzame re-integratie verhogen:

Her(te)werkstelling snel bespreekbaar maken: onderzoek toont aan dat de eerste 4 tot 6 weken van de arbeidsongeschiktheid van belang zijn voor een succesvolle terugkeer naar het werk. Wanneer het medisch mogelijk is moet er zo snel als mogelijk een eerste (informeel) contact zijn over terugkeer naar werk. Dat contact moet ook

blijven bestaat met een vertrouwenspersoon in de onderneming. Zowel werknemer als werkgever moeten ondersteund en gesensibiliseerd worden, bv. via vormingen. Er is daarvoor overleg nodig met de werknemer over de re-integratie, samen met behandelend arts, arbeidsarts en werkgever en andere relevante actoren.

Werknemers die lange tijd arbeidsongeschikt zijn kunnen aan hun werkhervatting beginnen via een formeel re-integratietraject of wanneer er nog een arbeidsovereenkomst is via een informeel bezoek aan de arbeidsarts. Er moet een informatieplicht na 4 weken arbeidsongeschiktheid worden ingevoerd en een online rekentool om de financiële impact te kunnen berekenen.

Delen van info, kennis en goede praktijken stakeholders:

Met het oog op een efficiënte samenwerking moeten de actoren op de hoogte zijn van elkaars taken in een traject naar werk en van elkaars aanbod en bestaande mogelijkheden. Dit kan via: een centrale infowebsite voor alle stakeholders; rol, taken van alle actoren; systemen werkhervatting; mogelijkheden redelijke aanpassingen; dienstverlening en beschikbare instrumenten (jobcoaching, BTOM's/Bijzondere Tewerkstellingsondersteunende Maatregelen); centralisatie van dossiers en toegang voor de betrokken actoren; ondersteunende digitale platformen,...; met oog voor de genderdimensie en werkbaar werk (cfr. emotioneel belastend werk en hoge werkdruk bij contactberoepen/zorg en onderwijs).

Werkgevers ondersteunen:

Werkgevers sensibiliseren over de meerwaarde van re-integratie van personen die (langdurig) arbeidsongeschikt zijn en informeren over de mogelijkheden om aangepast werk aan te bieden. Werkgevers ondersteunen door tools aan te reiken via een info- en kennisdesk, via de uitbouw van Disability Management op organisatieniveau. Ook wetgeving en maatregelen op maat van KMO's.

Tekort aan arbeidsartsen aanpakken:

Arbeidsartsen en adviserend artsen hebben op basis van de KB's van 8 november 2016 een belangrijke rol toebedeeld gekregen. Hun aantal neemt echter af. De quota moeten aangepast worden (federaal en Vlaanderen) in functie van de (toekomstige) noden. Het beroep zou best geherwaardeerd worden: in de artsenopleiding moet een verplicht vak + stage arbeidsgeneeskunde opgenomen worden. Bij de uitvoering van hun opdrachten kunnen arbeidsartsen en adviserend artsen ondersteund worden door ander profielen aanvullend in te zetten in multidisciplinaire teams (integratiecoaches, terug naar werk-coördinatoren, ergotherapeuten, kinesisten, psychologen,...).

Redelijke aanpassingen:

Er is nog marge voor verbetering van de mogelijkheden voor aangepast werk en een geleidelijke aan- of hervatting van het werk. Redelijke aanpassingen zijn een belangrijke methode (begeleiding, informatie en vorming tot

aanpassing van de werkpost, de arbeidsorganisatie of arbeidstijden²⁹) om in de praktijk aanpassingen op maat te voorzien. Maar ze kunnen anderzijds geen onevenredige belasting voor de werkgever vormen. Het gebruik van redelijke aanpassingen moet intensiever gepromoot worden. De Europese wetgeving over redelijke aanpassingen moet uitgewerkt worden in de welzijnscode.

Gedeeltelijke werkhervatting:

Personen die omwille van chronische gezondheidsproblemen nooit meer voltijds aan de slag kunnen gaan, kunnen de mogelijkheid krijgen om deeltijds te werken, gecombineerd met een uitkering. Het aantal herintredes blijkt relatief laag in Vlaanderen. Vandaar dat drempels kunnen aangepakt worden: betere communicatie over het systeem van gedeeltelijke werkhervatting bij werknemers, werkgevers, artsen; duidelijke info over de financiële gevolgen voor de betrokkenen via een tool; rekening houdend met de individuele situatie van de arbeidsongeschikte (statuut, gezinssituatie); vereenvoudiging van de administratieve overlast voor werknemer en werkgever (nu maandelijks documenten van werkgever aan ziekenfonds bezorgen); duidelijkheid over de interpretatie van de ZIV-wet³⁰; duidelijke criteria voor het beoordelen van het resterend vermogen van de arbeidsongeschikte.

Tijdelijke afbouw loopbaan:

Werknemers met een (chronisch) gezondheidsprobleem die hun loopbaan (tijdelijk) willen afbouwen moeten momenteel eerst uit de arbeidsmarkt stappen om daarna een gedeeltelijke werkhervatting te combineren met deeltijds werk en een uitkering. De band met de arbeidsmarkt zou niet volledig onderbroken moeten worden indien het medisch niet noodzakelijk is. Er is geen duidelijkheid over de finaliteit van gedeeltelijke werkhervatting. Het wordt soms ook progressieve tewerkstelling genoemd. Dit begrip wordt verkeerd geïnterpreteerd als terugkeer naar voltijdse tewerkstelling. Voor heel wat werknemers met chronische gezondheidsproblemen heeft dit als resultaat dat ze volledig uitstappen. Er is duidelijke infoverspreiding nodig over de finaliteit van gedeeltelijke werkhervatting bij de relevante actoren.

Rekening houden met inactiviteitsvallen:

Er zijn inactiviteitsvallen die de stap naar werkhervatting kunnen ontmoedigen want bepaalde tegemoetkomingen kunnen verloren gaan. Daarom op alle beleidsniveaus de inactiviteitsvallen onderzoeken/oplijsten en aanpakken.

²⁹ In België bestaat het systeem van gedeeltelijke werkhervatting: arbeidsongeschikten kunnen op graduele wijze opnieuw aan de slag.

³⁰ Volgens de ZIV-wet moet de werknemer vanuit geneeskundig oogpunt een vermindering van 50% van zijn vermogen behouden. Veel adviserend artsen interpreteren dit alsof het niet mogelijk is om meer dan 50% te werken maar de wet beperkt de tewerkstelling niet. Het is dus mogelijk om wel meer dan 50% te werken.

Meer info en aanbevelingen in [Vrouwenraadnota en aanbevelingen Preventie van & re-integratie na langdurige arbeidsongeschiktheid \(2022\)](#)

Telewerk

Meer info: [Vrouwenraaddossier en aanbevelingen Telewerk \(2021\)](#):

Telewerk: een oplossing voor de combinatie van werk en privé?

Het staat enerzijds vast dat telewerk voordelen oplevert op individueel niveau: tijdswinst door uitsparing verplaatsingstijd, meer flexibiliteit bij de eigen werktijdorganisatie... Maar onderzoek³¹ wijst ook op moeilijkheden inzake het bewaken van eigen grenzen: de grotere flexibiliteit en autonomie die met telewerk gepaard gaan, resulteren immers vaak in een grotere arbeidsintensiteit en langere werktijden, met negatieve gevolgen voor het evenwicht tussen werk en privéleven van werknemers. Lange werktijden en het gevoel van isolement, in combinatie met het toegenomen gebruik van online controle- en toezichtmethoden, kunnen ook een negatieve invloed hebben op de geestelijke gezondheid van telewerkers, naast kwesties van privacy. Tegelijkertijd kan een gebrek aan ruimte en ergonomisch verantwoorde apparatuur de fysieke gezondheidsrisico's voor telewerkers vergroten. Vrouwen die telewerken, lopen ook een hoger risico op huiselijk geweld.

Anderzijds is er nood aan structurele oplossingen: werken aan cultuuromslag, structurele belemmeringen wegwerken om onbetaalde huishoudelijke taken eerlijker te verdelen (bv. de Europese richtlijn 'Work-Life Balance'³² snel en doeltreffend ten uitvoer brengen), inzetten op digitale vaardigheden, onderzoek naar de gendergerelateerde gevolgen van en de voorwaarden voor telewerken in omstandigheden die niet door de pandemie worden gedomineerd Een duurzame verankering van telewerk en flexibele werkschema's via verminderde arbeid maken deel uit van deze richtlijn.

Een telewerkbeleid is noodzakelijk maar kan enkel doeltreffend en efficiënt zijn indien dit beleid ingebed is binnen de organisatie van een bedrijf waar reeds een cultuur van inclusie aanwezig is. Daarnaast staat het buiten kijf dat onze overheid het Advies van het Europees Economisch en Sociaal Comité over '[Telewerken en gendergelijkheid](#)'³³ meeneemt in alle regelgeving m.b.t. telewerk omdat het de vinger legt op het voorkomen van een grotere onevenwichtige verdeling van onbetaalde zorg en huishoudelijke taken en telewerken tot motor maakt van

³¹ EP, [The impact of teleworking and digital work on workers and society. Special focus on surveillance and monitoring, as well as on mental health of workers](#), april 2021 (geraadpleegd op 18 oktober 2021)

³² De EU-Lidstaten moeten de bepalingen van de Richtlijn (EU) 2019/1158 van het Europees Parlement en de Raad van 20 juni 2019 betreffende het evenwicht tussen werk en privéleven voor ouders en mantelzorgers uiterlijk tegen 2 augustus 2022 in nationaal recht omzetten.

³³ Het Advies van het Europees Economisch en Sociaal Comité over '[Telewerken en gendergelijkheid](#)' van 24/03/2021 (geraadpleegd op 18 oktober 2021)

gendergelijkheid. Met andere woorden, structurele belemmeringen om te komen tot een grotere gendergelijkheid moeten eerst weggewerkt worden. Hierbij geldt dat de verantwoordelijkheden van de aanpak verdeeld worden over verschillende actoren zoals de overheid, de sociale partners, de bedrijven en de werknemers zelf.

De aanpak van genderongelijkheid in telewerkbeleid is een onderdeel van een structurele aanpak van arbeidsongelijkheid op de arbeidsmarkt. Deze aanpak dient deel uit te maken van een **macro-economisch beleid van een land** waarbij middenveldorganisaties, waaronder vrouwenorganisaties, effectief betrokken worden bij de opstelling, de uitvoering en de evaluatie van hervormingsprogramma's (fiscaliteit en sociale zekerheid) in de context van economisch beleid, operationele programma's enz.

Gendergelijkheid dient hoog staan op de agenda van de **collectieve onderhandelingen** om arbeidsomstandigheden en de loonkloof in zowel inkomens als pensioenen aan te pakken. Hierbij pleiten we voor een collectieve arbeidsduurvermindering voor iedereen. Dit als opstap naar een meer evenwichtige verdeling van zorgtaken thuis en vermindering van zorgstress.

Bedrijven en organisaties dienen genderstereotypen en gendervooroordelen aan te pakken en te werken aan een organisatiecultuur waarbij een werkomgeving wordt aangeboden die inclusiever en aantrekkelijker is voor iedereen.

Werknemers (m/v/x) die niet achter willen blijven in de race om digitale en technologische vaardigheden, moeten de mogelijkheid krijgen om zowel carrière als leerflexibiliteit op te bouwen. Voor kleine bedrijven is het van belang dat werknemers de ruimte krijgen om hierover met hun werkgever te onderhandelen.

Strikte afspraken over o.a. connectiviteit/promotie/presenteïsme

Het risico op langer werken werd hierboven al aangehaald. We kunnen terecht de vraag stellen of we momenteel niet langer werken dan ooit omdat we via het digitale werken de mogelijkheid krijgen om op elk moment van de dag te reageren op een e-mail of een bericht. Heeft de fysieke aanwezigheid of zichtbaarheid van een werknemer op de werkvloer zich verplaatst naar een digitaal presenteïsme? Moeten we ervan uitgaan dat deze connectiviteit ofte presenteïsme een criterium is van betrokkenheid in het algemeen en van een promotiebeleid in het bijzonder? Vooral het laatste werd sterk in twijfel getrokken op de workshop en getuigt eerder van gedateerde ouderwetse praktijken van een promotiebeleid. Ook internationale experts gaan ervan uit dat aan presenteïsme zowel fysiek als digitaal voor goed vaarwel wordt gezegd.³⁴ Zichtbaarheid as such is geen garantie op 'goede' prestaties, laat staan dat het een criterium zou zijn voor promotie. In een kenniseconomie is 'productiviteit' sowieso al moeilijk te meten. Toch zit de schrik er bij de meeste thuiswerkers nog in dat ze minder snel een promotie zullen krijgen of een opleiding zullen

³⁴ Nieuwsbrief Jobat van 20 oktober 2021 (geraadpleegd op 20 oktober 201)

mogen volgen dan collega's die zich wel nog regelmatig laten zien op de werkvloer.³⁵ Tijd dus om paal en perk te stellen aan deze opvatting (en praktijk). Als het telewerkbeleid hierbij kan helpen dan is dit mooi meegenomen.

Als het van de wetgever afhangt zijn er alvast grenzen aan de connectiviteit. Sinds 9 april 2018 is het bij wet³⁶ verplicht om binnen het Comité voor Preventie en Bescherming op het Werk (of met de vakbond, of rechtstreeks met de werknemers bij afwezigheid van voorgaande) regelmatig te overleggen over deconnectie en het gebruik van digitale communicatiemiddelen. Deze regelgeving blijkt niet door iedereen gekend te zijn.

In de publicaties van de Stichting Innovatie & Arbeid (SERV) vonden wevolgend citaat :“Het Nieuwe Werken -ingevuld als structureel bereikbaar zijn, telethuiswerken en/of werken in open kantoren – impliceert niet automatisch een hogere werkbaarheid.”³⁷ Structurele bereikbaarheid blijkt van doorslaggevend belang te zijn voor werkbaar werk dan het telewerken as such. De kansen voor onevenwicht in de werk-privécombinatie liggen telkens hoger wanneer werknemers structureel bereikbaar zijn, ongeacht hun situatie op het vlak van telethuiswerken. Frequent telethuiswerk combineren met structurele bereikbaarheid is de meest ongunstige combinatie voor werk-privéconflicten. Kenmerken die verband houden met de arbeidssituatie blijken bepalender te zijn op de werkbaarheid dan het telethuiswerk. Hierbij doelt men op: hoge taakeisen, ondersteuning, bereikbaarheid en pendeltijden. Let wel: ‘frequent’ telewerk voorspelt hoe dan ook meer werk-privéconflict. Hierbij is het niet onbelangrijk om te benadrukken dat onderzoekers bij vrouwen met hoge taakeisen een groter conflict vaststelden dan bij mannen. Vrouwen blijken ook frequenter hun e-mails buiten de werkuren te beantwoorden dan mannen.

We kunnen op basis van bovenstaande bevindingen besluiten dat goede afspraken m.b.t. de werkomstandigheden en het promotiebeleid (vooral betreffende bereikbaarheid, lees ‘connectiviteit’) zorgen voor meer werkbaar werk en doorgroeimogelijkheden dan het telewerken op zich.

Bedrijven zorgen voor:

Een **transparant promotiebeleid** waarbij presenteïsme en zichtbaarheid voor goed verdwijnen als criteria van betrokkenheid en promotie;

³⁵ Stijn Baert e.a., The COVID-19 Crisis and Telework: A Research Survey on Experiences, Expectations and Hopes, IZA Institute of Labor Economics, Discussion Paper Series, IZA DP No. 13229, May 2020

³⁶ 26 MAART 2018. - Wet betreffende de versterking van de economische groei en de sociale cohesie (geraadpleegd op 20 oktober 2021)

³⁷ Dit vernemen we uit het rapport van de Stichting Innovatie en Arbeid (SERV) over Werkbaar werk en Het Nieuwe Werken (juni 2020) (geraadpleegd op 18 oktober 2021). Deze bevinding steunt op een analyse op basis van de Werkbaarheidsmonitor die de kwaliteit van het werk van de Vlaamse werknemers in kaart brengt.

Een **gedragscode** waarbij verwachtingen over deconnectie en het gebruik van digitale communicatiemiddelen worden vastgelegd;

Een **promotiecampagne** van de overheid om meer ruchtbaarheid te geven aan de wet op deconnectie.

Toegenomen geweld bij telewerk (familiaal en online)

Familiaal geweld is met een derde toegenomen tijdens de Covid-pandemie, waarbij het verplicht was thuis te blijven en thuis te werken, indien mogelijk, om de verspreiding van het virus te beperken. Er zijn ook aanwijzingen dat werken op afstand heeft geleid tot meer online seksuele intimidatie op het werk. Vooral dit laatste is van belang gezien telewerk als arbeidsvorm meer en meer een duurzaam karakter krijgt. Nationale beleidsmakers kunnen/moeten in dialoog en in samenwerking met de sociale partners en relevante middenveldorganisaties alles in het werk stellen om elke vorm van gendergerelateerd geweld tegen vrouwen - ook op het werk, thuis en online - te bestrijden.

Bij gewelddadige situaties moet het volledige spectrum van ondersteunende diensten worden ingeschakeld.

Wetgeving inzake de bestrijding van geweld moet gehandhaafd worden.

Doeltreffend optreden tegen geweld en seksuele intimidatie op de werkplek, ook in de context van telewerken. Een integriteitscode heeft ook oog voor het voorkomen van online geweld. De thuiswerkplek is ook een 'veilige' werkplek.

De sociale partners moeten aangemoedigd en gesteund worden om beleid ter voorkoming van familiaal geweld te ontwikkelen, onder meer door specifieke gezamenlijke acties te ontplooiën en door adequate monitoring- en rapportagesystemen aan te bieden, ook en vooral voor werken op afstand.

Deeltijdarbeid

Hoe het beleid de deeltijdse arbeid stuurde sinds 1980

In de jaren 1970 nam de werkloosheid toe. Om hier iets aan te doen stelden de vakbonden voor om de beschikbare banen te verdelen onder alle werknemers en werkzoekenden door de (wekelijkse) arbeidstijd van alle werknemers zonder loonverlies te verkorten. In 1977 hebben de werkgeversorganisaties zich hier formeel tegen verzet en de opeenvolgende regeringen waren van mening dat deeltijds werken zou bijdragen tot de bestrijding van de werkloosheid, ongeacht het feit dat dit zou leiden tot een verticale en horizontale segregatie van de arbeidsmarkt tussen vrouwen en mannen.... en dat enkele regelingen die rechten toekenden in verhouding tot de gewerkte tijd voldoende zouden zijn om de beoogde vrouwelijke werknemers aan te trekken en tevreden te stellen.

Tot 1980 kende het arbeidsrecht enkel voltijdse werknemers. Deeltijdse werknemers konden tot dan moeilijk sociale rechten opbouwen.

In 1980 werkte 7,5% van de werknemers deeltijds. In 2022 werkte 26,1% van de werknemers deeltijds. Dat is een lichte daling ten opzichte van de 25,6% in 2021 en de 26,8% in 2020. Vooral vrouwen werken deeltijds: 40,7% van de vrouwelijke werknemers werkt deeltijds, tegenover 11,9% van de mannen.

4/5de werken is in 2022, zoals in de voorgaande jaren, het populairste deeltijdse regime bij zowel vrouwen als mannen.

Voor de loontrekkende vrouwen, zijn de voornaamste redenen om deeltijds te werken de volgende: de zorg opnemen voor de eigen kinderen of andere afhankelijke personen (26%); andere persoonlijke redenen (25,5%); geen voltijds werk vinden of het werk wordt enkel deeltijds aangeboden (17,8%)

Voor de loontrekkende mannen, zijn de voornaamste redenen om deeltijds te werken de volgende: andere persoonlijke redenen (27,9%); geen voltijds werk vinden of het werk wordt enkel deeltijds aangeboden (21,6%); het volgen van onderwijs of een opleiding (17,9%).

Meer data op: [Stabel – Deeltijds werk](#)

Deze voortdurende toename van "crisis"-deeltijdarbeid is het resultaat van het overheidsbeleid ter stimulering van deeltijdarbeid, dat sinds de jaren tachtig niet meer is stopgezet, omdat het als speerpunt werd gebruikt om de werkloosheid, die onverbiddelijk toenam, terug te dringen, terwijl de participatiegraad van vrouwen sinds het einde van de jaren zestig voortdurend was gestegen. De officiële promotie van die tijd (zie brochure van het Ministerie van Tewerkstelling en Arbeid "Deeltijds werken, misschien een oplossing voor u?" met een voorwoord van minister M. Hansenne, 1983) ging gepaard met een "welwillende" beschouwing over de 'vrede' in het huishouden, die een gedeeltelijke terugtrekking van de vrouw uit de arbeidsmarkt voorstelde en er tegelijkertijd op hamerde dat het om een keuze ging. Meer dan 15 jaar later prees de minister van Werkgelegenheid en Arbeid "het Nederlandse model dat zeer goed werkte: anderhalve baan per huishouden zou veel mensen aan het werk zetten, vaak in deeltijdbanen. (Interview met M. Smet, Minister van Werk, in Knack, 20 mei 1998). Deze stimulans versterkte duidelijk de ongelijkheid in de verdeling van de gezinstaken en -verantwoordelijkheden, aangezien vrouwen die deeltijds werken daar meer tijd voor hebben en vrouwen afhankelijk hielden van het inkomen van hun partner ... wanneer ze er een hadden. De vraag van de keuze van de werknemer werd niet in de juiste bewoordingen gesteld en was zeker niet de oorspronkelijke bekommernis. Om degenen die in de verleiding zouden komen en die "deeltijds werk aanvaardden om aan de werkloosheid te ontsnappen" aan te moedigen, voorzag een Koninklijk Besluit van maart 1982 in de toekenning van gedeeltelijke werkloosheidsuitkeringen ter compensatie van de niet-gewerkte tijd, ten einde een inkomen te garanderen dat ten minste gelijk is aan de werkloosheidsuitkering voor voltijds werk. De meeste organisaties die opkwamen voor de gelijkheid van mannen en vrouwen reageerden fel en noemden dit beleid regressief, discriminerend, een valstrik, een dekmantel, enz. Het vrijwillige karakter van deeltijds werk? De beroemde zaak Bekaert had al in 1982 de tegenovergestelde realiteit geïllustreerd. Geconfronteerd met economische moeilijkheden stelde de firma Bekaert-Cockerill in Fontaine l'Évêque in een herstructureringsplan van november 1982 een oplossing voor die was opgenomen in een door alle partijen (met inbegrip van de vakbonden) ondertekende overeenkomst die inhield dat "alle vrouwen die geen gezinshoofd zijn, deeltijds zullen gaan werken", "om ontslagen

van de mannen te voorkomen". Onder druk van de woedende werkneemsters werd deze manifest directe discriminerende formulering, in strijd met Hoofdstuk V van de wet van 4 augustus 1978 tot economische heroriëntering⁷ en met de Europese richtlijn 76/207/EEG, snel in een neutralere zin herschreven door de woorden "vrouwelijke niet-gezinshoofden" te vervangen door de vermelding van de sectoren lijm, verpakking en algemene diensten C en D, sectoren waarin alle vrouwen te vinden waren en die geen structurele reorganisatie vereisten. De vrouwen eisten echter een omschakeling naar 36 uur voor iedereen. Het antwoord was het tegenovergestelde: de mannen in de bedreigde afdelingen namen gewoon de plaats in van de vrouwen in hun sectoren. De zaak leidde tot een vonnis op 12 november 1984 van de Arbeidsrechtbank van Charleroi. De Rechtbank erkende de indirecte discriminatie die de gedwongen overschakeling op deeltijdwerk voor vrouwelijke die geen gezinshoofd waren had teweeggebracht. Niettemin heeft het de in november 1982 gesloten collectieve arbeidsovereenkomsten niet nietig verklaard. De 13 betrokken vrouwen kregen geen andere plaats in het bedrijf en kregen alleen een schadevergoeding als tegenprestatie. Dit is het meest spectaculaire geval dat de collusie illustreert van alle actoren (sociale partners, bemiddelaar, ministerie, arbeidsauditeur) tegen de vrouwen, die alleen werden gesteund door de feministische organisaties (Comité de Liaison des Femme en het Vrouwen Overleg Komitee) en de vrouwelijke vakbondsleiders.³⁸

Het statuut van de onvrijwillig deeltijdse werknemer werd al snel een last voor de Belgische schatkist. Daarom werd vanaf eind jaren 1980 het recht op aanvullende werkloosheidsuitkeringen beperkt op meerdere vlakken. Ook werden tussen 1982 en 1993 vooral vrouwen geschorst van uitkeringen. In 1993 nam de regering het 'Gloobaal Plan' aan, dat onder meer de werkbereidheid van onvrijwillig deeltijdse werknemers in twijfel trok. Velen werden gelijkgeschakeld met vrijwillig deeltijdse werknemers, waardoor ze geen uitkering meer konden ontvangen. Daarna ontstond het statuut 'onvrijwillig deeltijdse werknemer met behoud van rechten met of zonder inkomensgarantie-uitkering' (IGU). Vooral werkzoekenden met gezinslast ontvingen ook zo een aanvullende uitkering op deeltijdse arbeid. Omdat slechts weinige vrouwen bekend staan als 'gezinshoofd' (dat zijn hun mannen meestal), hebben zij meestal geen uitkering in deze zin. Dit betekent een verlies aan inkomsten en dus ook aan autonomie.

In de jaarlijkse Belgische Loonkloofrapporten lezen steeds opnieuw dat deeltijdwerkers veelal minder goed betaalde banen hebben dan voltijdse werknemers: het gaat vaak om minder goed betaalde functies in sectoren met lage lonen. Ook de uurlonen van deeltijdse arbeid evolueren trager dan die van voltijdse arbeid.

In 2021 werkte 26,5% van de loontrekkenden deeltijds. Van de loontrekkende vrouwen werkte 42,1% deeltijds en van de loontrekkende mannen 11,6%. 4/5de werken is het populairste deeltijdse regime bij zowel vrouwen als mannen. Voor loontrekkende vrouwen zijn de belangrijkste redenen om deeltijds te werken 'zorg voor eigen kinderen of andere zorgbehoevende familieleden' (24,6%), gevolgd door 'andere persoonlijke redenen' (24,1%) en 'u vindt geen voltijdse job of uw job wordt niet voltijds aangeboden' (21,7%). Bij hun mannelijke tegenhangers zijn dit de

³⁸ Bronnen: [Advies 166 van 14 oktober 2022 van het Bureau van de Raad van de Gelijke Kansen voor Mannen en Vrouwen over \(on\)vrijwillig deeltijds werken](#); Vrouwenraadossier Drie decennia deeltijds werk, 2014.

voornaamste redenen: 'andere persoonlijke redenen' (25,4%), 'u vindt geen voltijdse job of uw job wordt niet voltijds aangeboden' (22,5%) en 'u volgt onderwijs of opleiding' (15,9%)'.³⁹

De Raad van de Gelijke Kansen voor mannen en vrouwen liet twee studies uitvoeren om na te gaan of of deeltijdwerk al dan niet als vrijwillig kan worden gekwalificeerd en onder welke arbeidsvoorwaarden het wordt uitgeoefend.

De eerste enquête ([Rapport enquête 2020](#) - enkel Franstalige versie beschikbaar) onderzocht de redenen om deeltijds te werken vanuit een statistisch oogpunt. Voor dit eerste deel van het onderzoek werden werknemers/sters via een vragenlijst ondervraagd zowel over de persoonlijke redenen die aan dit soort werk ten grondslag lagen als over de werkelijk ervaren arbeidsvoorwaarden. Deze enquête gehouden in vier sectoren die een groot percentage deeltijdwerkers in dienst hebben. De handelssector heeft meer dan 50% vrouwen in dienst, waarvan 54% deeltijds. Het personeel in de woonzorgcentra bestaat voor 80% uit vrouwen, waarvan 67% deeltijds werkt. De schoonmaaksector biedt werk aan 85% vrouwen, waarvan 67% deeltijds. In het bank- en verzekeringswezen ten slotte, werkt 42% van de 53% vrouwen deeltijds (maar vooral 4/5). Een aanzienlijk deel van de respondenten zegt meer te willen werken. 33% in de handel en 45% in de woonzorgcentra wil zelfs voltijds werken. In de praktijk presteert 80% overuren en meer dan 45% doet dat regelmatig, met een iets hoger percentage mannen (45%) dan vrouwen (30%). De redenen voor deze overuren bovenop de normale uren zijn het vervangen van afwezigheden (40%), meer willen verdienen (40% voor de onvrijwillig deeltijds werkenden en voor de mannen) en het afmaken van het werk (financiële sector). Deze redenen bevestigen de hypothese dat deeltijds werk niet vrijwillig is voor de meerderheid van de werknemers, van wie 18% zegt dat de toename van het aantal uren wordt opgelegd door de hiërarchie. Een andere reden die door 25% wordt aangehaald is de hoop op compensatieverlof wat waarschijnlijk zou duiden op een wens om meer tijd te hebben voor het gezin. Uit de vaakst opgegeven redenen blijkt dat deeltijds werk een aanpassing van de arbeidsorganisatie mogelijk maakt, zoals meer flexibiliteit en een toename van het werktempo, met als gevolg een toename van de zwaarte van het werk. 80% klaagt over de te veelvuldige urgenties, 75% betreurt dat ze geen kwaliteitsvol werk kunnen leveren en 5% is van mening dat hun gezondheid eronder lijdt. In verschillende getuigenissen wordt melding gemaakt van de onmogelijkheid om nog meer uren te werken door de flexibiliteit en de verhoogde werkdruk. Deeltijds werk is meestal onvrijwillig. De redenen om deeltijds te werken zijn onderling verweven en brengen een complexe afweging met zich mee tussen de eisen van het werk en die van het gezin. Bovendien veranderen de motivaties in de loop van het leven en zijn er de eventuele gezondheidsproblemen. De redenen die het vaakst worden genoemd, hebben echter te maken met de organisatie van het werk (weigering van de werkgever om de contracten aan te passen aan de werkelijk gewerkte uren, de economische situatie van de onderneming, de zwaarte van het werk zelf) en minder met de privésfeer. Hoewel volgens de arbeidskrachtenenquête van Eurostat gezins- of persoonlijke redenen in de breedste zin van het woord de belangrijkste reden voor deeltijds werk lijken te zijn (45% voor vrouwen en 21% voor mannen - gegevens voor 2019), blijkt uit de enquête dat de werktijden van deeltijds werkende vrouwen met kinderen niet verschillen van de werktijden van het geheel van het aantal deeltijdwerkers. De werktijden van deeltijdwerkers is dus niet van aard dat zij hun

³⁹ Stabel, [Deeltijds werk. Een kwart van de loontrekkende werkt deeltijds](#), 31 maart 2022.

gezinsverantwoordelijkheden gemakkelijker kunnen combineren (begin en einde van de dag). Bovendien vermeldt 95% van de respondenten uit de handelssector met variabele uurroosters te maken te hebben met een verwittigingstermijn van ongeveer drie weken voor de helft van hen, terwijl in de rusthuizen 85% met variabele uurroosters werkt, waarvan 64% minder dan een week van tevoren op de hoogte wordt gebracht. Bovendien kan het uurrooster de dag ervoor of dezelfde dag nog variëren (25% van de respondenten).

In een meer kwalitatieve benadering concentreerde het tweede deel van het onderzoek zich op het verzamelen van getuigenissen van vrouwen die deeltijds werken in de drie sectoren met de meest preciaire arbeidsvoorwaarden (werknemers in de financiële sector beantwoorden niet aan dezelfde profielen). [Rapport \(on\)vrijwillig deeltijds werk fase 2 – 8-XI- 2021](#). Uit de resultaten blijkt dat de overgrote meerderheid van de mensen naar de moeilijke arbeidsomstandigheden verwijzen (buitensporige flexibiliteit van uren, fysieke en mentale belasting, werktempo, enz.), en naar de omzeggens uitsluitend deeltijdse jobaanbiedingen.

De manier waarop de federale overheid omgaat met deeltijds werk gaat in tegen de geest van de wetten van 23 juni 1981 en van 5 maart 2002 en de CAO nr.35 en 35 bis. Deze teksten waarborgen de rechten van de deeltijdse werknemers proportioneel aan hun arbeidstijd. De uitholling van het systeem van deeltijds werken om aan de werkloosheid te ontsnappen met een inkomensgarantie-uitkering, gaat in tegen de geest van de regelgeving. Dit betekent een financieel verlies voor deeltijdse werknemers, zowel tijdens de beroepsactieve loopbaan als wanneer men met pensioen gaat of eventueel een werkloosheidsuitkering moet ontvangen.

De aanbevelingen van de Raad van de Gelijke kansen voor mannen en vrouwen:

[Advies 166 van 14 oktober 2022 van het Bureau van de Raad van de Gelijke Kansen voor Mannen en Vrouwen over \(on\)vrijwillig deeltijds werken:](#)

De RGKMV verzoekt de sociale partners om de getuigenissen en klachten in hun respectievelijke sectoren te onderzoeken, met name met betrekking tot: - De voorrang voor een vacante voltijdse baan in de onderneming en vooral de systematische mededeling van deze vacatures aan het personeel in functie; - De termijnen voor de kennisgeving van variabele werktijden lijken niet lang genoeg om een harmonieuze gezinsorganisatie mogelijk te maken: voor vrouwen met kinderen zouden collectieve overeenkomsten moeten worden toegepast die gunstiger zijn dan het reglement en de interprofessionele overeenkomst; De Raad is ingenomen met het voornemen van de minister van Economie, Werkgelegenheid en Arbeid om de termijn voor kennisgeving van variabele werktijden te verlengen tot 7 dagen voor deeltijdwerkers met variabele werktijden..., vooral door de mogelijkheden voor afwijkingen open te laten. - De frequente veelheid van contractwijzigingen over korte periodes in de aanhangsels bij de oorspronkelijke overeenkomst om de mogelijkheden van variabele werktijden in te voeren of te verruimen (wet van 3 juli 1978 betreffende de arbeidsovereenkomsten, art. 11 bis) gaat in tegen de behoefte aan stabiliteit van de referentie-arbeidstijd; - De intensiteit en de verhoging van het werkritme, waardoor het werk op lange termijn te zwaar wordt, wat leidt tot ziekteverzuim; - De vraag naar uitrusting, gereedschap, machines die het werk verlichten; - Het daaruit voortvloeiende personeelstekort en de noodzaak om meer personeel aan te werven die de frequentie van wijzigingen in het uurrooster zouden kunnen verminderen; - In de sector van de rusthuizen de overgang naar een

vijfdagen week - In de sector van de rusthuizen de mogelijkheid voorzien om 2 aaneensluitende weken verlof te nemen.

De RGKMV verzoekt de verschillende regeringen voor elk wat hen aangaat: Het systeem van bijkomende uren te herzien, zodat met name de verloning voor bijkomende uren geleidelijk op het niveau van overuren gebracht wordt. Het feit dat de uren bovenop de arbeidsovereenkomsten niet op dezelfde wijze worden betaald als de overuren van voltijdse werknemers, vormt een ongelijke verloning van de twee categorieën werknemers en een indirecte discriminatie tussen mannen en vrouwen, aangezien vrouwen de groep van deeltijdwerkers uitmaken. - Om deze limiet van 12 uur per maand voor overwerk te omzeilen, kunnen aanvullende overeenkomsten worden gesloten. Dit systeem kan een voordeel hebben voor de werknemers als het sporadisch of langdurig wordt gebruikt. Frequente aantekeningen moeten leiden tot een toename van het aantal gewerkte uren per week boven de oorspronkelijk overeengekomen regeling. Een campagne te organiseren waarin wordt gewezen op de risico's van deeltijdwerk voor het inkomen van vrouwelijke werknemers, zowel wat betreft hun loon, uiteraard gedeeltelijk loon, als hun toekomstige socialezekerheidsuitkeringen. Uit de meeste getuigenissen blijkt immers dat de impact op de pensioenen of zelfs de ziekte-uitkeringen volledig onbekend zijn. - Werkgevers van deeltijdwerkers genieten verminderde sociale zekerheidsbijdragen: er zou een evaluatie van dit voordeel moeten worden uitgevoerd (zoals de federale regering van plan is) om te weten voor welk soort deeltijdwerkers zij worden toegekend, in welke sectoren, enz. - Een evaluatie uit te voeren van de toepassing van de responsabiliseringsbijdrage voor werkgevers ingevoerd door de programmawet van 25 december 2017¹⁷. De werkgever die de deeltijdse werknemer met behoud van rechten die geniet van de IGU (Inkomensgarantie-uitkering) en wiens arbeidsovereenkomst werd gesloten vanaf 1 januari 2018, niet informeert over deze vacante betrekkingen of deze betrekkingen niet bij voorrang aan hem toewijst, hoewel de werknemer daartoe een verzoek had ingediend, is een responsabiliseringsbijdrage verschuldigd (75 euro per kwartaal en per deeltijdse werknemer die geniet van een IGU). Op basis van de lijsten van IGU van de RVA, voeren de RVA en de TSW (Toezicht op de sociale wetten) de controles uit. - Aan de regeringen van de gefedereerde entiteiten om meer te investeren in kinderopvanginfrastructuur, die financieel toegankelijker te maken en af te stemmen op de werktijden van de werknemers. Deze investeringen zouden kunnen komen van een speciale bijdrage voor het Fonds voor Collectieve Uitrustingen en Diensten (FCUD) zoals opgericht in 1971, en gevoed door een bijdrage van 0,05% van de loonsom en een federale begroting. Sinds de communautarisering en afschaffing ervan in 2014 zijn de budgetten opgenomen in de specifieke agentschappen van de gemeenschappen en worden ze gebruikt zonder enig verband met variabele arbeid. NB. De handelssector voorziet een premie van 3 euro/dag, met een maximum van 600 euro/jaar, voor de opvang van kinderen jonger dan 6 jaar die zijn ingeschreven in een kinderopvangcentrum dat is erkend door het ONE of Kind & Gezin of de Regionalzentrum für Kleinkindbetreuung (crèche, peutertuin, onthaalouder) ... Deze premie is alleen beschikbaar als er geschikte kinderopvangcentra met variabele uren zijn. Voor de sector van de rusthuizen, de normen voor de omkadering van de rusthuizen te herzien om extra aanwervingen mogelijk te maken. - Voor de schoonmaaksector: o de voortdurende toename van de werklast in de loop van de verschillende aanbestedingen zou kunnen worden beheerst of ten minste afgeremd indien de gunningscriteria in de aanbestedingen niet zouden worden toegespitst op de laagste prijs en indien middelen zouden worden uitgetrokken voor de bestrijding van oneerlijke concurrentie; o de bevordering van schoonmaken overdag (daytime cleaning) bij zowel openbare als particuliere klanten. Overheidsinstanties zouden namelijk een bijdrage kunnen leveren door daytime cleaning op te nemen in hun bestekken voor schoonmaakopdrachten.

De Vrouwenraad vraagt:

We kunnen besluiten dat het systeem van deeltijdse arbeid vooral uitgebouwd is voor vrouwen, die in de loop van de jaren en ook door de besparingsmaatregelen heel wat beroepsinkomsten gemist hebben, net als opgebouwde rechten in de sociale zekerheid.

Deeltijds werkenden individueel te informeren over de gevolgen van hun keuze en hun rechten, zowel wat betreft het arbeidsrecht als de sociale zekerheidsrechten (vooral hun pensioenrechten). Deze info kan bijvoorbeeld bij de loonbrief gevoegd worden.

De reglementering leren kennen en systematisch toepassen om werknemers toe te laten om hun arbeidsovereenkomst te herzien om de duur ervan te verlengen wanneer zij gedurende een kwartaal gemiddeld meer dan één uur meer per week gewerkt hebben.

De restrictieve voorwaarden voor het verkrijgen van de IGU te schrappen en enkel het aspect 'vrijwillige' deeltijdse arbeid in acht te nemen.

De stap zetten naar een collectieve arbeidsduurvermindering met behoud van loon (zoveel mogelijk ter vervanging van het bestaande systeem van deeltijds werk).

De behandeling van deeltijds werk naar de geest van de wetten van 23 juni 1981 en van 5 maart 2002 en de CAO nr.35 en 35 bis.

Zwangerschap en moederschap

Meer dan een derde van de bij het Instituut voor de Gelijkheid van vrouwen en mannen ingediende meldingen (klachten en vragen voor info) in verband met tewerkstelling hebben met zwangerschap/moederschap te maken. De klachten gaan over niet-aanwerving en ontslag.

De studie van het IGVM 'Zwangerschap en moederschap op het werk' van 2017 onderzocht ervaringen van sollicitanten, werkneemsters en zelfstandige ondernemers. Het blijkt dat drie op vier werkneemsters werden geconfronteerd met ten minste één vorm van discriminatie, benadeling of spanning op het werk.

Concreet ondervond 12% van de werkneemsters van de onderzoeksgroep benadeling op financieel of carrièrevlak naar aanleiding van haar zwangerschap; 10% werd naar aanleiding van haar zwangerschap negatiever geëvalueerd dan voorheen en bij één op de vijf werkneemsters werd het recht op moederschapsrust niet gerespecteerd.

De studie toont aan dat bepaalde factoren een rol spelen bij het ontstaan van discriminatie, benadeling, ongelijke behandeling en spanningen.

Het arbeidsstatuut van de werkneemster speelt bijvoorbeeld een belangrijke rol. Zo lopen hoger bedienden en kaderleden twee maal vaker een promotie, loonsverhoging of kans op een opleiding of contractverlening mis als anderen. Arbeidsters worden dan weer vier keer vaker ontslagen dan bedienden en meer dan drie keer vaker dan hogere bedienden of kaderleden.

Hoe precairder het soort arbeidsovereenkomst, des te meer werkneemsters het slachtoffer dreigen te worden van discriminatie. Zo werd 40% van de vrouwen die in interim werkten, en 27% van de vrouwen met een tijdelijk contract geconfronteerd met benadeling op financieel en carrièrevlak omwille van de zwangerschap tegenover slechts 9,7% van de werkneemsters met een arbeidscontract van onbepaalde duur.

De nationaliteit is een andere factor die een belangrijke rol speelt: 21% van de werkneemsters met een niet-Belgische nationaliteit werd plots geconfronteerd met negatievere evaluaties tijdens hun zwangerschap, tegenover 10% in het algemeen. Hun recht op moederschapsrust wordt ook significant vaker geschonden.

Ook de gezondheidstoestand of fysieke beperkingen zijn risicofactoren. Werkneemsters met een handicap, fysieke beperking of ziekte die zwanger worden, hebben vier maal meer kans op ontslag (19%) of het plots veel negatiever geëvalueerd worden dan voorheen (39%) en drie maal meer kans op spanningen met hun overste (42%) in vergelijking met gezonde, zwangere werkneemsters. Vrouwen die een moeilijke zwangerschap doormaken en daar veel gezondheidsproblemen van ondervinden lopen significant meer kans om gediscrimineerd te worden. In vergelijking met vrouwen bij wie de zwangerschap probleemloos verloopt, liggen die cijfers twee tot zes maal hoger.

Eén op de drie zelfstandige vrouwen geeft aan dat haar zwangerschap een ongunstig tot zeer ongunstig effect had op haar zaak. Bijna de helft (46%) van de zelfstandigen in het onderzoek werkte minder dan vóór haar zwangerschap. Gemiddeld bedroeg die vermindering meer dan 10 uur per week. Daarenboven voelde één op de zes zich soms uitgesloten en eenzaam. Vier op tien konden hun werk er niet altijd meer goed door doen. Uit het onderzoek blijkt dat het minder gunstige statuut en de beperktere rechten van zelfstandige vrouwen tot een sterk gevoel van onrechtvaardigheid leiden, vooral wanneer men geconfronteerd wordt met collega's in loondienst, zowel wat de duur van het verlof betreft, de uitkeringen, de risico's voor de gezondheid van moeder en kind als het gebrek aan mogelijkheden om ouderschaps- en borstvoedingsverlof op te nemen.

Het IGVM vraagt:

Beschermende wetgeving meer bekend maken en beter doen naleven. Vervanging van afwezige personeelsleden. Bescherming en rechten van zelfstandigen uitbreiden. Een gericht beleid voor laag opgeleide vrouwen. Risicoanalyses transparanter maken. Sensibiliseren rond borstvoedingspauzes en -verlof. Zwangerschapsdiscriminatie monitoren.

Over het algemeen heeft de wetgeving (arbeid/sociale zekerheid/ambtenarenzaken) meer nood aan een correcte toepassing van de moederschapsbescherming dan aan ingrijpende hervormingen, maar:

De Raad van de gelijke kansen voor mannen en vrouwen:

De wetgeving moet in detail worden herzien voor volgende punten (RGKMV, advies nr. 84). • de meest flagrante tekortkoming is het gebrek aan sociale bescherming van de werknemers bij werkonbekwaamheid na een stille geboorte/miskraam (RGKMV, advies nr. 148); • minder ernstig, maar verwant met het vorige punt en niet opgenomen in de wet van 19 december 2018, is het feit dat het verlof voor ouders met een doodgeboren kind diverse hiaten en tegenstrijdigheden vertoont die moeten worden weggewerkt (RGKMV, advies nr. 154); • na de royale hervormingen van het adoptieverlof en pleegouderverlof (wet van 6 september 2018, gewijzigd door de wet van 21 december 2018) moet de vergoeding van het zwangerschapsverlof na de eerste 30 dagen worden opgewaardeerd (RGKMV, advies nr. 84); • de vergoeding voor borstvoeding moet dezelfde zijn als voor zwangerschap (RGKMV, advies nr. 126); • na de vermindering van de hospitalisatieduur na een bevalling is het noodzakelijk om voldoende en voor iedereen toegankelijke omkaderende maatregelen te voorzien; bijvoorbeeld in het hele land moet de kinderopvang door deskundigen worden ondersteund.

De Vrouwenraad vraagt:

Dat de overheid werkgevers aanspoort om discriminaties uit te bannen, namelijk deze op basis van het beschermd criterium (de generieke term die het oorspronkelijke basiscriterium geslacht vervangt): waarvan *geslacht, zwangerschap, medisch begeleide voortplanting, bevalling, geven van borstvoeding, moederschap, gezinsverantwoordelijkheden, genderidentiteit, genderexpressie, seksekenmerken en geslachtsverandering* deel van uitmaken conform de Wet van 15 november 2022 tot wijziging van de wet van 10 mei 2007 ter bestrijding van discriminatie tussen vrouwen en mannen en van de wet van 16 december 2002 houdende oprichting van het Instituut voor de gelijkheid van vrouwen en mannen

Werkneemsters die terug uit zwangerschap komen moeten dezelfde arbeidsvoorwaarden hebben als voordien en genieten van verbeteringen die zijn doorgevoerd tijdens de werkverwijdering en/of moederschapsverlof. Voor werkgevers die zich daar niet aan houden moet een sanctie voorzien worden (in het kader van de wet van 16 maart 1971).

Intersectioneel

Zie Wet van 22 juni 2023 houdende wijziging van de wet van 30 juli 1981 tot bestraffing van bepaalde door racisme of xenofobie ingegeven daden, van de wet van 10 mei 2007 ter bestrijding van bepaalde vormen van discriminatie en van de wet van 10 mei 2007 ter bestrijding van discriminatie tussen vrouwen en mannen : invoering nieuwe vormen van discriminatie: cumulatieve en intersectionele discriminatie.

IAO-Conventie nr. 183 ter bescherming van het moederschap

België heeft deze conventie die dateert van juni 2000 en in werking getreden is in februari 2002, nog steeds niet getekend.

Op 27 november 2001 heeft de NAR, in zijn advies 1.377, zijn visie gegeven over de punten die een ratificatie van conventie 183 in de weg staan. Samen met het advies werd ook CAO nummer 80 gesloten. Tijdens de voorbereidende werkzaamheden in de NAR werd gewezen op de gevolgen van de keuze van een CAO als instrument om de problematiek van borstvoedingspauzes te regelen. Er werd verwezen naar de regeling van het moederschapsverlof, dat bij wet wordt geregeld. In dit geval gaat het om maatregelen die de veiligheid en de gezondheid van moeder en kind beogen. Door de regeling van borstvoedingspauzes in de regelgeving op het moederschapsverlof in te schrijven, behoort ze tot dezelfde categorie, met als bijkomend voordeel dat alle werkneemsters, of zij nu werken in de privé- of overheidssector, op eenzelfde regeling zouden kunnen terugvallen, zoals dat met het moederschapsverlof het geval is. Dat de sociale partners hun CAO hebben gesloten, impliceert dat zij de materie niet zien als een materie die behoort tot de bepalingen die betrekking hebben op de veiligheid en de gezondheid van moeder en kind, maar herleid hebben tot het niveau van de arbeidsvoorwaarden. Het sluiten van de CAO bemoeilijkt dan ook een mogelijke ratificatie, vermits geen enkele instantie bevoegd is om arbeidsvoorwaarden te regelen voor het geheel van de publieke sector. Voor elke sector apart zal dus moeten worden nagegaan of er voldaan is aan de internationale verplichtingen. Gelet op ons overheidslandschap is dat bijzonder moeilijk en betekent het dat desgevallend heel wat procedures moeten worden opgestart om finaal een regelgeving tot stand te brengen die conform de internationale norm is. Dat betekent dat elke overheid voor haar personeel borstvoedingspauzes zal moeten regelen, vooraleer de conventie getekend kan worden. *Het enige alternatief is dat België zouden voorbijgaan aan de CAO en een algemene regeling voor borstvoedingspauzes in de wet zouden inschrijven.*⁴⁰

Borstvoedingspauzes

Borstvoedingsverlof op zich bestaat niet in België.

Er zijn wel enkele mogelijkheden na het zwangerschapsverlof, zoals onbetaald verlof (individueel af te spreken met werkgever); er zijn soms ook regelingen op sector- of bedrijfsniveau (duur bepaald door een CAO); ook ouderschapsverlof of tijdskrediet wordt daarvoor opgenomen; en het profylactisch verlof wegens borstvoeding (werkverwijdering omwille van mogelijke contacten met bacteriën of chemische stoffen op de werkvloer) tot 5 maanden na de bevalling. De uitkeringen verschillen of er zijn er zelfs geen.

Voor **borstvoedingspauzes** beschikken we over [CAO-080 en 80b invoering van een recht op borstvoedingspauzes](#), 13/10/2013. Artikel 1: "In de lijn van verdrag nr. 183 van de Internationale Arbeidsorganisatie betreffende de herziening van het verdrag (herzien) betreffende de bescherming van het moederschap, 1952 en het Europees sociaal

⁴⁰ [Parlementaire vraag over de IAO Conventie 183 ter bescherming van het moederschap \(nr. 14487\) CRIV 51 COM 1234](#), 13/03/2007.

handvest, voorziet deze collectieve arbeidsovereenkomst in een recht op borstvoedingspauzes onder de verderop bepaalde voorwaarden en regels.

Borstvoedingspauzes hebben tot doel de moeder in staat te stellen borstvoeding te geven en/of melk af te kolven.” De periode van borstvoedingspauzes is momenteel vastgesteld op 9 maanden bij CAO nr. 80 van 27 november 2001 van de Nationale Arbeidsraad (hierna: de NAR), gewijzigd bij CAO nr. 80bis van 13 oktober 2010.

Ambtenaren krijgen hun wedde bij borstvoedingspauzes doorbetaald. Bij werknemers geen loon door werkgever, wel betaalt ziekenfonds een **uitkering** gelijk aan 82% van het brutoloon (zonder begrenzing).

We verwijzen naar het [Advies nr. 165 van 9 september 2022 van de Raad van de Gelijke Kansen voor Mannen en Vrouwen, betreffende de herziening van de bepalingen inzake borstvoedingspauzes](#) en het [persbericht over borstvoedingspauzes](#):

De Raad van Gelijke Kansen voor Mannen en Vrouwen stelt **de verlenging van de periode van borstvoedingspauzes van 9 maanden naar twee jaar** voor.

Alle relevante rechtsinstrumenten moeten worden aangepast om de maximumperiode waarin borstvoedingspauzes kunnen worden gebruikt te verlengen tot 2 jaar vanaf de geboorte van het kind.

De bepalingen van de Codex over het welzijn op het werk met betrekking tot borstvoedingsruimtes moeten zo strikt mogelijk worden toegepast. Daartoe zou de FOD Werkgelegenheid, Arbeid en Sociaal Overleg alle private en publieke werkgevers en alle werknemers op het bestaan van deze bepalingen moeten wijzen, alvorens de controletaak door het Toezicht op het Welzijn op het Werk te versterken.

Het recht op borstvoedingspauzes, de voorwaarden voor de uitoefening ervan en de bescherming tegen de beëindiging van de arbeidsbetrekking die verband houdt met borstvoedingspauzes moeten worden opgenomen in een nieuw artikel 45 van de Arbeidswet van 16 maart 1971, eventueel alleen voor die werkgevers en werknemers die niet onder de wet van 5 december 1968 vallen, indien CAO nr. 80 nog steeds als een geschikter instrument voor de privésector wordt beschouwd. Elke overheid zal dan, indien dit nog niet gebeurd is, moeten voorzien in de verloning of vergoeding van borstvoedingspauzes.

Tot slot herinnert de Raad aan zijn [advies nr. 126 van 18 december 2009 betreffende de vergoeding van werknemers in geval van werkverwijdering wegens borstvoeding](#), aangezien de wetgeving sindsdien nog niet werd gewijzigd in de zin die in dat advies werd aanbevolen.

Geweld in de wereld van werk

Data

Agressie

Er zijn diverse onderzoeken met data over geweld op het werk. Enkele voorbeelden:

IDEWE, [1 Belgische werknemer op 9 ervaart agressie op het werk](#), 7 maart 2019.⁴¹

Uit een onderzoek bij meer dan 45.000 Belgische werknemers tussen 2016 en 2018, gaf 1 op de 9 respondenten (11,4%) aan dat hij in de 6 maanden voorafgaand aan de bevraging, te maken kreeg met agressie op de werkvloer. De agressie ging van beledigingen en bedreigingen tot fysiek geweld. De meest voorkomende vormen waren: uitgescholden of beledigd worden (10,4%); bedreigd worden met fysiek geweld (4,2%); fysiek aangevallen worden (3,2%). Agressie op het werk komt iets vaker voor bij mannen (12,7%) dan bij vrouwen (10,7%). In bijna de helft van de gevallen (48,5%) gaat het om agressie door externen, zoals bijvoorbeeld klanten, patiënten of leerlingen. 31,3% duidt één of meerdere collega's of leidinggevenden aan als dader(s). In 5,2% van de gevallen worden zowel externe als interne personen aangewezen als oorzaak voor de agressie op het werk; de overige 15,2% vulde deze vraag niet in. Opvallend is dat vrouwelijke werknemers vaker te maken krijgen met externe agressie (57,5% externe tegenover 25,9% voor interne agressie) terwijl dit voor de mannelijke respondenten meer gelijkloopt (34,9% externe tegenover 39,9% interne agressie). De leeftijd speelt minder een rol bij agressie op de werkvloer: werknemers jonger dan 45 jaar (11,5%) krijgen er vrijwel evenveel mee te maken als de 45-plussers (11,2%). Wel komt de eerste groep iets vaker in aanraking met externe agressie in vergelijking met de oudere werknemers (55,2% tegenover 39,8%).

Pestgedrag

IDEWE, [6,4% werknemers ervaart pestgedrag - informatie achterhouden en roddelen steken erboven uit](#), 18 februari 2022

Uit een bevraging bij 39.792 Belgische werknemers blijkt dat 6,4 procent in 2021 pestgedrag ervaarde tijdens de laatste zes maanden. De belangrijkste vormen van pestgedrag zijn informatie achterhouden, roddelen en herhaaldelijke opmerkingen over een vergissing. Verder valt op dat er significante verschillen zijn in de cijfers tussen mannen en vrouwen en in mindere mate ook tussen jongere en oudere medewerkers.

⁴¹ IDEWE is de grootste Belgische externe dienst voor preventie en bescherming op het werk.

“De verschillen in cijfers tussen mannen en vrouwen hebben verschillende verklaringen, waaronder ook het type werk en een aantal sector- en werkgerelateerde factoren. Wat wél significant is, is dat mannen specifieke types gedrag beduidend frequenter ervaren dan vrouwen, zoals ‘informatie die wordt achtergehouden’ (46,8% mannen tegenover 38,2% vrouwen), ‘herhaalde opmerkingen over vergissingen’ (31,6% tegenover 24,3%) en ‘grappen uithalen die onaangename verrassingen bezorgen’ (13,9% tegenover 6,5%), terwijl die cijfers voor de andere vormen van pestgedrag dichter tegen elkaar aanliggen.”

Op leeftijdsvlak zijn er minder grote verschillen, al blijken mensen jonger dan 45 wel meer pestgedrag te ervaren (7,4%) dan 45-plussers (5,3%). Qua types pestgedrag is het enige noemenswaardige verschil dat jongere collega's vaker vervelende opmerkingen krijgen over vergissingen dan oudere (30,7% tegenover 24,9%).

Seksisme en ongewenste intimiteiten

Instituut voor de Gelijkheid van vrouwen en mannen, [Seksisme in België. Resultaten van de enquête #YouToo? Seksuele intimidatie op het werk, 2021](#):

6% van de vrouwen en 2% van de mannen hebben ooit meegemaakt dat ze op een intieme manier werden aangeraakt door een leidinggevende of klant. Verder heeft 2% van de vrouwen en 2% van de mannen ooit meegemaakt dat er van hen verwacht werd dat ze flirtiger omgingen met klanten. 1% van de vrouwen en 1% van de mannen hebben ooit meegemaakt dat er van hen verwacht werd dat ze seksuele betrekkingen hadden met een leidinggevende of klant.

Politica en journalisten en online geweld

Het UNESCO [onderzoek Online violence against women journalists: a global snapshot of incidence and impacts](#) (2020) geeft aan dat 73 % van de vrouwelijke journalisten werden met online geweld geconfronteerd, waaronder 25% bedreigingen met fysiek geweld en 18% bedreigingen met seksueel geweld. Eén op vijf journalisten werd ook in de offline wereld aangevallen of misbruikt. In zowat zes op de tien voorvallen (57%) was de aanvaller een anonieme bron of onbekende persoon. 41% van de vrouwen bracht het geweld in verband met georkestreerde leugencampagnes, een verschijnsel waar ook vrouwelijke politici frequent mee af te rekenen hebben. De meeste vrouwen zwijgen over dit geweld, dat bovendien vaak niet ernstig genomen wordt. Slechts in 25% van de gevallen werd het geweld gerapporteerd aan de werkgever, die daar vaak weinig adequaat op reageerde: in 10% van de gevallen was er geen enkele reactie; in 9% kregen de vrouwen een raadgeving in de zin van ‘kweek een dikker vel’ of ‘verman je/wordt wat harder’. In 2% werd zelfs impliciet gesuggereerd dat zij misschien schuld hadden en werd hen gevraagd wat ze gedaan hadden om die aanval uit te lokken. ⁴²

Uit het [onderzoek Sexism, harassment and violence against women in parliaments in Africa](#) (2021) van de IPU/APU bleek dat 46% van de vrouwelijke parlementairen in Afrika en 58% van de vrouwelijke

⁴² Julie Posetti, Nermine Aboulez, Kalina Bontcheva, Jackie Harrison, and Silvio Waisbord, [Online violence against women journalists: a global snapshot of incidence and impacts](#), UNESCO, 2020

parlementsleden in Europa doelwit waren van seksistische online aanvallen: beledigingen, smaad, haatspraak, reputatiebeschadiging, fysieke bedreigingen en seksuele verdraaiingen.⁴³ In 52% van de gevallen waren de aanvallers onbekenden: burgers, militante groepen, terreurgroepen en bovenal anonieme personen. Het gaat hierbij zowel om individuele aanvallen als om georkestreerde aanvallen (pile-ons) waarbij de vrouwen in het vizier genomen worden door gecoördineerde golven van verschillende vormen van online misbruik. Dit alles met als doel hen het zwijgen op te leggen en hun macht en invloed onderuit te halen.⁴⁴ Uit de bevragingen blijkt ook dat de vrouwen dit geweld nauwelijks rapporteren.

Inter-Parliamentary Union, [Sexism, harassment and violence against women in parliaments in Europe](#) (2018)
Inter-Parliamentary Union, [Violence against women parliamentarians: Causes, effects, solutions](#) (2022)

Regelgeving België

Het wettelijk kader in België omvat:

Wet van 16 februari 2023 houdende instemming met het Verdrag nr. 190 betreffende de uitbanning van geweld en intimidatie in de wereld van werk, aangenomen te Genève op 21 juni 2019 door de Internationale Arbeidsconferentie tijdens haar 108ste zitting:

- Geweld en intimidatie: the term “violence and harassment” in the world of work refers to a range of unacceptable behaviours and practices, or threats thereof, whether a single occurrence or repeated, that aim at, result in, or are likely to result in physical, psychological, sexual or economic harm, and includes gender-based violence and harassment.
- Gendergerelateerd geweld en intimidatie: the term “gender-based violence and harassment” means violence and harassment directed at persons because of their sex or gender, or affecting persons of a particular sex or gender disproportionately, and includes sexual harassment.

[Richtlijn 2006/54/EG betreffende de toepassing van het beginsel van gelijke kansen en gelijke behandeling van mannen en vrouwen in arbeid en beroep](#)

- Intimidatie: wanneer er sprake is van ongewenst gedrag dat verband houdt met het geslacht van een persoon en tot doel of gevolg heeft dat de waardigheid van een persoon wordt aangetast en een bedreigende, vijandige, beledigende, vernederende of kwetsende omgeving wordt gecreëerd.

⁴³ De verklaring voor het feit dat Europese vrouwelijke parlementsleden meer aangevallen werden dan Afrikaanse vrouwelijke parlementairen heeft volgens de onderzoekers o.m. te maken met het feit dat zij meer digitaal actief zijn, waardoor ze meer blootgesteld worden aan geweld.

⁴⁴ FRA, European Agency for Human Rights, Challenges to women’s human rights in the EU Gender discrimination, sexist hate speech and gender-based violence against women and girls Contribution to the third Annual Colloquium on Fundamental Rights - November 2017.

- Seksuele intimidatie: wanneer zich enige vorm van ongewenst verbaal, non-verbaal of fysiek gedrag met een seksuele connotatie voordoet met als doel of gevolg dat de waardigheid van een persoon wordt aangetast, in het bijzonder wanneer een bedreigende, vijandige, beledigende, vernederende of kwetsende situatie wordt gecreëerd.

Wet van 4 augustus 1996 betreffende het welzijn van de werknemers bij de uitvoering van hun werk:

- Geweld op het werk: elke feitelijkheid waarbij een werknemer of een andere persoon waarop deze afdeling van toepassing is psychisch of fysiek wordt bedreigd of aangevallen bij de uitvoering van het werk;
- Pesterijen op het werk: een onrechtmatig geheel van meerdere gelijkaardige of uiteenlopende gedragingen, buiten of binnen de onderneming of instelling, die plaats hebben gedurende een bepaalde tijd, die tot doel of gevolg hebben dat de persoonlijkheid, de waardigheid of de fysieke of psychische integriteit van een werknemer of een andere persoon waarop deze afdeling van toepassing is bij de uitvoering van zijn werk wordt aangetast, dat zijn betrekking in gevaar wordt gebracht of dat een bedreigende, vijandige, beledigende, vernederende of kwetsende omgeving wordt gecreëerd en die zich inzonderheid uiten in woorden, bedreigingen, handelingen, gebaren of eenzijdige geschriften. Deze gedragingen kunnen inzonderheid verband houden met leeftijd, burgerlijke staat, geboorte, vermogen, geloof of levensbeschouwing, politieke overtuiging, syndicale overtuiging, taal, huidige of toekomstige gezondheidstoestand, een handicap, een fysieke of genetische eigenschap, sociale afkomst, nationaliteit, zogenaamd ras, huidskleur, afkomst, nationale of etnische afstamming, geslacht, seksuele geaardheid, genderidentiteit en genderexpressie;
- Ongewenst seksueel gedrag op het werk: elke vorm van ongewenst verbaal, non-verbaal of lichamelijk gedrag met een seksuele connotatie dat als doel of gevolg heeft dat de waardigheid van een persoon wordt aangetast of een bedreigende, vijandige, beledigende, vernederende of kwetsende omgeving wordt gecreëerd.

De Genderwet - De wet van 10 mei 2007 ter bestrijding van discriminatie tussen vrouwen en mannen verbiedt elke vorm van discriminatie op grond van geslacht.

- Intimidatie: ongewenst gedrag dat met het geslacht verband houdt, en tot doel of gevolg heeft dat de waardigheid van de persoon wordt aangetast en een bedreigende, vijandige, beledigende, vernederende of kwetsende omgeving wordt gecreëerd;
- Seksuele intimidatie: wanneer zich enige vorm van ongewenst verbaal, non-verbaal of fysiek gedrag met een seksuele connotatie voordoet met als doel of gevolg dat de waardigheid van een persoon wordt aangetast, in het bijzonder wanneer een bedreigende, vijandige, beledigende, vernederende of kwetsende situatie wordt gecreëerd.

De Seksismewet - Wet van 22 mei 2014 ter bestrijding van seksisme in de openbare ruimte en tot aanpassing van de wet van 10 mei 2007 ter bestrijding van discriminatie teneinde de daad van discriminatie te bestraffen – art. 2 en art. 3

- Voor de toepassing van deze wet wordt begrepen onder seksisme elk gebaar of handeling die, in de in artikel 444 van het Strafwetboek bedoelde omstandigheden, klaarblijkelijk bedoeld is om minachting uit te drukken jegens een persoon wegens zijn geslacht, of deze, om dezelfde reden, als minderwaardig te beschouwen of te reduceren tot diens geslachtelijke dimensie en die een ernstige aantasting van de waardigheid van deze persoon ten gevolge heeft.

IAO-Conventie nr. 190 uitbanning geweld en intimidatie in de wereld van werk

Wet van 16 februari 2023 houdende instemming met het Verdrag nr. 190 betreffende de uitbanning van geweld en intimidatie in de wereld van werk, aangenomen te Genève op 21 juni 2019 door de Internationale Arbeidsconferentie tijdens haar 108ste zitting.⁴⁵

Het verdrag werd aangenomen op de 108ste zitting van de Internationale Arbeidsconferentie die werd gehouden te Genève van 10 tot 21 juni 2019.⁴⁶ De doelstelling die Verdrag nr. 190 nastreeft is de erkenning van het recht van eenieder op een wereld van werk zonder geweld en intimidatie, waarbij het de lidstaten verplicht om dit recht te “eerbiedigen, bevorderen en verwezenlijken”. Daartoe wordt aan de lidstaten gevraagd om een inclusieve, geïntegreerde aanpak vast te leggen voor de preventie en uitbanning van geweld en intimidatie in de wereld van werk. Die aanpak omvat de bescherming van een breed spectrum personen met een veelvoud aan statuten, die verder reikt dan de arbeidsplaats in de strikte betekenis en beschouwt het gedrag vanuit verschillende invalshoeken: verbod en sancties, de uitvoering van maatregelen in het kader van een globale preventiestrategie, beroepsmogelijkheden en middelen voor schadeloosstelling van personen die zich slachtoffer achten, mechanismen voor toezicht en opleiding en sensibilisering. Het verdrag verduidelijkt voor de eerste maal wat wordt verstaan onder “geweld en intimidatie in de wereld van werk”, preciseert de te treffen maatregelen ter voorkoming en bestrijding ervan waarbij de rol van alle actoren in de arbeidswereld wordt omkaderd – lidstaten, werknemers, werkgevers en representatieve organisaties – om deze doelstelling te verwezenlijken. Het behandelt het vraagstuk geweld en intimidatie in de wereld van werk vanuit de invalshoeken gezondheid en veiligheid op het werk alsook gelijke behandeling waarbij bijzondere aandacht uitgaat naar geweld en intimidatie op genderbasis.

De Belgische wetten die de bepalingen van het verdrag nr. 190 voordien al toepassen zijn de volgende: — de wet van 4 augustus 1996 betreffende het welzijn van de werknemers bij de uitvoering van hun werk en meer in het

⁴⁵ Aangenomen tekst door de plenaire vergadering van de Kamer: [Doc 55 3030/004](#)

⁴⁶ [C190 - Violence and Harassment Convention, 2019 \(No. 190\)](#)

bijzonder hoofdstuk Vbis houdende de specifieke bepalingen ter voorkoming van psychosociale risico's op het werk waaronder stress, geweld en pesterijen en ongewenst seksueel gedrag op het werk, uitgevoerd in titel 3 van boek I van de codex welzijn op het werk ("wetgeving inzake welzijn op het werk"); — de antidiscriminatiewetgeving is gebaseerd op de volgende drie federale wetten: de wet van 10 mei 2007 ter bestrijding van discriminatie tussen vrouwen en mannen; de wet van 10 mei 2007 ter bestrijding van bepaalde vormen van discriminatie en de wet van 30 juli 1981 tot bestraffing van bepaalde door racisme of xenofobie ingegeven daden; — de wet van 22 mei 2014 ter bestrijding van seksisme in de openbare ruimte en tot aanpassing van de wet van 10 mei 2007 ter bestrijding van discriminatie tussen vrouwen en mannen; — het sociaal strafwetboek; — het strafwetboek.⁴⁷

De belangrijkste resultaten van de IAO Conventie als normatief instrument zijn:

- geweld en pesten omvat fysiek, seksueel, verbaal, psychologisch, economisch geweld en seksuele intimidatie;
- geweld en pesten als een continuüm;
- de erkenning van gendergerelateerd geweld;
- geweld en pesten is niet enkel een kwestie van gezondheid en veiligheid op het werk maar ook van discriminatie;
- rol van gelijkheidsinstellingen is van belang;
- brede definitie van werknemer (ook informele sector, stagiaires, leerlingen, werkzoekenden);
- brede definitie van werkplek (ook weg naar en van werk, feestjes werk, toiletfaciliteiten,...);
- erkenning van noodzaak regulerend kader voor kwetsbare groepen (huispersoneel, migranten, nachtwerkers, werknemers transport en zorg, contactberoepen; geen verwijzing naar LGBTQ);
- erkenning dat geweld ook van derde partijen kan komen;
- erkenning van impact van intrafamiliaal geweld op de werkplek; vakbonden en werkgevers kunnen slachtoffers helpen met sociale dialoog inzake tijdelijk (ziekte)verlof en bescherming van slachtoffers op de werkplek;
- erkenning van het belang van informele en interne procedures inzake geweld en pesten op het werk en niet enkel de externe procedures.

België heeft twee jaar tijd om de Conventie (volledig) om te zetten in regelgeving.

Bij deze Conventie hoort ook [Aanbeveling 206 over geweld en intimidatie \(2019\)](#).

Aanbeveling van het IGVM nr.2021-R/001 betreffende de tenuitvoerlegging van het IAO-verdrag nr. 190 betreffende de uitbanning van geweld en intimidatie in de wereld van werk:

Aanscherping van de wetgeving

⁴⁷ De Kamer, [Doc 55 3030/001](#).

Zoals uiteengezet in de aanbeveling van het IGVM nr. 2018/R/05 betreffende de wijziging van de wet van 10 mei 2007 ter bestrijding van discriminatie tussen vrouwen en mannen wat betreft (seksuele) intimidatie op de werkvloer, leveren deze definities van de Welzijnswet alsook de uitsluiting van intimidatie en seksuele intimidatie in de arbeidsbetrekkingen uit de Genderwet moeilijkheden op voor de omzetting van de richtlijn 2006/54/EG van het Europees parlement en de Raad van 5 juli 2006 betreffende de toepassing van het beginsel van gelijke kansen en gelijke behandeling van mannen en vrouwen in arbeid en beroep (herschikking). Het Instituut herhaalt deze aanbeveling temeer omdat het IAO-Verdrag nr. 190 zijn analyse ondersteunt. Het IAO-Verdrag bevat definities van gendergerelateerd geweld; gendergerelateerde intimidatie.

Het IGVM beveelt daarom aan dat de welzijnswet in overeenstemming zou worden gebracht met de eisen van het Europees recht, en dat de definitie van pesterijen zou worden aangepast zodat er ook feiten mee worden bedoeld die zich slechts één keer hebben voorgedaan wanneer het gaat om een intimidatie die verband houdt met geslacht.

Een tweede belangrijk punt bestaat uit het op elkaar aansluiten van de welzijnswet en de Genderwet (art. 7)⁴⁸. Het Verdrag nr. 190 beoogt de erkenning van de specificiteit van gendergerelateerd geweld en intimidatie en eist de implementatie van een geïntegreerde aanpak waarbij rekening wordt gehouden met gender. Net zoals de RGKMGV in zijn advies nr. 113 is ook het IGVM van mening dat het ontoelaatbaar is dat een persoon die meent dat hij/zij het slachtoffer is van een geslachtsdiscriminatie bestaande uit feiten van pesterijen of ongewenst seksueel gedrag op het werk, geen rechtsvordering zou kunnen indienen op basis van de wet van 4 augustus 1996 én de wet inzake gendergelijkheid. Het IGVM is eveneens van oordeel dat de uitsluiting uit het toepassingsgebied van de Genderwet van intimidatie en seksuele intimidatie in de arbeidsbetrekkingen tot gevolg heeft dat het slachtoffer van ongewenst seksueel gedrag op het werk niet zal kunnen worden erkend als zijnde slachtoffer van discriminerende handelingen. Het IGVM beveelt aan om artikel 7 van de Genderwet, waarmee intimidatie en seksuele intimidatie in de arbeidsbetrekkingen worden uitgesloten van het toepassingsgebied van de wet, op te heffen.

Het toepassingsgebied:

De welzijnswet sluit bepaalde mensen die werken uit van zijn toepassingsgebied. Dit is met name het geval voor de dienstboden en het andere huispersoneel, overeenkomstig artikel 4, §2 van de welzijnswet. In een wet van 15 mei 2014 wordt het toepassingsgebied van de welzijnswet uitgebreid tot de thuiswerkers, de dienstboden en het huispersoneel, door middel van de opheffing van artikel 2, §4 van de welzijnswet. Deze bepaling zal echter slechts in werking treden wanneer de uitvoeringsbesluiten daartoe zullen worden genomen, hetgeen vandaag nog niet het geval is. Het IGVM beveelt aan om de nodige uitvoeringsbesluiten te implementeren of om artikel 2, § 4 van de welzijnswet op te heffen door middel van een nieuwe wet, om te zorgen voor een betere bescherming van het

⁴⁸ « de bepalingen van deze wet zijn niet van toepassing in geval van intimidatie of seksuele intimidatie in de arbeidsbetrekkingen ten aanzien van de in artikel 2, § 1, 1°, van de wet van 4 augustus 1996 betreffende het welzijn van de werknemers bij de uitvoering van hun werk bedoelde personen. Deze personen kunnen zich in geval van intimidatie of seksuele intimidatie in het kader van de arbeidsbetrekkingen enkel beroepen op de bepalingen van voornoemde wet. ».

huispersoneel, dat aldus zal kunnen genieten van een bescherming vergelijkbaar met de andere werknemers en werkneemsters inzake geweld en pesterijen op het werk.

Handhaving en rechtsmiddelen:

Artikel 10 van het IAO-Verdrag nr. 190 bepaalt dat de Lidstaten passende maatregelen moeten nemen die de handhaving en de rechtsmiddelen garanderen. Een groot deel van die maatregelen bestaat al in België, zoals het bestaan van sancties, indien van toepassing, in geval van geweld en intimidatie in de wereld van werk.

Bepaalde maatregelen kunnen volgens het IGVM worden aangescherpt:

De bescherming van getuigen en klokkenluiders.

De gevolgen van huiselijk geweld (cfr. art. 10 f van de conventie en art. 18 van de IAO-Aanbeveling nr.206. Gelet op het toepassingsgebied van de welzijnswet kan de werkgever momenteel niet gehouden zijn om maatregelen te nemen betreffende feiten die zich niet voordoen in het kader van de uitvoering van de arbeidsrelatie. Hoogstens zou de verschillende wetgeving betreffende welzijn op het werk of de preventie van psychosociale risico's het voorwerp kunnen uitmaken van een brede interpretatie, die het de werkgevers die zich willen inzetten voor de strijd tegen geweld mogelijk maakt om vrijwillig maatregelen op te nemen in hun preventieplan. Bijgevolg beveelt het Instituut aan om de impact van huiselijk geweld te beperken door ingrepen op de arbeidsplaats en via het werk. België zou zich kunnen laten leiden door de voorbeelden voorgesteld in de aanbeveling nr. 206 en met name: • Dit punt opnemen in het kader van de risicoanalyse; • De "contactpersonen" van de welzijnswet (vertrouwenspersonen, preventieadviseurs) opleiden zodat zij enerzijds de slachtoffers kunnen doorverwijzen naar de geschikte hulpverleners en anderzijds zouden rekening houden met de gevolgen van huiselijk geweld op het werk; • De sensibilisering inzake huiselijk geweld en de weerslag ervan op het werk voortzetten.

Het recht om zich terug te trekken:

Artikel 10, g) van het IAO-Verdrag nr. 190 vraagt aan de Lidstaten om "ervoor te zorgen dat werknemers het recht hebben zich terug te trekken uit een werksituatie waarvan zij redelijkerwijs kunnen aannemen dat deze een onmiddellijk en ernstig gevaar voor hun leven, gezondheid of veiligheid vormt als gevolg van geweld en intimidatie, zonder dat dit represailles of andere ongepaste gevolgen heeft, en dat zij verplicht zijn de directie te informeren". Het recht om zich terug te trekken bestaat wel in de Welzijnscode, maar slechts binnen beperkte grenzen: - De werknemer heeft de verplichting om onmiddellijk zijn werkgever of de interne dienst voor preventie en bescherming op het werk te verwittigen wanneer hij redelijkerwijs kan aannemen dat hij zich bevindt in een werksituatie die een ernstig en onmiddellijk gevaar vormt; - In geval van een ernstig en onmiddellijk gevaar moet de werkgever maatregelen nemen en geeft hij instructies aan de werknemers ten einde hen toe te staan hun activiteit stop te zetten of zich in veiligheid te stellen door de arbeidsplaats onmiddellijk te verlaten; - Een werknemer die, in geval van een niet te vermijden, ernstig en onmiddellijk gevaar, zijn werkpost of een gevaarlijke zone verlaat, mag daar geen nadeel van ondervinden en moet worden beschermd tegen alle ongerechtvaardigde nadelige gevolgen daarvan. Hij moet er onmiddellijk het bevoegde lid van de hiërarchische lijn en de interne dienst van in kennis stellen.

De modaliteiten van dit recht om zich terug te trekken leveren nog problemen op bij situaties van geweld en intimidatie: - De werknemer of de werkneemster die het recht om zich terug te trekken zou toepassen buiten de door de werkgever gegeven instructies om, neemt een risico. Om van de bescherming te kunnen genieten, zou hij/zij immers het bestaan van een niet te vermijden, ernstig en onmiddellijk gevaar moeten bewijzen, wat er in bepaalde gevallen op neer zou komen dat moet worden bewezen dat de werkgever zijn preventieverplichtingen inzake gezondheid en veiligheid niet is nagekomen. - De definitie van een ernstig en onmiddellijk gevaar blijft vaag. De FOD Werkgelegenheid, arbeid en sociaal overleg definieert gevaar als zijnde “de intrinsieke eigenschap of capaciteit van een voorwerp, stof, proces of situatie om nefaste gevolgen te hebben of de gezondheid en de veiligheid van de werknemer te bedreigen”, maar er bestaan geen uitdrukkelijke criteria om te bepalen wanneer een gevaar ernstig en onmiddellijk is. Deze twee vereiste kenmerken zouden de toepassing van het recht om zich terug te trekken kunnen verhinderen in geval van intimidatie aangezien ze de eigenschap van het zich plotseling voordoen in zich houden, daar waar het begrip intimidatie gaat om herhaaldelijke gedragingen. Nochtans is het denkbaar dat een feit van intimidatie dermate ernstig zou zijn dat het uitmondt in de noodzaak om zich tijdelijk terug te trekken van zijn werkplek. Naast de hierboven bepleite aanpassing van het begrip intimidatie op basis van geslacht beveelt het Instituut aan om de toepassingsmodaliteiten van het recht om zich terug te trekken bij gedragingen van geweld of pesterijen of ongewenst seksueel gedrag op het werk te verduidelijken, hetzij door in de wetgeving uitdrukkelijk te voorzien in het recht om zich terug te trekken uit een werksituatie wanneer de werknemer of de werkneemster redelijkerwijs kan aannemen dat deze werksituatie een ernstig en onmiddellijk gevaar vormt voor zijn/haar leven, gezondheid of veiligheid als gevolg van geweld en intimidatie, zonder dat dit represailles of andere ongepaste gevolgen heeft, hetzij door meer informatie te verstrekken over dit recht specifiek in de context van geweld en intimidatie.

Verbeteren van de praktijken

Het Instituut beveelt aan om bepaalde verbeteringen te bespreken en te implementeren in het kader van het Nationaal Actieplan ter Bestrijding van geweld.

Sectoren, beroepen en werkregelingen waarin de werknemers in het bijzonder worden blootgesteld:

Conform Artikel 8, f) van het IAO-Verdrag nr. 190: “de identificatie, in overleg met de betrokken werkgevers- en werknemersorganisaties en via andere middelen, van de sectoren of beroepen en werkregelingen waarin werknemers en andere betrokkenen meer aan geweld en intimidatie worden blootgesteld” en om “het nemen van maatregelen om deze personen doeltreffend te beschermen.” Er bestaan momenteel enkele collectieve overeenkomsten en reglementen die rekening houden met het verhoogd risico op geweld of intimidatie verbonden met de sector, het beroep of de werkregelingen, doch dit blijft beperkt. De aanbeveling nr. 206 IAO geeft enkele voorbeelden van risicosectoren: de gezondheidszorg, de horeca, de sociale diensten, de hulpdiensten, het huishoudelijk werk, het vervoer, het onderwijs of de sector van het vermaak. Het Instituut beveelt aan om het onderzoek en het overleg te versterken teneinde de sectoren, beroepen en werkregelingen te identificeren waarin in het bijzonder de werknemers worden blootgesteld en passende maatregelen te nemen.

Opleiding van de actoren van de gerechtelijke wereld en van de wereld van werk:

Wat betreft de klachten- en geschillenbeslechtsmechanismen in geval van gendergerelateerd geweld en intimidatie bedoeld in artikel 10, e) van het Verdrag, stelt de aanbeveling nr. 206 voor dat deze mechanismen bepaalde maatregelen zouden moeten omvatten, zoals “rechtbanken met expertise op het gebied van gendergerelateerd geweld en intimidatie”. Wat betreft opleiding, voegt artikel 20 van de aanbeveling nr. 206 toe: « Arbeidsinspecteurs en ambtenaren van andere bevoegde autoriteiten dienen, waar nodig, een genderbewuste opleiding te volgen om geweld en intimidatie in de wereld van werk, met inbegrip van psychosociale gevaren en risico's, gendergerelateerd geweld en intimidatie en discriminatie van bepaalde groepen werknemers, op te sporen en aan te pakken ». Wat betreft de expertise van de rechtbanken, beschikken de arbeidsgerechten over een exclusieve bevoegdheid inzake discriminatie in de wereld van werk. Wat betreft de opleiding van de actoren (magistraten, zowel van de zetel als van het Openbaar Ministerie en in het bijzonder van het arbeidsauditoraat; de politiediensten en de arbeidsinspectiediensten) deze moeten op regelmatige basis worden verdergezet.

Maatregelen ter ondersteuning van de slachtoffers en ter adviesverlening aan de daders:

Artikel 10, e) van het IAO-Verdrag nr. 190 legt de Lidstaten de verplichting op om “ervoor te zorgen dat slachtoffers van gendergerelateerd geweld en intimidatie in de wereld van werk daadwerkelijk toegang hebben tot genderbewuste, veilige en doeltreffende klachten- en geschillenbeslechtsmechanismen, ondersteuning, diensten en rechtsmiddelen”. Om aan deze bepaling concreet vorm te geven, bevat de aanbeveling nr. 206 volgende voorbeelden van maatregelen: « (a) steun om slachtoffers te helpen bij hun terugkeer op de arbeidsmarkt; (b) toegankelijke advies- en informatiediensten, voor zover van toepassing; (c) meldpunten 24 uur per dag; (d) hulpdiensten; (e) medische zorg en behandeling en psychologische ondersteuning; (f) crisiscentra, met inbegrip van opvangcentra, en (g) gespecialiseerde politie-eenheden of speciaal opgeleide ambtenaren om slachtoffers te helpen.». Artikel 19 bepaalt dan weer het volgende: “daders van geweld en intimidatie in de wereld van werk dienen ter verantwoording te worden geroepen en in voorkomend geval advies te krijgen of andere maatregelen moeten worden genomen om de herhaling van geweld en intimidatie te voorkomen en hun herintegratie op het werk te vergemakkelijken, voor zover van toepassing.” Er bestaan soortgelijke maatregelen in het domein van het partnergeweld en geweld tussen ex-partners, maar niet in de wereld van werk. Het Instituut beveelt aan om de mogelijkheid te onderzoeken om dergelijke ondersteuningmaatregelen te nemen voor de slachtoffers van geweld en intimidatie in de wereld van werk en om in adviserende diensten te voorzien voor de daders.

Begeleiding, opleiding en bewustmaking:

Artikel 11 van het IAO-Verdrag nr. 190 bepaalt dat de Lidstaten initiatieven nemen zoals bewustmakingscampagnes of opleidingen of andere instrumenten met betrekking tot geweld en intimidatie in de wereld van werk. In artikel 23 worden enkele meer concrete voorbeelden gegeven opdat deze verplichting zou worden nagekomen. De aanpak van de FOD Werkgelegenheid, arbeid en sociaal overleg en het Instituut ligt duidelijk in de lijn van deze dynamiek, met in het bijzonder verschillende informatiebrochures. Het Instituut beveelt aan om de geleverde inspanningen inzake informatie en bewustmaking voor te zetten en op te drijven.

Advies van de Adviesraad Gender en Ontwikkeling in verband met IAO-Conventie 190 betreffende de uitbanning van geweld en intimidatie op het werk (2 december 2021):

Ratificatie door België 1. Ratificeer en implementeer aanstonds de Conventie 190 van de IAO betreffende geweld en intimidatie, met bijzondere aandacht voor gendergerelateerd geweld. 2. Investeer in een inclusieve en transparante dialoog over gendergerelateerd geweld en intimidatie op het werk, ook bij telewerken, om het Belgische juridische arsenaal ter zake te versterken en de definitie van geweld in de wet 'Welzijn op het werk' te herzien. 3. Bepaal de risicofactoren en -sectoren via een risicoanalyse voorafgaand aan het beleid inzake het uitbannen van geweld en intimidatie op het werk. 4. Voer interne mechanismen in bedrijven in voor het melden van geweld en intimidatie, rekening houdend met het belang van informele processen, de vertrouwelijkheid en de veiligheid van de personen die melding doen of getuigen. Voorzie bij die mechanismen ook vormingstrajecten voor het personeel en de directieleden om te sensibiliseren en geweld en intimidatie op het werk te voorkomen. 5. Pas artikel 16 e) van Aanbeveling 206 toe, dat de omkering van de bewijslast voorziet in procedures die niet onder het strafrecht vallen. 6. Garandeer de bescherming van slachtoffers in de wetgeving en in de collectieve arbeidsovereenkomsten, zodat zij niet worden extra gestraft doordat ze hun werk verliezen en de nodige tijd krijgen om uit de situatie van geweld weg te komen. 7. Verzeker de toepassing van het recht op terugtrekking in geval van geweld op de werkplek, om het slachtoffer de kans te bieden zich te beschermen terwijl het bedrijf maatregelen neemt zodat het slachtoffer niet meer wordt blootgesteld aan geweld en intimidatie, bijvoorbeeld door de verantwoordelijke(n) voor de agressie te verwijderen.

In het kader van de Belgische internationale betrekkingen en de ontwikkelingssamenwerking 1. Promoot en stimuleer de ratificatie van Conventie 190 en Aanbeveling 206 van de IAO in de partnerlanden. 2. Ondersteun de (nationale en regionale) capaciteitsopbouw, de uitwisseling van knowhow en technische bijstand van de partnerlanden met het oog op de aanpassing van de nationale wetgeving en de tenuitvoerlegging van de Conventie. 3. Hanteer een holistische, multidisciplinaire en genderbewuste benadering die gebaseerd is op zes concepten – overheidsbeleid, geweld voorkomen, de slachtoffers beschermen, gerechtelijke vervolging, partnerschappen en betrokkenheid van risicogroepen bij het uitstippelen van het beleid – in verband met het uitbannen van geweld en intimidatie op het werk. 4. Breng een denkproces op gang tussen DGD, Enabel, de vakbonden en enkele ngo's over de tenuitvoerlegging van IAO-Conventie 190 bij het uitvoeren van de prioriteiten die zijn bepaald door de Belgische ontwikkelingssamenwerking met betrekking tot de mensenrechten, en in het bijzonder de vrouwenrechten, het recht op waardig werk en het recht op rechtspraak. 5. Investeer in programma's voor het uitwisselen van ervaringen en goede praktijken die streven naar synergie tussen vrouwenbewegingen, vakbonden en ngo's die de mensenrechten verdedigen en bevorderen over strategieën voor beleidsbeïnvloeding en mobilisatie voor de ratificatie en de tenuitvoerlegging van Conventie 190 en Aanbeveling 206 van de IAO. 6. Investeer in programma's die specifiek gericht zijn op de sector van de informele economie, die wordt gekenmerkt door precare arbeidsomstandigheden en die weinig of geen bescherming biedt voor mensen die geweld aanklagen op het werk. 7. Betrek mannen, het thema van masculiniteit en de sociale gendernormen bij de acties voor de ratificatie en de uitvoering van Conventie 190 (die zowel betrekking heeft op mannen als op vrouwen).

De Vrouwenraad vraagt:

De aanbevelingen van het IGVM en de ARGO toe te passen.

Precaire statuten

Huisarbeidsmarkt - huispersoneel

In ons land is heel wat huispersoneel in volgende statuten aan de slag: dienstenchequewerknemer, dienstbode, ander huispersoneel, diplomatiek huispersoneel. Daarnaast zijn er au pairs die geen werknemers zijn maar soms ook huishoudelijke taken kunnen uitvoeren.

We kunnen gerust van een grote versnippering spreken.

Volgens Fairwork⁴⁹ blijft de vraag naar huisarbeidsdiensten groeien en biedt de dienstenchequesector geen voldoende antwoord op deze behoeften. Vaak willen gebruikers liefst één persoon die meerdere huisarbeidsfuncties uitoefent in huis, hetzij voltijds of deeltijds. Dat kan niet via het dienstenchequesysteem. Ook bij de andere statuten huispersoneel is er niet voldoende aanbod met als gevolg dat die leemten worden ingevuld door werknemers in de informele sector. Er wordt misbruik gemaakt van het au-pairsysteem dat daar niet voor bedoeld is of van werknemers zonder verblijfsrecht; vaak gaat het om (jonge) vrouwen.

Wettelijk kader huispersoneel⁵⁰

Internationaal

Artikel 7.b van het Internationaal Verdrag inzake economische, sociale en culturele rechten (1966): het recht van iedereen op billijke en gunstige arbeidsvoorwaarden, met inbegrip van veilige arbeidsomstandigheden.

Artikel 4 EVRM: verbod voor eenieder om een ander in slavernij of dienstbaarheid te houden.

Artikel 3 van het Herziene Europese Sociaal Handvest van 3 mei 1996 en artikel 31 van het Handvest van de grondrechten van de EU van 12 december 2007: het recht van elke werknemer op veilige arbeidsomstandigheden.

⁴⁹ Fairwork Belgium, Meer Fairwork in Belgium, 2021

⁵⁰ Meer info: Bart Bruurs, [Het welzijn van dienstboden en huispersoneel: thuis op de werkvloer](#), in Arbeidsrecht Journaal, 2021.

Op 5 december 2013 ratificeerde het Federaal Parlement de IAO-Verdrag nr 189 voor Waardig Werk voor Huispersoneel. In juni 2016 werd de Conventie van kracht in België. De federale focus ligt vooral op de uitbreiding van de sociale zekerheidswetgeving voor deeltijdse dienstboden en van de welzijnswetgeving op de gehele dienstbodensector.

De IAO definieert in artikel 1, eerste lid, punt a van IAO-Conventie nr. 189 een *domestic worker* als “*elke man of vrouw die huishoudelijk werk uitvoert in het kader van een arbeidsrelatie*”. Dergelijke omschrijving komt niet voor in de Belgische rechtsorde. Er wordt bij ons een onderscheid gemaakt tussen de dienstboden en het huispersoneel. Maar de ruime definitie van de IAO omvat dus ook zowel de dienstboden als het huispersoneel, aangezien zij beiden huishoudelijk werk uitvoeren in het kader van een arbeidsrelatie.

Volgens de Conventie is huishoudelijk werk het werk dat wordt uitgevoerd binnen of voor één of meerdere gezinnen. Onder huispersoneel valt elke persoon die huishoudelijk werk verricht in het kader van een arbeidsrelatie. Onder deze ruime definitie vallen het dienstenchequestatuut, de dienstboden, het ander huispersoneel, het diplomatiek huispersoneel.

De IAO-Conventie 189 biedt een kader om nieuwe regelgeving te ontwikkelen, één die uitgaat van het belang van de werknemers. Daardoor kreeg het huispersoneel bij ons een gelijkaardige sociale bescherming als alle andere werknemers.

IAO-Verdrag nr 190 betreffende geweld en intimidatie in de wereld van werk, 2019 :

Onder meer ook de erkenning van de noodzaak van een regulerend kader voor kwetsbare groepen, waaronder huispersoneel.

België

De Welzijnswet van 1996 is wat betreft de atypische tewerkstelling van het huispersoneel en de dienstboden problematisch. Momenteel bepaalt artikel 2, §4 van de Welzijnswet namelijk dat deze wet niet van toepassing is op het huispersoneel en de dienstboden, met uitzondering van afdelingen 1 en 3 van hoofdstuk Vbis Welzijnswet (bepalingen met betrekking tot de preventie van psychosociale risico's op het werk zoals stress, geweld, pesterijen en ongewenst seksueel gedrag). Maar in de memorie van toelichting in het wetsontwerp staat dat het niet zinvol zou zijn om de bepalingen van de Welzijnswet die bedoeld zijn voor bedrijven ook toe te passen op het huispersoneel en de dienstboden die tewerkgesteld zijn in de privéwoning van de werkgever. De Welzijnswet bevat geen definitie van dienstbode. Maar in de memorie van toelichting van het wetsontwerp staat: “*werknemers die in hoofdzaak huishoudelijke handenarbeid⁵¹ verrichten in verband met de huishouding van de werkgever of van zijn gezin*”. Artikel 5 van de Arbeidsovereenkomstenwet bevat ook deze omschrijving. Voorbeelden van dienstboden zijn poetshulp en kok.

⁵¹ Dit betekent dat de tuinier, de chauffeur of de conciërge niet onder dit statuut vallen.

Werknemers die een arbeidsovereenkomst hebben met een dienstenchequebureau vallen buiten de kwalificatie van dienstbode. De Welzijnswet bevat ook geen definitie van huispersoneel maar in de memorie van toelichting van het wetsontwerp Welzijnswet staat volgende omschrijving van huispersoneel: *“werknemers of daarmee gelijkgestelden die in hoofdzaak hoofdarbeid verrichten in verband met de huishouding van de werkgever of van zijn gezin”*.... ook handenarbeid die geen huishoudelijke arbeid is valt daaronder.

De wet van 29 januari 2014 houdende instemming met het Verdrag nr. 189 betreffende waardig werk voor het huispersoneel, aangenomen te Genève op 16 juni 2011 door de Internationale Arbeidsconferentie tijdens haar 100e zitting: deze wet heft artikel 2, §4 van de Welzijnswet op (conform art. 13 van de Conventie), waardoor de Welzijnswet van toepassing zal zijn op de vooraf uitgesloten categorieën van het huispersoneel en de dienstboden. Maar er is nog steeds geen KB om dat concreet te maken.

Artikel 20, eerste lid, 1° en 2° van de [Arbeidsovereenkomstenwet](#) (1978) verplicht de werkgever om degelijk en goed onderhouden arbeidsmateriaal te voorzien dat de veiligheid en de gezondheid van de werknemer waarborgt, zoals persoonlijke beschermingsmiddelen voor de dienstboden en het huispersoneel indien zij met gevaarlijke producten dienen te werken. Artikel 110 van deze wet verde verplicht werkgevers om dienstboden tewerk te stellen in hygiënische en comfortabele omstandigheden.

Wet van 16 februari 2023 houdende instemming met het Verdrag nr. 190 betreffende de uitbanning van geweld en intimidatie in de wereld van werk, aangenomen te Genève op 21 juni 2019 door de Internationale Arbeidsconferentie tijdens haar 108ste zitting.

Paritaire comités:

Volgende Paritaire Comités hebben (ook) betrekking op het huispersoneel:

- PC 323 voor het beheer van gebouwen, de vastgoedmakelaars en de dienstboden
- PC 322.01 Dienstencheques
- PC 337 Aanvullend Paritair Comité voor de non-profitsector
- PC 338.02 Loon- en arbeidsvoorwaarden
- PC 145 Tuinbouw

Huispersoneel kan ook werken met het systeem van Persoonlijk Assistentiebudget. Persoonlijke assistenten die werken met een arbeidsovereenkomst voor arbeiders vallen ook onder PC 337.⁵²

⁵² Ingevolge een beslissing van de Vlaamse overheid hebben de persoonlijke assistenten die werden aangeworven in het kader van een PAB sinds 1 oktober 2013 bovendien recht op het gewaarborgd minimumloon dat werd vastgesteld in het paritair subcomité 319.01 (artikel 12 §1 1° Besluit van 15.12.2000 van de Vlaamse Regering houdende vaststelling van de voorwaarden van toekenning van een persoonlijke-assistentiebudget aan personen met een handicap). Een indexeringsindexering in pc 319.01 is dan ook enkel van toepassing op het minimumloon van de persoonlijke assistenten (en niet op de hogere effectieve lonen).

Dit aanbod is verwarrend, onoverzichtelijk en complex, in eerste instantie voor de gezinnen die werkgever zijn. Het resultaat is dat werkgevers en werknemers wel eens regekeving naast zich neerleggen en in de informaliteit belanden. Dat verhoogt het risico op bevinden uitbuiting: te veel werkuren per week, onbetaalde werkuren, arbeidsongevallen zonder aangifte, geen toelating voor verlof, slechte huisvesting....

De ratificering van het IAO-Verdrag nr. 189 was belangrijk als eerste stap naar een effectieve implementering. Dat dit niet altijd vlot gaat en een proces van lange adem is blijkt uit het wetgevend werk terzake. Zo verscheen op 18 juni 2014 een nieuwe wet die het toepassingsgebied van de wet van 4 augustus 1996 betreffende het welzijn van de werknemers naar het huispersoneel uitbreidt. Deze wijziging van de Wet Welzijn was nodig om de wetgeving in overeenstemming te brengen met de bepalingen van het IAO-verdrag nr. 189 over het huispersoneel. De wetgever behandelt het huispersoneel nog niet zoals het zou moeten, bijvoorbeeld door de uitsluiting van belangrijke arbeidswetten; zie art. 2, §4 Welzijnswet en art. 3, §3, 2° Arbeidswet.

Tot op heden is het ook nog wachten op het noodzakelijke koninklijk besluit om de welzijnswetgeving ook toepasbaar te maken voor het huispersoneel.

Data

Gegevens over huispersoneel in België blijken bijzonder moeilijk te verzamelen, uitgezonderd de dienstenchequesector.

In België werken ongeveer 150.000⁵³ huishoudhulpen met dienstencheques (waarvan meer dan 90.000 in Vlaanderen). 98% van hen zijn vrouwen. 35% is 50+ en dit aandeel stijgt. 55% is van buitenlandse origine⁵⁴. 90% werkt deeltijds (gemiddelde arbeidsduur is circa 24u/week). Het gemiddelde netto maandloon bedraagt amper 1.350 euro⁵⁵. 61% heeft kinderen (52% van de totale werkende bevolking in België heeft kinderen). 14% is alleenstaand met kinderen (slechts 3% in de totale werkende Belgische bevolking is alleenstaand met kinderen - cijfers 2016 Eurostat)⁵⁶. De “modale” huishoudhulp is m.a.w. een vrouw van buitenlandse origine met een laag inkomen en kinderen.

Zie ook: Vlaanderen is Werk, Kerncijfers van het Vlaans dienstenchequestelsel. [Deel I Jaarrapport 2020. Jaarrapport 2019-2019](#),... Grosso modo kunnen we stellen dat 97% van de dienstenschequewerknemers vrouwen zijn. Er zijn ook

⁵³Behoudens andere verwijzingen baseren we ons op de cijfers van de RSZ: [Tewerkstelling met dienstencheques | RSZ](#)

⁵⁴ [Jo Brouns | Dienstenchequesector herstelt van coronacrisis \(cdenv.be\)](#)

⁵⁵ Berekening op basis van gemiddelde arbeidsduur (24u) en max. loon PC 322.01

⁵⁶ IDEA CONSULT, werkbaar en wendbaar werk in de dienstenchequesector, 2018

gegevens beschikbaar naar leeftijdsgroepen, herkomst, de relatie tussen leeftijd en herkomst, de huishoudsamentelling, het aandeel deeltijdse jobs, de werkintensiteit,...

In de bestaande kennis over de huishoudelijke economie in haar totaliteit bestaan er nog veel hiaten. We weten niet over wie het gaat en met hoeveel ze zijn, wat ze doen, in welke statuten (dienstencheques, dienstboden, huisbedienden, au pairs,...) en arbeidsregime, via welke systemen en in welke omstandigheden ze werken en of ze tevreden zijn.⁵⁷

Daarnaast is het ook van belang dat een overzicht wordt gemaakt van wat de overheid subsidieert en wat niet. Er bestaat ook zeer veel overlapping tussen de verschillende statuten en door de grote spreiding in verschillende sectoren is er geen totaalbeeld over deze geïsoleerde economie.

Over bepaalde werknemers die in het huishouden tewerkgesteld hebben we geen kennis; zo ontsnapt een deel van de dienstboden aan registratie omdat ze niet allemaal onderworpen zijn aan de sociale zekerheid; er is ook vrijwel geen informatie over het informeel tewerkgesteld huispersoneel, inclusief (buitenlands) huispersoneel zonder papieren.

Specifiek onderzoek is wenselijk naar de kwetsbaarheid van inwonend huispersoneel en naar de pistes om een constructief antwoord te bieden op de verschillende situaties waarin ze kwetsbaar zijn. Dergelijk onderzoek kan eventuele knelpunten blootleggen die kunnen opgelost worden via een aanpassing van het arbeidsmigratiesysteem.

Opdat België en de regio's het Verdrag en de aanbevelingen inzake huispersoneel van de IAO adequaat zou kunnen implementeren moet de huishoudelijke economie in haar totaliteit in kaart worden gebracht. Dat kan via een onderzoek over alle betrokken partijen, de vraag en het aanbod op de arbeidsmarkt en de noden aan huishoudelijke diensten en welke statuten gebruikt worden. Dergelijk onderzoek dient duidelijk te maken of bepaalde statuten dienen samengesmolten te worden en/of een betere afbakening ervan te genereren. Ook moet uit dit onderzoek blijken of een derde partijstelsel een adequaat antwoord geeft op een betere garantie van de rechten en plichten van alle partijen (wat zijn de voordelen en nadelen voor de gebruiker, werknemer en de nieuwe dienstverleningsvorm?).

Dienstenchequesector

De creatie van de dienstenchequesector in 2004 was bedoeld om zwartwerk in de huishoudsector aan te pakken, om extra jobs voor laaggeschoolden te creëren en om hulp in het huishouden toegankelijk te maken voor een groter deel van de bevolking. In dat systeem is de werkgever een erkend bedrijf, terwijl de klant (of gebruiker) het huishouden is dat een beroep doet op de diensten van de huishoudhulp.

⁵⁷ Bart Bruurs, [Het welzijn van dienstboden en huispersoneel: thuis op de werkvloer](#), in *Arbeidsrecht Journaal*, 2021.

De dienstenchequesector zorgt voor een regularisatie van een groot deel van het huishoudelijk werk.

Voor de werknemers is PC 322.01 (dienstenchequesector) in voege. Huishoudhulpen die in het kader van het dienstenchequesysteem werken sluiten een schriftelijke arbeidsovereenkomst met een erkend bedrijf. Dat garandeert hun een minimumloon en sociale bescherming. Zowel Belgische als buitenlandse werknemers kunnen een dienstencheque-arbeidsovereenkomst afsluiten. Deze laatsten moeten over een geldige arbeidskaart en verblijfsvergunning beschikken.

De klant moet zich inschrijven en dienstencheques bestellen, waarmee deze huishoudelijke taken kan laten uitvoeren tegen een voordelig tarief.⁵⁸ De arbeidsomstandigheden van dienstenchequewerknemers zijn gegarandeerd.

Het systeem van de dienstencheques wordt beheerd door de 3 gewesten. Een "dienstencheque" is een betaalmiddel, met inbegrip van een financiële tussenkomst van de overheid, dat een particulier (gebruiker) het mogelijk maakt beroep te doen op prestaties die door een erkende onderneming worden geleverd. Voor de uitvoering van deze prestaties waarvoor de dienstencheques worden aangewend, neemt de erkende onderneming een werknemer in dienst die tewerkgesteld wordt met een arbeidsovereenkomst. De erkende onderneming is de werkgever van de 'dienstenchequewerknemer.'

Dienstencheque-ondernemingen kunnen verschillende rechtsvormen aannemen: commerciële private vennootschap, VZW, een gemeente of OCMW, PWA, natuurlijk persoon... De activiteiten die door een "dienstencheque"-werknemer kunnen worden uitgevoerd, zijn bedoeld om tegemoet te komen aan individuele, persoonlijke of familiale noden. Deze activiteiten kunnen worden uitgevoerd in de woonplaats van de gebruiker (schoonmaak van het huis, strijken, ...) of buiten de woonplaats van de gebruiker (strijkcentrale, boodschappen doen, vervoer van mensen met beperkte mobiliteit).

Knelpunten⁵⁹

De **lage uurlonen**, in combinatie met de hoofdzakelijk deeltijdse tewerkstelling, zorgen ervoor dat dienstencheque-werkneemsters net boven tot zelfs onder de armoededrempel terecht komen.

⁵⁸ Myria, [Jaarlijks evaluatieverslag Mensenhandel en mensensmokkel achter gesloten deuren](#) (2020).

⁵⁹ Zie ook Visienota 'Een duurzame toekomst voor de huishoudhulpen in de sector van de dienstencheques. *Visienota onderschreven door ACV, Vlaams Netwerk tegen Armoede, LEVL, Femma, Furia en Vrouwenraad*' (mei 2023)

De meest gemelde problemen zijn **musculoskeletale aandoeningen, huidirritaties en problemen van de luchtwegen**. In de dienstenchequesector hebben huishoudhulpen onder andere 35 keer meer kans op musculoskeletale aandoeningen⁶⁰ en 260% meer kans op langdurige arbeidsongeschiktheid gedurende de eerste 5 jaar in de sector⁶¹.

Dienstencheque-werknemers worden tijdens hun werk potentieel blootgesteld aan **risico's m.b.t. hun welzijn**. Het bijzondere karakter van hun werkplek in deze sector-bij de gebruiker houdt in dat het toezicht door de werkgever of door een lid van de hiërarchische lijn niet permanent kan worden uitgeoefend. Bovendien is toezicht door de sociaal inspecteur van Toezicht Welzijn op het Werk bij de gebruiker in de praktijk ook niet evident, het gaat immers om privéwoningen van derden, waar de dienstencheque-werknemers slechts gedurende een zeer beperkte tijd aanwezig zijn. De toegang tot bewoonde ruimten door sociaal inspecteurs wordt geregeld door artikel 24 van het Sociaal Strafwetboek.

Zie: [Eindverslag van de nationale campagne 2022 dienstenchequesector](#) van de FOD Werkgelegenheid, Arbeid en Sociaal Overleg.

Uit dit verslag blijkt dat er verschillende terugkerende inbreuken zijn op de wetgeving, ongeacht de rechtsvorm van de dienstenchequeonderneming.

Deze inbreuken hebben hoofdzakelijk betrekking op de volgende verplichtingen: - De aanwezigheid van de specifieke risicoanalyses (chemische agentia, manueel hanteren van lasten en moederschapsbescherming) - Het verplicht gezondheidstoezicht: voorafgaand en periodiek - Toezicht door de hiërarchische lijn bij de gebruiker of het materiaal (chemische agentia, arbeidsmiddelen) geschikt is voor of voldoende aangepast is aan het uit te voeren werk zodat de veiligheid en de gezondheid van de werknemers tijdens het gebruik van deze kunnen worden gewaarborgd. De erkende dienstencheque-onderneming, als werkgever, draagt de strafrechtelijke eindverantwoordelijkheid voor het naleven van de verplichtingen voorzien in de welzijnsreglementering. Tijdens de inspecties is opgemerkt dat bepaalde werkgevers vaak niet op de hoogte zijn van hun wettelijke verplichtingen. Sommigen werden wel degelijk goed geïnformeerd door hun externe dienst voor preventie op het werk (werd nagegaan op basis van de bezoekverslagen door hun externe dienst) maar voerden de verplichtingen niet uit (vaak door gebrek aan kennis). Sommigen hadden weinig contact met hun externe dienst. En andere werden dan weer anders geadviseerd door hun externe dienst dan wat de wetgever heeft bepaald (bv. het niet opstellen van specifieke risicoanalyses voor dienstencheque-werknemers, geen verplicht gezondheidstoezicht).

Op vlak van **maatschappelijke waardering**: Huishoudelijk werk wordt nog te vaak als niet-productieve arbeid beschouwd. Zorgtaken worden traditioneel nog steeds gezien als het domein van de vrouw. Er is een rechtstreekse

⁶⁰ ULB-studie van 2021: 'Subsidizing Domestic Services: Job Creation, Employment Formalisation and the Unintended Health Costs'.

⁶¹ Studie uitgevoerd in 2020 door het Departement Toegepaste Economische Wetenschappen van de ULB (de DULBEA) op verzoek van het RIZIV.

link tussen het gebrek aan maatschappelijke waardering voor huishoudelijk werk en de lage lonen en de slechte werkomstandigheden.

Stereotypering en vooroordelen: Ben je vrouw, laaggeschoold en van buitenlandse origine, dan kan je wel gaan poetsen. Het hoeft niet eens een combinatie van de 3 te zijn. Want ook al is het overgrote deel van de Oekraïense vluchtelingen hoogopgeleid, in Vlaanderen vinden ze bijna uitsluitend werk in de dienstenchequesector⁶². Mannelijke werkzoekenden worden dan weer nauwelijks toegeleid naar deze sector. Door dergelijke stereotypering sluit je bepaalde werknemers op in deze sector (zelfs al zijn ze perfect in staat om door te groeien naar andere beroepen) en sluit je de toegang voor andere werknemers af.

Aanbevelingen FOD WASO (uit het eindverslag nationale campagne 2022 dienstenchequesector):

Het is belangrijk om zowel werkgevers als externe diensten voor preventie en bescherming op het werk bewust te maken van de specifieke verplichtingen inzake welzijn voor de dienstencheque-werknemers.

Dienstenchequewerkgevers dienen hun dienstenchequewerknemers aan een verplicht gezondheidstoezicht te onderwerpen, zodat elke werknemer toegang heeft tot dezelfde bescherming op het werk, ongeacht zijn werkgever of externe dienst voor preventie en bescherming op het werk.

'Een duurzame toekomst voor de huishoudhulpen in de sector van de dienstencheques. Visienota onderschreven door ACV, Vlaams Netwerk tegen Armoede, LEVL, Femma, Furia en Vrouwenraad' (ontwerptekst mei 2023)

Oplossingen:

Versterk de koopkracht: Een betere verloning is nodig om nieuwe werkrachten aan te trekken en de bestaande te behouden. Gelijkaardige jobs in andere sectoren worden beter betaald, bvb. werknemers in de schoonmaaksector (PC 121) verdienen *minimaal* 15,6550€/u⁶³, huishoudhulpen (PC 322.01) verdienen *maximaal* 13,91€/u. Een inhaalbeweging inzake koopkracht is dus dringend noodzakelijk. De lonen moeten – bovenop de indexaanpassingen – **met minstens 1€/uur verhoogd worden**. Dit vraagt ook een politieke ingreep in de loonnormwet van '96. Naast een hoger loon is ook een correcte terugbetaling van gemaakte onkosten noodzakelijk.

Verlaag de norm voor voltijds werk:

⁶² 'Vrouwelijk en niet in België geboren? Welkom in de poetsindustrie' (knack.be)

⁶³ Loon cat. 1A – gewone schoonmaak; in deze categorie werken vooral vrouwen – in de hogere looncategorieën (max. 19,8070€/u) is het aandeel mannen veel groter

Vanwege de fysiek zware werkomstandigheden en ook wel vanwege de noodzaak om werk en gezinsleven te combineren, werken huishoudhulpen voornamelijk deeltijds⁶⁴. Naast de zorg voor het huishouden van hun klanten staan ze ook in voor onbetaalde zorgarbeid in het eigen gezin⁶⁵. De meerderheid van de huishoudhulpen acht het onmogelijk om deze job vol te houden tot aan de pensioenleeftijd. Daarom moet een debat kunnen gevoerd worden over de houdbaarheid van de huidige voltijdse arbeidsduur. Niet enkel vakbonden maar ook wetenschappers en bepaalde werkgeversorganisaties zeggen duidelijk dat voltijds werken niet mogelijk noch wenselijk is in deze sector. Door **de voltijdse norm op 30u/week** te leggen, versterk je ook de sociale bescherming van de deeltijds werkenden. Door de voltijdse arbeidsduur te verlagen, verhoogt ook het loon van de deeltijdsen evenredig (perequatie van de lonen).

Investeer in preventie en welzijn:

Zet zoals in andere sectoren met verhoogde welzijnsrisico's (bvb. bouw, interim, ...) in op het uitbouwen van sectorale expertise en ondersteun dit via een sectorale preventiedienst. **Zorg voor dwingende sectorale minimumafspraken**, o.a. over verplicht medisch toezicht, ergonomisch werkmateriaal, veilige en verboden schoonmaakproducten, persoonlijke beschermingsmiddelen, verplichte risicoanalyse via huisbezoeken bij klanten, enz. Het rapport van de inspectie TWW (zie voetnoot 16) legt hiervoor de krijtlijnen vast. Investeer in omkadering en begeleiding, intervisie en teamoverleg. Werk aan bewustmaking maar vooral ook handhaving in de strijd tegen discriminatie⁶⁶ en ongewenst gedrag met o.a. duidelijke en afdwingbare gedragscodes, beleidskaders en sancties voor overtreders. De verschillende overheden (regionaal en federaal) beschikken over de hefboomen om dit juridisch en financieel mogelijk te maken.

Waardeer huishoudelijk werk:

Huishoudhulpen verrichten schitterend en maatschappelijk belangrijk werk. Zij staan als professionals in hun vak en mogen terecht fier zijn op hun job. Kunnen we eindelijk erkennen dat (ver)zorgen, onderhouden en bijstand verlenen ook werken is? En het vervolgens als dusdanig waarderen. Dit gaat over een fundamenteel maatschappelijk debat over de waarde van on(der)betaalde zorgarbeid. Meer concreet stelt het de vraag naar de houding tegenover vrouwen en mannen die in hun eigen gezin, onbetaald, het huishoudelijk werk op zich nemen. Een betere verdeling van huishoudelijk werk over vrouwen én mannen, zowel in gezinsverband als binnen professioneel verband zal bijdragen tot meer waardering voor dit werk. **Een sterkere maatschappelijke waardering dient ook te blijken uit een correcte verloning van de huishoudhulp en een correcte prijs voor de klant, veilige en gezonde werkomstandigheden**, naleving van wetten en CAO's (en de nodige controle daarop). Zowel campagnematig als beleidsmatig dienen de nodige initiatieven genomen te worden om de maatschappelijke waardering voor de job van de huishoudhulp te laten stijgen.

Investeer in duurzame jobs via opleiding en doorstroom

⁶⁴ 90% van de huishoudhulpen werkt deeltijds.

⁶⁵ Vrouwen spenderen in België gemiddeld 9,5 uur per week meer aan huishoudelijke taken en kindzorg dan mannen.

⁶⁶ Zie aanbevelingen in [rapport-dienstencheques-definitief-22-feb-2015.pdf](#)

Vorming en competentieversterking zijn essentieel om werknemers te laten groeien. Door vorming kan je efficiënter werken, door bvb. de juiste schoonmaaktechnieken en -producten te hanteren. Maar ook veiliger en gezonder werken, door belastende handelingen en gevaarlijke producten te vermijden. Door te leren hoe je gepast kan communiceren, kan je conflicten vermijden of oplossen. Vorming is dus een middel naar meer werkbaar werk. Intervisie en teamoverleg maken daar onlosmakelijk deel van uit. Vorming moet een groepsgebeuren zijn, de groepsdynamiek leidt tot nieuwe inzichten en vaardigheden.

Vele huishoudhulpen krijgen vandaag geen of nauwelijks vorming; nochtans voorziet de overheid hiervoor middelen via de regionale opleidingsfondsen. **Leg minimale normen voor vorming vast en controleer de naleving ervan.** Deze middelen moeten ook worden gebruikt voor het versterken van algemene, breed inzetbare competenties, zoals bvb. taal en digitale vaardigheden. Integreer in de opleiding voor nieuwe werknemers vorming over sociale wetgeving en aansprakelijkheid, zodat werknemers hun rechten (beter) kennen. Tewerkstelling in deze sector moet ook een springplank kunnen zijn naar andere sectoren zoals voorzien in de basisdoelstellingen van het systeem. Voorzie daarom ook recht op vorming die niet aan de job verbonden is. Deze sector is erin geslaagd om vele werkneemsters uit kansengroepen aan het werk te helpen; nu moet er ingezet worden op doorgroeimogelijkheden (heel wat huishoudhulpen beschikken over voldoende competenties maar de stigmatisering van hun werk belemmert hun kansen).

Voorzie extra middelen voor de sector

Om al het voorgaande te kunnen realiseren **zijn er bijkomende financiële middelen nodig**. Er is nood aan een nieuw en transparant financieel kader met volgende kenmerken:

- **Klanten betalen een eerlijke vergoeding** die blijk geeft van een correcte waardering voor het werk van de huishoudhulp. Binnen deze doelstelling geven we de voorkeur aan een verhoging van de prijs van de dienstencheque⁶⁷ in ruil voor een verbod op het aanrekenen van extra kosten door de DC-ondernemingen⁶⁸. In de eerste plaats kan de fiscale aftrek verlaagd worden. Voor klanten met een laag inkomen kan een 'sociaal tarief' overwogen worden.
- De **bedrijven geven volledige transparantie** over de inzet van deze middelen; winsten en reserves worden maximaal geïnvesteerd in kwalitatieve tewerkstelling van huishoudhulpen (verbetering arbeidsomstandigheden en koopkracht) en kwalitatieve dienstverlening aan klanten. **Dividenden aan aandeelhouders horen niet thuis in een gesubsidieerde sector** die momenteel niet garant kan staan voor een waardig inkomen en een goede gezondheid. Politici die dit laten gebeuren plegen schuldig verzuim.
- De subsidiërende overheid waakt over een correcte naleving van loon- en arbeidsvoorwaarden, gezonde en veilige arbeidsomstandigheden en een gezond (financieel) bedrijfsbeheer. Dit doet ze o.a. door de subsidiëring afhankelijk te maken van het naleven van inhoudelijke en kwalitatieve criteria.

De gecombineerde (financiële) inspanningen van klanten, bedrijven en overheid moeten van de job van huishoudhulp opnieuw een werkbare en leefbare job maken.

⁶⁷ sinds 2014 bedraagt die onveranderd 9€.

⁶⁸ Vele DC-ondernemingen rekenen de klanten extra kosten aan die al snel oplopen tot 1 à 2€ extra/uur.

Maak subsidies afhankelijk van (kwalitatieve) voorwaarden:

De huidige overheidssubsidiëring is zeer rudimentair. 1 gepresteerd uur = 1 dienstencheque = een vast subsidiebedrag, maar er is geen enkele controle op de besteding van deze subsidies. Daarom pleiten we voor een getrapte subsidiëring: een basissubsidiëring in verhouding tot het aantal dienstencheques en een **aanvullende subsidiëring die gekoppeld is aan bepaalde voorwaarden** zoals voldoende omkadering⁶⁹, vorming, gegarandeerd preventie- en welzijnsbeleid, tewerkstellingsmaatregelen voor bepaalde doelgroepen (zoals oudere werknemers), enz. Kortom, om in aanmerking te komen voor deze aanvullende subsidiëring dienen bepaalde uitgaven én kwaliteitsstandaarden bewezen en gecontroleerd te worden.

Plaats maatschappelijke doelstellingen opnieuw centraal:

De sector zorgt voor **instroom van kwetsbare groepen** op de arbeidsmarkt. Dit vraagt van de werkgever ook voldoende begeleiding; vaak ontbreekt dit volledig en voelen de huishoudhulpen zich aan hun lot overgelaten. Door te investeren in omkadering en opleiding versterk je deze groepen zodat ze kunnen **doorstromen naar andere jobs**. Haal deze vergeten doelstelling van onder het stof.

Huishoudhulpen zorgen ervoor dat mensen werk en gezin kunnen blijven combineren of langer thuis kunnen wonen. Dit is een enorme maatschappelijke meerwaarde waarvoor de huishoudhulpen beter mogen gewaardeerd worden, ook financieel.

Dienstboden en ander huispersoneel

Dienstboden verrichten hoofdzakelijk **handenarbeid van huishoudelijke aard** (afwassen, strijken, kuisen, enz.) voor de **privébehoeften** van de werkgever (fysieke persoon) of zijn gezin.

Ander huispersoneel zijn werknemers die:

- Ofwel **prestaties van intellectuele aard voor het huishouden** verrichten (bijvoorbeeld ziekenoppassers, gezelschapsdames, kinderoppassers, privéverpleegsters en privésecretarissen)
- Ofwel **handenarbeid van niet-huishoudelijke aard** voor de privébehoeften van de werkgever of zijn gezin verrichten (bijvoorbeeld tuinlieden, klusjesmannen of privéchauffeurs)

Diplomatiek huispersoneel

Het aantal diplomatieke missies en consulaire posten in België wordt op 303 geschat, goed voor ruim 8.000 werknemers. Een bijzondere categorie dienstbodes bestaat derhalve uit huishoudpersoneel dat in particuliere dienst is bij diplomaten. Dat zijn personen die uitsluitend in particuliere huishoudelijke dienst van een lid van de diplomatieke missie zijn, verschillend van de werknemers van de zendstaat.

⁶⁹ Met een vastgelegde 'omkaderingsnorm' en het vastleggen van de minimale omkaderingstaken (bv. informatie, begeleiding, bemiddeling).

Er moet dus een onderscheid worden gemaakt tussen huishoudpersoneel dat in particuliere dienst is van een diplomaat en het bedienend personeel, zoals chauffeurs, tuiniers of koks die naar België zijn gestuurd en die bij de huishoudelijke dienst van de missie of post van de zendstaat werkzaam zijn. Deze dienstbodes zijn meestal onderdanen van derde landen, soms met dezelfde nationaliteit als hun werkgever. Een arbeidskaart hebben deze dienstbodes niet nodig; ze krijgen via hun werkgever een bijzondere diplomatieke identiteitskaart. Werknemers die in het bezit zijn van een bijzondere identiteitskaart type S — zoals de privébedienden — zijn in principe niet onderworpen aan de Belgische sociale zekerheid, behalve in bepaalde situaties.

Fairwork Belgium pleit er evenwel al jaren voor dat privébedienden van diplomaten van ambtswege onderworpen zouden zijn aan de Belgische sociale zekerheid.

Als privébedienden lokaal worden aangeworven, zal de Directie Protocol van de FOD Buitenlandse Zaken geen bijzondere identiteitskaart uitreiken. Dan is de Belgische wetgeving inzake arbeidsrecht en sociale zekerheid van toepassing.

Een aanzienlijk deel van het huishoudelijk werk zou clandestien worden verricht door huispersoneel van buitenlandse origine.⁷⁰

De Vrouwenraad pleitte al eerder voor:

De uitwerking van een algemene definitie en gemeenschappelijk statuut van het personeel tewerkgesteld in de huishoudelijke economie, voor de uitwerking van profielen en verloning in functie van het (gedifferentieerd) takenpakket + genderneutrale functieclassificaties.

Een intermediaire structuur (derdepartijsysteem) voor dienstbodes en huispersoneel. Een erkend bedrijf neemt dan deze werknemers in dienst via een arbeidsovereenkomst en stelt hen daarna tewerk in de private woning van de gebruikers. En dan ook één CAO die alle verschillende activiteiten groepeert, met duidelijke afspraken over de vormen van tewerkstelling en de verloning. Controles op de welzijnssituatie kunnen eenvoudiger plaatsvinden en de betrokken partijen krijgen rechtszekerheid over hun rechten en plichten. De derdepartij/dienstenchequewerkgever kan optreden als bemiddelaar en tussenpersoon die controle en toezicht kan uitoefenen, en tegelijk ondersteuning en begeleiding kan bieden aan hun werknemers.

Het derdepartijsysteem dat op termijn ook een intermediaire structuur wordt voor andere werknemers die in en rond het huishouden tewerkgesteld zijn als arbeiders of bedienden: het kan gaan om werknemers die huishoudelijke taken combineren met privé-kinderopvang of enkel privé-kinderopvang verlenen of om huispersoneel dat huishoudelijke taken verricht voor minstens x aantal uren bij eenzelfde gezin; het behoud van een eenvormige fiscale aftrek voor gebruikers/werkgevers (derdepartijsysteem); de uitwerking van een sensibilisatiecampagne en een goed

⁷⁰ Myria, Idem.

functionerend informatie- en ondersteuningspunt voor alle stakeholders; het afsluiten van bilaterale akkoorden die de overdracht van sociale rechten van buitenlandse huispersoneel aan andere staten mogelijk maakt; arbeidskaarten die geldig zijn voor de volledige sector i.p.v. voor één bepaalde werkgever; maatregelen om het diplomatiek huishoudpersoneel efficiënter te beschermen en de afhankelijkheidsrelatie tussen huispersoneel en diplomaten zo maximaal mogelijk te beperken.

Een kwalitatief en kwantitatief onderzoek naar de tewerkstelling en behandeling van huishoudpersoneel v/m, een onbekende sector met een kluwen aan mogelijke tewerkstellingskaders en onduidelijke arbeidsrechten. Een onderzoek om een beter zicht te krijgen op de behoeften (wie en hoeveel mensen hebben huispersoneel nodig?), op het huidige wettelijke aanbod, op de mensen die (inwonend) huispersoneel willen zijn en op de realiteit van huishoudelijk werk.

Een vereenvoudigd systeem: één CAO die alle verschillende activiteiten groepeert, met duidelijke afspraken over de vormen van tewerkstelling en de verloning.

De aanpassing van de beroepsprofielen.

Controles op de arbeidsrechten: inspectiediensten moeten toegang krijgen tot de werkvloer van huishoudpersoneel, ook in een privéwoning.

Structurele ondersteuning van een informatie- en ondersteuningspunt dat bekendgemaakt wordt bij werkgevers en werknemers actief in de huisarbeid.

Een realistisch arbeidsmarktbeleid dat inspeelt op huishoudwerk als een knelpuntberoep.

De uitbreiding van de arbeidskaarten voor huispersoneel naar de volledige sector waarin de werknemer is tewerkgesteld.

Effectieve beschermingsmechanismen voor huispersoneel (ook zonder wettig verblijf); verduidelijking van de voorwaarden voor toekenning van arbeidskaart B de mogelijkheid tot verkrijgen van arbeidskaart B als niet-inwonend huispersoneel/dienstbode.

De uitwerking van een sensibilisatiecampagne en een goed functionerend informatie- en ondersteuningspunt voor alle stakeholders. Structurele ondersteuning van een informatie- en ondersteuningspunt dat bekendgemaakt wordt bij werkgevers en werknemers actief in de huisarbeid.

Het afsluiten van bilaterale akkoorden die de overdracht van sociale rechten van buitenlands huispersoneel aan andere staten mogelijk maakt; arbeidskaarten die geldig zijn voor de volledige sector.

Maatregelen om het diplomatiek huispersoneel efficiënter te beschermen.

Opleidingen voorzien voor alle huispersoneel, rekening houdend met hun verschillende takenpakketten, met de bedoeling om arbeidsongevallen en beroepsziekten te voorkomen.

Het IAO-Verdrag nr. 189 bepaalt dat lidstaten een efficiënt en toegankelijk klachtenmechanisme moeten opstellen en de arbeidsinspectie de voorwaardelijke mogelijkheid verlenen om een adequate en passende inspectie te verrichten in de private woning waar het huispersoneel en de dienstboden arbeid verrichten. Het klachtenmechanisme en de arbeidsinspectie op zich bestaan al, maar dienen aldus nog geoptimaliseerd te worden.

De implementatie van het IAO-Verdrag nr. 190 over de uitbanning van geweld in de wereld van werk; ook wat betreft het huispersoneel; o.a. door uitvoeringsbesluiten in het kader van de Welzijnswet.

Fairwork pleit daarenboven voor:

Huispersoneel:

Kwaliteitsvolle opvang voor huispersoneel dat hun onderdak verliest omdat ze problemen hebben bij de werkgever waar ze inwonen. Dit voorkomt dat een klacht die ze indienen onmiddellijk leidt tot verlies van onderdak.

De erkenning van inwonend huispersoneel als knelpuntberoep in het kader van arbeidsmigratie.

Een KB over de veiligheid op de werkvloer voor huispersoneel.

Diplomatiek huispersoneel:

Zowel werkgever als werknemer moeten correct geïnformeerd worden over hoe tewerkstelling van diplomatiek huispersoneel moet gebeuren.

De hervorming van de praktijk voor het verblijf van diplomatiek huispersoneel waarbij de Dienst Protocol van de FOD Buitenlandse Zaken een bijkomende verantwoordelijkheid opneemt bij het begeleiden van dit huispersoneel.

Het personeel van de Dienst Protocol moet ook de nodige training en begeleiding krijgen om meest voorkomend misverstanden en misbruiken te herkennen. Een aantal elementen die in de opleiding moeten opgenomen worden zijn: controle of de betrokken werknemer in het juiste statuut tewerkgesteld is; controle of het arbeidscontract aan de minimum voorwaarden voldoet; nazicht of het takenpakket en de manier van tewerkstelling in overeenstemming is met de Belgische wetgeving.

Bij het niet uitvoeren van een vonnis bijvoorbeeld, moeten de zendstaten op hun verantwoordelijkheid gewezen worden ten opzichte van hun vertegenwoordiger. Wil de zendstaat niet meewerken aan het uitvoeren van het vonnis, moeten sancties genomen worden zoals het niet langer afleveren van diplomatieke verblijfsdocumenten.

De verblijfsregeling voor diplomatiek huispersoneel moet herzien worden. Dit personeel kan zelfs na 10 jaar verblijf in België met een S-kaart niet gemakkelijk overstappen naar een ander verblijfstatuut, ondanks hun bijdrage aan de Belgische samenleving.

IGVM over dienstboden en huispersoneel:⁷¹

De welzijnswet sluit bepaalde mensen die werken uit van zijn toepassingsgebied. Dit is met name het geval voor de dienstboden en het andere huispersoneel, overeenkomstig artikel 4, §2 van de welzijnswet. In een wet van 15 mei 2014 wordt het toepassingsgebied van de welzijnswet uitgebreid tot de thuiswerkers, de dienstboden en het huispersoneel, door middel van de opheffing van artikel 2, §4 van de welzijnswet. Deze bepaling zal echter slechts in werking treden wanneer de uitvoeringsbesluiten daartoe zullen worden genomen, hetgeen vandaag nog niet het geval is.

Het IGVM beveelt aan om de nodige uitvoeringsbesluiten te implementeren of om artikel 2, § 4 van de welzijnswet op te heffen door middel van een nieuwe wet, om te zorgen voor een betere bescherming van het huispersoneel, dat aldus zal kunnen genieten van een bescherming vergelijkbaar met de andere werknemers en werknemsters inzake geweld en pesterijen op het werk.

Au-pairjongeren

Worden wettelijk niet als werknemers beschouwd. Het gaat om buitenlandse jongeren tussen 18 en 25 jaar die maximaal twee jaar in een gastgezin verblijven. De bedoeling is om hun de kans te geven hun culturele horizon te verbreden en hun talenkennis te vergroten. De jongeren krijgen behalve kost en inwoning ook wat zakgeld (450 euro per maand). In ruil zorgen ze voor de kinderen en verrichten ze kleine huishoudelijke taken. Die taken voor het gezin mogen in geen geval het hoofddoel van het verblijf vormen en niet meer dan vier uur per dag en twintig uur per week de tijd nemen. Au-pairjongeren krijgen geen sociale bescherming. De gastgezinnen moeten wel een verzekering afsluiten die de risico's van medische, farmaceutische en hospitalisatiekosten in geval van een ongeval of ziekte dekt, naast een repatriëringsverzekering. In geval van niet-naleving van de voorwaarden die verbonden zijn aan het specifieke statuut van au-pairjongere, wordt die laatste geacht te zijn aangeworven door het gastgezin in het kader van een arbeidsovereenkomst als dienstbode, zoals bedoeld in artikel 5 van de wet van 3 juli 1978 inzake arbeidsovereenkomsten.⁷²

⁷¹ Aanbeveling van het IGVM [nr.2021-R/001](#) betreffende de tenuitvoerlegging van het IAO-verdrag nr. 190 betreffende de uitbanning van geweld en intimidatie in de wereld van werk.

⁷² Myria, Idem.

Volgens de meldingen/klachten die bij Fair Work toekomen vanwege au-pairjongeren is er wel degelijk sprake van uitbuiting door gastgezinnen.⁷³ De klachten gaan over overuren, het niet correct betalen van zakgeld, het aan de deur zetten en aan hun lot overlaten. Een kleine minderheid van de au-pairs dient klacht in bij de regionale inspectiedienst. Jaarlijks worden in België een 500-tal arbeidskaarten B uitgereikt waarvan een 60% aan au-pairs die in Vlaanderen terecht komen. Voor au-pairs uit de EU is er geen registratie en controle voorzien. Over hun aantal in België is niets geweten.

Fair Work heeft onderzoeken van het Rekenhof, SARC en de SERV erop nagekeken, die stellen dat er geen aanpassingen kunnen gebeuren zolang het niet vaststaat wie bevoegd is voor het systeem: Een Gemeenschapbevoegdheid/cultuur-jeugd? Een Gewestelijke bevoegdheid/arbeidsmigratie of een Federale bevoegdheid/migratie? Het Rekenhof suggereert ook om het au-apairsysteem af te schaffen. Culturele uitwisseling kan evengoed binnen het jeugd- en cultuurbeleid. De SERV bijvoorbeeld stelt voor om de au-pair te beschouwen als een au-pair-dienstbode (PC 323) met beperkt aantal uren en verplicht cultureel programma ingebed in een Gewestelijk arbeidsmigratiebeleid.

De Vrouwenraad vraagt:

De hervorming van het au-pairstatuut opnemen in het volgend regeerakkoord; interfederaal te overleggen.

Onthaalouders

Onthaalouders kunnen werken als **werknemer**, als **zelfstandige** of in het **sui-generisstatuut** van **aangesloten onthaalouder**.

Een onthaalouder 'sui generis', is een natuurlijk persoon die aangesloten is bij een door een Gemeenschap erkende dienst voor de opvang van kinderen in een woning voor de opvang in gezinsverband en die niet verbonden is door een arbeidsovereenkomst met deze dienst.⁷⁴

De dienst voor opvanggezinnen dient erkend te worden door de bevoegde instelling krachtens

- het besluit van 27 februari 2003 van de Regering van de Franse Gemeenschap houdende algemene reglementering inzake opvangvoorzieningen of
- het besluit van de Vlaamse Regering van 9 mei 2014 houdende de procedures voor de aanvraag en de toekenning van de vergunning en de subsidies voor gezinsopvang en groepsopvang van baby's en peuters of

⁷³ Fairwork Belgium, Meer Fairwork in Belgium, 2021

⁷⁴ Bron: [SocialSecurity.be/Onthaalouders](https://socialsecurity.be/Onthaalouders) (geraadpleegd maart 2023).

- het besluit van de Regering van de Duitstalige Gemeenschap van 22 mei 2014 betreffende de kinderopvangdiensten en andere vormen van kinderopvang.

De erkende opvangdienst wordt als werkgever van de onthaalouder beschouwd.

De socialezekerheidsbijdragen voor onthaalouders worden berekend op basis van een fictief loon via volgende formule: **T x E x L**.

T = het aantal opvangdagen. Eén dag stemt overeen met de opvang van één kind gedurende één dag. Het maximaal aantal opvangdagen per kwartaal bedraagt $(65 \times 4) = 260$ opvangdagen;

E = 1,9;

L = 3 x het gewaarborgd gemiddeld minimum maandinkomen gedeeld door 494.

Praktisch gezien wordt het fictief loon per maand berekend, er rekening mee houdend dat **L** kan variëren in het geval het G.G.M.I. wijzigt in de loop van het kwartaal.

Onthaalouders sui generis hebben recht op pensioen; gezinsbijslag; verzekering tegen ziekte, arbeidsongeschiktheid, beroepsziekten en arbeidsongevallen; opvanguitkering wanneer er kinderen buiten de wil van de onthaalouder afwezig zijn.

De hoogte van de meeste sociale zekerheidsuitkeringen hangt af van de gezinssituatie, het aantal opgevangen kinderen en het aantal dagen dat die kinderen opgevangen zijn.

De **socialezekerheidsbijdragen** worden door de organisator aan de bron van de kostenvergoeding ingehouden en aan de RSZ gegeven. De organisator betaalt ook zelf een bijdrage aan de RSZ.

De **Nationale Arbeidsraad** schreef een [Advies Nr. 2.304 Evaluatie van het sui-generis statuut van onthaalouders](#) (28 juni 2022):

De NAR wijst erop dat deze categorie onthaalouders voor de sociale zekerheid beschouwd worden als fictieve werknemers en de erkende en gesubsidieerde diensten, waarbij ze zijn aangesloten, als fictieve werkgevers. De arbeidswetgeving is niet van toepassing.

De RSZ ontvangt minder inkomsten wanneer de onthaalouder werkt onder het sui-generisstatuut in vergelijking met de inkomsten die worden ontvangen in het stelsel van de werknemers.

Er bestaan verschillen tussen de federale regelgeving en de regionale maatregelen. Sinds 1 april 2014 is de regelgeving in Vlaanderen niet langer in overeenstemming met de federale regelgeving wat het begrip "erkende capaciteit" betreft, omdat het decreet van 20 april 2012 houdende de organisatie van kinderopvang van baby's en peuters, de regelgeving inzake de vergunningen heeft aangepast. Op basis van dit decreet kunnen er in Vlaanderen maximaal 8 kinderen worden opgevangen in gezinsverband in plaats van het op federaal niveau vastgestelde maximum van 4 kinderen. Het opvangen van meer kinderen dan dit theoretische maximum, heeft zal geen invloed op de RSZ-aangifte,

op de berekening van de uitkeringen of op de opbouw van socialezekerheidsrechten. De situatie van samenwerkende onthaalouders, die net als minicrèches gegroepeerd zijn in groepsopvang, waarvoor ditzelfde decreet voorziet in de opvang van maximaal 18 kinderen onder het suigenerisstatuut, doet ook vragen rijzen. Dit bijzondere stelsel levert met name moeilijkheden op met betrekking tot de DmfA-aangifte.

De overgang naar het statuut van onthaalouder in loondienst in de drie Gemeenschappen verloopt aan een verschillend tempo.

In eerdere adviezen heeft de NAR het tijdelijke karakter van dit sui-generisstatuut benadrukt.

De NAR benadrukt dat kinderopvangvoorzieningen van fundamenteel belang zijn om de doelstelling van de regering te bereiken, d.i. een werkzaamheidsgraad van 80 % die aansluit bij de drie grote Europese doelstellingen voor 2030 die de sociale partners tijdens de top van Porto in mei 2021 hebben onderschreven.

Aanbevelingen van de NAR: van sui-generisstatuut naar werknemersstatuut

Vanaf 1 juli 2024 zouden onthaalouders die in dienst treden, worden opgenomen in het statuut van werknemer in loondienst.

Op langere termijn zou er, om geen moeilijkheden te creëren in het veld, een zachte en geleidelijke instroom naar het statuut van werknemer moeten worden georganiseerd voor onthaalouders die momenteel tewerkgesteld zijn op grond van het sui-generisstatuut, maar waarbij de inmiddels verworven rechten gehandhaafd moeten worden.

Op 30 juni 2024 wordt een lijst opgesteld van onthaalouders die op dat moment nog in het sui-generisstatuut werkzaam zijn en opdat zij – indien gewenst – in dit statuut kunnen blijven. Na de cut-off-datum zijn geen nieuwe instromers meer mogelijk. Dit neemt niet weg dat de onthaalouders op deze gesloten lijst, op hun verzoek en volgens de modaliteiten bepaald door de Gemeenschappen en gewest waaronder zij ressorteren, overstappen naar het werknemersstatuut, in welk geval, die overgang definitief is.

Samenwerkende onthaalouders werken momenteel eveneens onder het sui-generisstatuut, meestal in gebouwen die een vergunning hebben voor groepsopvang, en tussen 8 en 18 kinderen opvangen. De NAR meent dat de bijzondere situatie van deze onthaalouders vragen doet rijzen, aangezien de proefprojecten die in Vlaanderen lopen, niet op hen van toepassing zijn. Hij pleit er derhalve voor dat voor die specifieke groep een passende oplossing wordt gevonden.

Periodes van prestaties als onthaalouder die dateren van voor de inwerkingtreding van dit specifieke statuut (vóór 2003), worden tot niet worden meegerekend voor de opbouw van de pensioenrechten, met als gevolg dat deze werknemers slechts een zeer laag pensioen krijgen. De NAR pleit hier voor een gelijkstelling van deze prestaties voor de opbouw van de pensioenrechten, op voorwaarde dat die gelijkstelling duidelijk wordt gekoppeld aan bewijzen dat prestaties als onthaalouder werden geleverd.

→ Ondertussen is er wel de aanpassing van de toegang tot het minimumpensioen (*Wet 27 november 2022 tot wijziging van het KB van 28 september 2006 tot uitvoering van de artikelen 33, 33bis, 34 en 34 bis van de herstellwet*

van 10 februari 1981 inzake pensioenen van de sociale sector en de wet 15 mei 1984 houdende maatregelen tot harmonisering in de pensioenregelingen (1), BS 4 januari 2023.). Maar de berekening van het pensioenbedrag werd inderdaad niet aangepast.⁷⁵

Mantelzorgers

Vanaf 1 september 2020 kan je als mantelzorger een erkenningsattest aanvragen bij je ziekenfonds. Dit erkenningsattest staat ook bekend als het mantelzorgattest of het mantelzorgstatuut.

In 2021 waren er in België 800.000 mantelzorgers.

In mei 2021 waren er 11.167 personen erkend als mantelzorger. Daarvan zijn 64,40 % vrouwen en 35,60 % mannen. Cfr. centraal register voor mantelzorgers, een soort databank voor de mutualiteiten om de erkenningsaanvragen te kunnen beheren.⁷⁶

Er **twee types erkenningen**: (1) een algemene erkenning als mantelzorger en (2) een erkenning als mantelzorger met sociaal voordeel.⁷⁷

Algemene erkenning als mantelzorger

De algemene erkenning als mantelzorg opent voorlopig geen rechten of sociale voordelen.

De aanvraagprocedure: de mantelzorger en zorgvrager vullen samen een verklaring op erewoord in en dienen die in bij het ziekenfonds van de mantelzorger. Met deze verklaring beiden geven beiden aan te voldoen aan de volgende criteria:

- De zorgvrager heeft zorg en ondersteuning nodig door zijn of haar gezondheidssituatie of handicap.
- De mantelzorger geeft regelmatig hulp en ondersteuning, en doet dit niet vanuit haar beroep of als vrijwilliger. Het gaat bijvoorbeeld over het helpen bij maaltijden, wassen en aankleden, boodschappen doen.
- Er is een vertrouwensrelatie of een nauwe affectieve of geografische relatie tussen de mantelzorger en de zorgvrager.

⁷⁵ In het Nar verslag is een historiek te vinden over de onthaalouders op p37 van het verslag: <https://cnt-nar.be/sites/default/files/documents/nl/rapport-130-FR-NL.pdf>

⁷⁶ https://www.stradalex.com/nl/sl_src_publ_div_be_chambre/document/SVbkv_55-b061-1186-0838-2020202110813

⁷⁷ Bron: Steunpunt Mantelzorg – [Kan ik een mantelzorgattest, -statuut of erkenning vragen?](#) (geraadpleegd maart 2023)

- De mantelzorger verblijft in België.
- De mantelzorger houdt rekening met de noden en levenswensen van de zorgvrager.
- Er is minstens 1 professionele zorgverlener die de mantelzorger bijstaat in de zorg.
- Het ziekenfonds verwerkt de gegevens en geeft de mantelzorger een attest.

Erkenning als mantelzorger met een sociaal voordeel

Deze erkenning is slechts 1 jaar geldig en heeft momenteel 1 federaal sociaal voordeel: het mantelzorgverlof dat je maximum 3 maand voltijds kan opnemen als werknemer of ambtenaar. In de loop van 2021 is het mantelzorgverlof opgetrokken van 1 naar 3 maanden.

De criteria:

Om deze erkenning te krijgen moet je als mantelzorger en zorgvrager voldoen aan een aantal criteria. Leeftijd is geen criterium, dus zowel volwassenen als kinderen en jongeren komen in aanmerking.

Voor de mantelzorger:

- Verblijft in België.
- Geeft doorlopend of regelmatig hulp en zorg aan de zorgvrager. En dat minstens 50 uur per maand of 600 uur per jaar.
- Geeft die zorg niet vanuit je beroep of als vrijwilliger.
- Houdt rekening met de noden en levenswensen van de zorgvrager.
- Er is minstens één professionele zorgverlener die de mantelzorger bijstaat in de zorg.

Voor de zorgvrager:

- Verblijft in België.
- Verblijft niet in residentiële setting, zoals een woonzorgcentrum of voorziening voor personen met een handicap.
- Het zorg- en ondersteuningsnood is voldoende zwaar. Wat wil dat zeggen?
 - o Bij meerderjarige (ouder dan 21 jaar) zorgvragers moet je ten minste 12 punten op de graad van zelfredzaamheid voor de integratietegemoetkoming scoren. Die vaststelling kan gebeuren door de FOD Sociale Zekerheid, Medex of de adviserend arts van het ziekenfonds.
 - o Veel zorgvragers hebben al een vaststelling van zorgbehoefte laten uitvoeren. Je hoeft geen nieuwe vaststelling te laten uitvoeren in bepaalde gevallen. Bijvoorbeeld als je al een zorgbudget voor ouderen of een zorgbudget voor zwaar zorgbehoevenden ontvangt en voldoende punten op de inschaling scoorde.
 - o Als de zorgvrager minderjarig is, gelden de scores van het groeipakket (de vroegere kinderbijslag). Je moet ten minste 12 punten scoren of ten minste 6 punten in de derde pijler.

- In het kort: vraag na bij je ziekenfonds of de dienst maatschappelijk werk van je ziekenfonds of je in aanmerking komt en of je eerdere vaststellingen van zorgbehoefte geldig zijn voor deze erkenning.

De aanvraagprocedure:

De mantelzorger en zorgvrager vullen samen een verklaring op erewoord in en die dien je in bij het ziekenfonds van de mantelzorger, samen met het bewijs van zorgbehoefte van de zorgvrager. Als je voldoet aan alle criteria zal het ziekenfonds je een attest geven.

Er kunnen maximaal 3 mantelzorgers per zorgvrager dit type erkenning aanvragen.

Het sociale voordeel: het mantelzorgverlof:

Met het type 2 erkenningsattest kan je bij je werkgever mantelzorgverlof aanvragen. Je doet dit door een aangetekend schrijven of een brief te bezorgen aan je werkgever, met het bewijs van je erkenning als mantelzorger. Dit moet je minstens 7 dagen voor de ingangsdatum van het verlof, tenzij je een kortere periode overeenkomt met je werkgever.

Vanaf **1 september 2021** kan je als erkend mantelzorger (mantelzorgstatuut type 2) **3 maanden voltijds** en **6 maanden halftijds of 1/5^{de}** mantelzorgverlof opnemen per zorgvrager. Over je hele loopbaan kan je maximum 6 maanden voltijds mantelzorgverlof opnemen of 12 maanden als je het halftijds of 1/5de opneemt.

Mantelzorgverlof is, naast palliatief verlof, verlof voor medische bijstand en ouderschapsverlof, een van de 'thematische' verloven. Dat zijn wettelijk vastgelegde verloven die het recht geven om gedurende een bepaalde periode in uw loopbaan minder of niet te werken.

Tijdens het verlof voor mantelzorg krijgt de mantelzorger van de RVA⁷⁸ een **uitkering**:

Voor de privé-sector bijvoorbeeld (bedragen Index op 01/12/2022):

- Volledige onderbreking: 879,15 euro netto basisbedrag en 1.479,99 euro netto verhoogd bedrag voor een alleenstaande (met kinderen ten laste)
- Halftijdse onderbreking: 405,23 euro netto basisbedrag en 682,20 euro netto verhoogd bedrag voor een alleenstaande (met kinderen ten laste)
 - En werknemer ouder dan 50 jaar: 546,31 euro netto basisbedrag en 682,20 euro netto verhoogd bedrag voor een alleenstaande (met kinderen ten laste)
- 1/5^{de} onderbreking: 137,48 euro netto basisbedrag en 184,88 euro netto voor alleenwonende werknemers, d.w.z. voor de personen die uitsluitend met 1 of meerdere kinderen (ongeacht de leeftijd) ten laste samenwonen of 272,87 euro voor de alleenstaande ouder in de eerste graad van het kind waarmee

⁷⁸ RVA [Verlof voor mantelzorg T164](#) (geraadpleegd in maart 2023)

deze samenwoont of belast is met de dagelijkse opvoeding en het kind waarvoor de ouder de prestaties vermindert, moet jonger dan 18 jaar zijn in het geval van een palliatief verlof, verlof voor mantelzorg of een medische bijstand en minder dan 12 jaar in het geval van een ouderschapsverlof. De leeftijd van 12 en 18 jaar wordt verhoogd tot 21 jaar indien het een kind met een handicap is.

Einde van de erkenning:

Beide types erkenning kunnen beëindigd worden als de volgende zaken zich voordoen:

- Op verzoek van de mantelzorgverlener of de zorgvrager
- Bij overlijden van de mantelzorgverlener of de zorgvrager
- Als de zorgafhankelijkheid beëindigd wordt
- Als de zorgvrager langer dan 90 dagen verblijft in een residentiële setting (woonzorgcentrum, voorziening voor personen met een handicap, ...)
- Als de mantelzorgverlener niet langer aan de erkenningscriteria voldoet
- Als de mantelzorgverlener veroordeeld wordt voor geweld, mishandeling, oplichting of verwaarlozing.

Wijzigde de situatie van de mantelzorgverlener en de zorgvrager en voldoen ze niet langer aan de criteria, dan moeten ze dit aan het ziekenfonds melden.

We stellen vast dat er in de praktijk verschillende vormen van mantelzorgverlof zijn:

- Tijdskrediet met motief palliatieve zorg of medische bijstand. Voor deze motieven is de totale opname erg beperkt (palliatieve zorg is percentageel verwaarloosbaar, medische bijstand maakt 3% uit van de opnames binnen tijdskrediet).
- Thematisch verlof palliatief of medische bijstand
- 'Nieuw' thematisch mantelzorgverlof Duur: 3 maanden (voltijds) of 6 maanden halftijds per zorgbehoevende (krediet van 6 maand voltijds of 12 maand deeltijds per zorgverstrekker over gehele loopbaan). Deeltijdse (75%) kan geen halftijds mantelzorgverlof opnemen. De verloven voor mantelzorgers zijn zeer versplinterd.

De gemiddelde duur van mantelzorg is zeer lang. (10,1 jaar voor een partner; 24,9 jaar voor een kind en 7,3 jaar voor een ouder). De bestaande verlostelsels bieden dus niet voldoende ademruimte en geen structureel antwoord op langdurige mantelzorgnoden. De opname van deze verloven is, net zoals bij de andere zorgverloven, genderongelijk. De verdeling schommelt rond 70% vrouwen en 30% mannen.

De Vrouwenraad vraagt:

Het mantelzorgverlof, ingevoerd tijdens de legislatuur 2019-2024, mag geen reden zijn om tijdskrediet met motief en de thematische verloven af te bouwen. Integendeel, er kan onderzocht worden in welke mate er nood is aan meer flexibele werkuren, meer maanden mantelzorgverlof en aan meer thematische verlof (palliatief, medische bijstand).

Voor wat betreft de uitkeringen, kan er gekeken worden naar het inkomen van de personen in kwestie en hun inkomensverlies omwille van de mantelzorg.

Er kan werk gemaakt worden van een eengemaakt mantelzorgverlof, op basis van een brede definitie van mantelzorg (ruimer dan enkel fysieke zelfredzaamheid). De verschillende motieven binnen tijdskrediet mogen niet in concurrentie treden met elkaar. Mantelzorg moet als een aparte zorgnood beschouwd worden. De uitkeringen kunnen gedifferentieerd worden naargelang de mantelzorgsituatie (kortere of langere duur).

Sekswerkers

We verwijzen naar ons [Vrouwenraaddossier en standpunt Misbruik van prostitutie van meerderjarigen en vrijwillig sekswerk \(2022\)](#).

De Vrouwenraad vroeg:

Een optimalisering van het sociaal statuut van zelfstandigen.

Wat betreft het werknemersstatuut vraagt de gezagsverhouding tussen de werknemer en zijn werkgever aandacht. In het kader van de Arbeidsrelatiewet zouden specifieke criteria voor de sekswerker moeten uitgewerkt worden; bijvoorbeeld: de bestemmingen van de door de prostituee/sekswerker ontvangen gelden (wie draagt de verantwoordelijkheid en heeft beslissingsmacht); het gebruik van materiaal in eigen bezit,...

Ook bijkomende wettelijke bepalingen met betrekking tot de uitzonderingen op de ondergeschiktheid in het kader van ongelijke machtsverhoudingen: de sekswerker mag een en ander in het kader van seksuele dienstverlening weigeren ten aanzien van de klant/cliënt; mag de klant/cliënt weigeren; de seksuele dienstverlening mag door de sekswerker afgebroken worden tijdens de dienstverlening. Want dwang tot seks = seksueel geweld; dwang tot seksuele handelingen = seksuele intimidatie.

Geen systeem van flexijobs, geen sui-generisstatuut.

Naast het zelfstandigenstatuut zijn er nog andere niet-hiërarchische organisatiesystemen, die nader moeten bekeken worden:

- Het recht om zich te verenigen volgens het coöperatieve model (specifiek voor sekswerkers) of om deel uit te maken van coöperatieve vennootschappen die verschillende beroepen verenigen. Met de decriminalisering van bepaalde handelingen inzake het pooierschap wordt dit een concrete mogelijkheid. Het coöperatieve model kan sterker omkaderd worden.

-Het recht om zich te verenigen via het vzw-model, zoals Aditi vzw actief is in Vlaanderen op het vlak van seksuele dienstverlening voor personen met een zorgbehoefte.

-Een overheidssysteem; bijvoorbeeld een publiek-privaat coöperatieve samenwerking: deze piste kan onderzocht worden.

De ministerraad keurde op 23 juni 2023 een voorontwerp van wet goed dat de voorwaarden vastlegt voor de tewerkstelling van sekswerkers.

De arbeidsovereenkomst is onderworpen aan de gewoonlijke reglementering, met uitzondering van bepaalde aspecten die verband houden met de vier vrijheden die algemeen worden erkend voor sekswerkers. Deze zijn:

- het recht om een seksuele partner te weigeren
- het recht om specifieke seksuele handelingen te weigeren
- het recht om de activiteit te allen tijde te onderbreken of stop te zetten
- het recht om zelf voorwaarden te stellen aan de seksualiteit

Daarnaast omvat het voorontwerp de volgende bepalingen:

- de voorwaarden waaraan een werkgever moet voldoen om te worden erkend
- enkel werkgevers die een voorafgaande erkenning hebben verkregen mogen sekswerkers tewerkstellen, zoniet riskeren ze vervolgd te worden wegens pooierschap
- het verkrijgen van een erkenning is aan strenge vereisten onderworpen om misbruik en uitbuiting van sekswerkers te voorkomen
- de verplichte aanstelling van minstens één vertrouwenspersoon

Het voorontwerp wordt ter advies voorgelegd aan de Nationale Arbeidsraad, het Beheerscomité van de Rijksdienst voor Sociale Zekerheid (RSZ), de Sociale Inlichtingen- en Opsporingsdienst (SIOD), de Gegevensbeschermingsautoriteit (GBA), de Raad van de Gelijke Kansen voor Mannen en Vrouwen en aan de in de betrokken materies gespecialiseerde leden van de academische wereld.

Asiel en migratie

Zie ook Vrouwenraadnota en aanbevelingen [De aanbeveling over de bescherming van de rechten van migranten, vluchtelingen en asielzoekende vrouwen en meisjes \(aangenomen door het Comité van Ministers van de Raad van Europa op 20 mei 2022\) Focus op gendergerelateerd geweld tegengaan \(2022\)](#).

De Vrouwenraad vraagt:

De Belgische overheid moet de Aanbeveling⁷⁹ over de bescherming van de rechten van migranten vluchtelingen en asielzoekende vrouwen en meisjes – met 108 maatregelen – uitvoeren.

Mensen in onwettig verblijf

Mensen in onwettig verblijf kunnen terecht komen in illegale tewerkstelling, bij malafide werkgevers. Ook als huispersoneel.

De organisatie Fairwork Belgium pleit voor het identificeren, confronteren, vervolgen en bestraffen van werkgevers die de regels van eerlijke concurrentie niet respecteren.

De aanbevelingen van Fairwork Belgium:

Een **veilig loket** dat werknemers in onwettig verblijf onthaalt, hen informeert en begeleidt bij het afdwingen van hun arbeidsrechten en hen kosteloos kan bijstaan tot ze hun arbeidsrechten (loon, arbeidsongeval,...) hebben kunnen afdwingen en een eventuele compensatie hebben ontvangen. De wettelijke basis hiervoor werd voorzien in artikel 8 § 4 van de wet van 11 februari 2013 tot vaststelling van sancties en maatregelen voor werkgevers van illegaal verblijvende onderdanen van derde landen, die een omzetting is van de Europese richtlijn 2009/52/EG van 18 juni 2009 tot vaststelling van minimumnormen inzake sancties en maatregelen tegen werkgevers van illegaal verblijvende onderdanen van derde landen. Deze richtlijn voorziet ook in dezelfde arbeidsrechten voor alle werknemers, ook deze zonder wettig verblijf. De wet van 2013 werd nog niet uitgevoerd op dit vlak. Daarom moet er een KB komen ter uitvoering van artikel 8 § 4 van de wet van 2013 waarbij een centrum voor geleiding van sociale uitbuiting wordt erkend.

Vermoeden van tewerkstelling bij controle van arbeidsinspectie: De wetgever voorziet in een vermoeden van 3 maanden tewerkstelling (artikel 7 van de wet van 2013). De werkgever moet kunnen bewijzen dat betrokkene daar minder lang werkte en de werknemer dat deze er langer werkte. De directies van de inspectie Toezicht op de sociale wetten passen de regeling niet in alle regio's even strikt toe. Daarom moeten alle arbeidsinspectiediensten (regionaal en federaal) de regularisatie van drie maanden loon toepassen.

Vermoeden van tewerkstelling tijdens strafrechtprocedure: bij de arbeidsauditoraten is er discussie over de toepassing van art. 7 van de wet van 2013. Dit artikel kan niet gebruikt worden in de strafrechtprocedure omdat het niet in het sociaal strafwetboek is opgenomen. Maar artikel 162 van het sociaal strafwetboek biedt wel deze mogelijkheid. Vanwege de bevoegde ministers moet er een omzendbrief naar de arbeidsauditoraten vertrekken dat bij een strafbaarstelling op basis van art. 162 van het sociaal strafwetboek bij het tewerkstellen van een persoon

⁷⁹ De aanbeveling CM/Rec(2022)17 van het Comité van Ministers van de Raad van Europa aan de lidstaten over de bescherming van de rechten van migranten, vluchtelingen en vrouwen en meisjes die asiel zoeken (Aangenomen door het Comité van Ministers op 20 mei 2022 op de 132de Zitting van het Comité van Ministers)

zonder wettig verblijf het art. 7 van de wet van 11 februari 2013 de mogelijkheid biedt omeen wettelijk vermoeden van tewerkstelling gedurende drie maanden in te roepen.

Werkwijze sociale controle ten aanzien van werknemer zonder papieren: bij het afdwingen van arbeidsrechten na het indienen van een klacht is de bewijsgaring vaak een probleem want er zijn geen geschreven contracten of loonbrieven. Wanneer bij een controle van een werknemer zonder wettig verblijf de inspectiedienst de politie contacteert, neemt deze contact op met de Dienst Vreemdelingenzaken (DVZ). De werknemer riskeert het land te moeten verlaten. De bevoegde ministers moeten een omzendbrief publiceren en bezorgen aan de politie- en inspectiediensten en de DVZ die bepaalt dat de arbeidsinspecteurs oordelen dat het gaat om een werknemer die het slachtoffer is van uitbuiting. Dit moet dan niet gerapporteerd worden aan de DVZ, noch moet de werknemer worden meegenomen haat het politiekantoor In overleg met de betrokken diensten wordt bepaald hoe de informatie uit te wisselen wanneer de identiteit door DVZ moet worden vastgesteld. Deze methodiek zou op zijn minst moeten toegepast worden wanneer de weknemer zelf vraagt om gecontroleerd te worden op de werkvloer. De impact op het terugkeerbeleid is gering omdat DVZ nog over andere instrumenten beschikt om migranten zonder verblijfsrecht te controleren.

Vervolgingsbeleid bij het arbeidsauditoraat: de omzendbrief COL12/2012 van het College van Procureurs-generaal bij de Hoven van Beroep moet herwerkt worden, zodanig dat de precariteit van werknemers erin wordt meegenomen, conform de wet van 11 februari 2013. Nu klasseren arbeidsauditeurs dossiers waarin niet minstens drie werknemers betrokken zijn. In het kader van de strijd ten zwartwerk is het van belang om alle dossiers voor de rechtbank te brengen.

Kosteloze rechtspleging: dit is geregeld door de artikelen 668 e.v. van het Gerechtelijk Wetboek. Maar voor personen in onwettig verblijf wordt geen rekening gehouden met de situatie waarin iemand zijn rechten in België dient te vrijwaren, zonder dat het de bedoeling is om er een verblijf te vestigen. Deze uitsluiting is een schening van artikels 6 en 14 EVRM. Bijgevolg moet artikel 668 G.W. in overeenstemming worden gebracht met het arrest Anakomba van het EHRM van 10 maart 2009 zonder dat de mogelijkheden om je rechten af te dwnigen als persoon zonder wettig verblijf kunnen worden ingeperkt: iedereen moet rechten kunnen afdwingen en een vonnis moet kunnen laten uitvoeren.

Recht op een bankrekening: mensen zonder wettig verblijf hebben wettelijk het recht om een bankrekening te openen. De anti-witwaswetgeving bepaalt echter dat banken een risicoanalyse daarop moeten doen. Deze wetgeving bevat een lijst van wie toegang moet krijgen tot een basisbankdienst, conform de EU richtlijn 2015/849 (vierde antiwitwasrichtlijn). In die lijst (van de richtlijn en de wet) zijn personen zonder wettig verblijf niet opgenomen. De banken beroepen zich op deze regelgeving om te voorkomen dat ze een rekening moeten openen voor iemand zonder wettig verblijf. Daarom moet het Wetboek van Economisch recht worden aangepast.

Kennis en coördinatie inzake uitbuiting werknemers met precair of zonder verblijfsrecht: er is een betere afstemming nodig tussen verschillende diensten, zoals de inspectiediensten Toezicht op sociale wetten (TSW): respecteren van arbeidsrechten; Rijksdienst voor Sociale Zekerheid (RSZ): respect sociaal zekerheidsrecht; Toezicht Welzijn op het Werk (TWW): veiligheid op de werkvloer; Rijksinstituut voor de Sociale Verzekeringen der Zelfstandigen (RSVZ): sociaal statuut van de zelfstandigen; Regionale inspecties: focus op arbeidsmigratierecht; politie;

arbeidsauditeurs; Myria; gespecialiseerde hulpverleners. Daarom moet in de schoot van de Sociale Inspectie en Opsporingsdienst (SIOD), opgericht in 2006 om een visie op sociale fraudebestrijding te ontwikkelen, een werkgroep 'economische uitbuiting werknemers met precair of zonder verblijfsrecht op te richten. Doel is methodieken ontwikkelen opdat slachtoffers hun rechten kunnen vrijwaren en mafafide werkgevers een correcte sanctionering krijgen.

Bescherming bij arbeidsongeval: de drempels om van deze bescherming te genieten blijken vaak te hoog te zijn.

Vandaar:

Een ambtshalve onderzoek naar mensenhandel bij arbeidsongevallen: alle betrokken diensten, TWW, Fedris en de arbeidsauditeurs volgen het dossier in dat perspectief op; een omzendbrief van minister van Justitie naar College van Procureurs-generaal bij de Hoven van Beroep om aan te dringen dat Openbaar Ministerie telkens de piste mensenhandel onderzoekt; de minister van Werk en fraudebestrijding geeft instructie aan arbeidsinspectiediensten om bij dergelijke dossiers te onderzoeken of er sprake is van mensenhandel.

Oplossing voor het verblijf tijdens het onderzoek naar uitbuiting en erkenning arbeidsongeval: in niet elk dossier is er sprake van mensenhandel. De arbeidsauditeur kan ook hier de procedure opvolgen. De betrokkene heeft geen enkel recht op uitkering tot de uitspraak van de rechter en komt in extreme precariteit terecht. Een slachtoffer van mensenhandel krijgt in dat geval een tijdelijk verblijfsrecht. De meest aangewezen oplossing voor niet-slachtoffers van mensenhandel is dat ze de mogelijkheid krijgen om tijdens de procedure in België te verblijven. Wanneer betrokkene zich dan aanmeldt bij een gespecialiseerd onthaalcentrum, zou dit centrum een voorlopig verblijfsdocument 'bijlage 15' (gevolgd door een attest van immatriculatie gevolgd door een elektronische A kaart), kunnen aanvragen bij de Dienst Vreemdelingenzaken. Zo krijgt de persoon in onwettig verblijf dezelfde rechten als een slachtoffer van mensenhandel. Wanneer de arbeidsauditeur beslist bij het begin of in de loop van de procedure dat er sprake is of kan zijn van een ernstig arbeidsongeval maar er niet voldaan wordt aan de criteria van mensenhandel, zou deze een erkende organisatie moeten informeren die de DVZ contacteert om een bijlage 15 te bezorgen.

Inreisrecht en kostenvergoeding voor medische controle na arbeidsongeval: wanneer een arbeidsongeval is erkend door de rechtbank of de verzekeringsmaatschappij, kan de werknemer worden opgeroepen om zich te melden bij de controlearts van hetzij de arbeidsongevallenverzekering hetzij bij Fedris. Daagt de werknemer niet op, verliest deze het recht op vergoeding. Een werknemer die ondertussen is teruggekeerd naar het land van herkomst, moet de kans krijgen om zijn rechten te vrijwaren. DVZ zou deze persoon de toestemming moeten kunnen geven om zich te melden bij de controlearts en daarvoor dus toegang tot het grondgebied verlenen en dat moet ook financieel mogelijk zijn (conform art. 36 van het KB van 21 december 1971 houdende uitvoering van sommige bepalingen van de arbeidsongevallenwet: recht op vergoeding voor eventuele verplaatsingen in kader van arbeidsongeval). De DVZ zou een visum kortverblijf moeten kunnen afleveren voor de periode waarin de werknemer zich moet melden bij de controlearts.

Sociale zekerheid

Eigen rechten

Onze sociale zekerheid heeft zich na de Tweede Wereldoorlog ontwikkeld via allerlei maatregelen in verschillende sectoren (ziekte- en invaliditeit, moederschap/ouderschap, werkloosheid, pensioenen,...). Een aantal daarvan zijn nog steeds voor een deel gebaseerd op het gezinsmodel met één (mannelijke) kostwinner. Dit zogenaamde kostwinnersmodel vierde hoogtij in de jaren 1950 tot 1970. Op het einde van de 20ste eeuw kwam er geleidelijk meer aandacht voor tweeverdienersgezinnen en recenter ook voor eenoudergezinnen.

Maar de maatregelen in de sociale zekerheid zijn in de loop van de jaren ad hoc verder gegroeid en bijgevolg niet gestroomlijnd. Daardoor zijn er een aantal onrechtvaardigheden ontstaan: vrouwen worden indirect benadeeld ten opzichte van mannen, zelfs vrouwen onderling worden in bepaalde gevallen verschillend behandeld. We zien dit ook bij gehuwden en samenwoners en bij eenverdieners- en tweeverdienersgezinnen.

Bepaalde niet-actieve werknemers (uit de categorie samenwonenden bij de werkloosheids- en ziekte- en invaliditeitsuitkeringen) krijgen lagere uitkeringen dan alleenstaande rechthebbenden en rechthebbenden met gezinslast ondanks het feit dat ze tijdens hun beroepsactieve periode op dezelfde manier bijdragen betaald en rechten opgebouwd hebben. Er is dus sprake van eigen niet-ontvangen rechten en het gaat vaak om vrouwen, die daardoor dus benadeeld worden.

De Vrouwenraad vraagt:

De invoering in de sociale zekerheid van uitsluitend eigen rechten vanaf een bepaald moment in de nabije toekomst en dit voor iedere afgestudeerde, met een degelijk systeem van gelijkgestelde dagen. Dit impliceert ook de uitdoving van de afgeleide rechten / inefficiënte gezinsmodulering en de vervanging van de eigen niet-ontvangen rechten door 100% eigen rechten. Dit is een geleidelijk proces: de huidige afgeleide rechten bijvoorbeeld, worden uiteraard niet ontzegd aan degenen die er nu gebruik van maken, tenzij er eventueel overgangperiodes met voldoende compensatiemechanismen voorzien worden.⁸⁰

⁸⁰ Anderen stellen voor om de logica en bedragen die worden gehanteerd in de uitkeringen voor arbeidsongeschiktheid en invaliditeit over te nemen in de werkloosheidsverzekering. De gebruikte inkomensgrenzen liggen immers hoger en worden in twee stappen toegepast zodat er een transitieperiodes tussen de verschillende statuten wordt ingebouwd; Steunpunt tot bestrijding van armoede en bestaansonzekerheid en sociale uitsluiting, [Burgerschap en armoede. Een bijdrage aan politiek debat en politieke actie](#). Tweejaarlijks verslag 2016-2017, p. 58.

De Nationale Arbeidsraad stelt alvast voor om werkzaamheden op gang te brengen voor een reflectie over de individualisering van pensioenrechten. Hierbij rekening houden met de genderdimensie en loopbaanontwikkeling evenals de noodzaak om eventueel in een overlijdensdekking te voorzien. ([Nar advies 2354](#))

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 ziekte- en invaliditeitsuitkeringen;⁸¹
- in het kader van werkverwijdering bij zwangerschap, moederschapsverlof, werkverwijdering wegens borstvoeding, vaderschapsverlof/geboorteverlof, vaderschapsrust en meemoederschapsrust bij hospitalisatie of overlijden van de moeder, adoptieverlof.

Bijgevolg vragen we uitkeringen aan 100% van het laatst verdiende loon gedurende de ganse onderbrekingsperiode.

Persoon ten laste

Het begrip persoon ten laste wordt door de uitbetalingsinstellingen van de verschillende sociale zekerheidssectoren op een verschillende manier ingevuld; de grensbedragen om als persoon ten laste beschouwd te worden verschillen; de uitkeringen verschillen,...

Bij een uitkering arbeidsongeschiktheid word je als een gerechtigde met gezinslast beschouwd, wanneer je samenwoont met je echtgeno(o)t(e), feitelijke levenspartner, kind of bloed- of aanverwant tot de 3e graad, die/dat je financieel ten laste is.

Bij werkloosheid: zie [Infoblad RVA T147 Wat is uw gezinstoestand?](#)

De Vrouwenraad vraagt:

Een onderzoek (simulaties) naar de harmonisering van het begrip persoon te laste in de sociale zekerheidssectoren; op zoek naar een rechtvaardiger systeem.

Statuut samenwonende

Zie in 2023:

[RIZIV/Berekening eerste jaar arbeidsongeschiktheid](#); Een gerechtigde met gezinslast; een alleenstaande gerechtigde (of daarmee gelijkgesteld); een samenwonende gerechtigde.

[RIZIV/Berekening na het 1^{ste} jaar arbeidsongeschiktheid \(invaliditeit\)](#); Een gerechtigde met gezinslast; een alleenstaande gerechtigde (of daarmee gelijkgesteld); een samenwonende gerechtigde.

⁸¹ Er komt een studie van het Rekenhof over statuut samenwonende (Voorstel van resolutie:

<https://www.dekamer.be/flwb/pdf/55/3098/55K3098006.pdf>

RVA/Hoeveel bedraagt uw uitkering na een tewerkstelling? Een werkloze kan worden beschouwd als een alleenwonende, een samenwonende met gezinslast of een samenwonende zonder gezinslast.

Alleenwonenden worden als alleenstaande gerechtigden beschouwd. Mensen met een vervangingsuitkering die een of meer kinderen of iemand met weinig inkomen ten laste hebben, worden als gerechtigden met gezinslast beschouwd. Uitkeringsgerechtigden die met een echtgenoot/partner of ouder(s) samenwonen zijn samenwonende gerechtigden of hebben het zogenaamde statuut van samenwonende.

Het komt erop neer dat de uitkeringen van de samenwonende gerechtigden de helft bedragen van die van de alleenstaande gerechtigden en dat die zelfs niet de helft van de armoedegrens bereiken.

We verwijzen naar het hoofdstuk Arbeidsongeschiktheid met data over de evolutie van de invaliditeit m/v. Het is duidelijk dat er meer vrouwen dan mannen langdurig ziek zijn en dat zij bovendien het grootste deel uitmaken van het statuut van samenwonende.

Het verschil in het bedrag volgens het tarief alleenstaande en samenwonende, omschrijven we als een eigen niet-ontvangen recht. Het gaat om een vermindering van het eigen recht omdat men samenwoont terwijl men voordien nochtans als beroepsactieve ook socialezekerheidsbijdragen betaald heeft.

Zie ook verder bij Hoofdstuk Werkloosheid.

De Vrouwenraad vraagt (zie ook hoger bij eigen rechten):

Het wegwerken van de uitkeringskloof bij de sociale zekerheidsuitkeringen werkloosheid, primaire arbeidsongeschiktheid en invaliditeit (als gevolg van de loonkloof + gezinsstatuut/samenwonende) → no-go voor Vrouwenraad en andere feministische/vrouwenorganisaties

Reeds vier decennia (sinds de jaren 1980) eisen we de afschaffing van het statuut van samenwonende in het kader van de gezinssituatie in de socialezekerheidsstelsels werkloosheid (hier verergerd in combinatie met het verstrengde degressiviteitsbeleid doorheen de jaren) en invaliditeit. Vanaf 2021 is het statuut van samenwonende bovendien opgedoken in de primaire arbeidsongeschiktheid.

Inkomensbegrip

De doelgroepen van een categoriaal beleid worden meestal afgebakend op basis van hun statuut of op basis van hun inkomen. Hun statuut kan samenhangen met de situatie waarin ze zich bevinden (bijvoorbeeld eenoudergezinnen), een uitkering die ze krijgen (bijvoorbeeld langdurig werklozen, rechthebbenden op een leefloon) of een persoonlijk kenmerk (bijvoorbeeld mensen met een erkende handicap). In andere gevallen kunnen ze in aanmerking komen voor

specifieke maatregelen wanneer hun inkomen zich onder een bepaalde grens bevindt (bijvoorbeeld de schooltoelage of het inkomenstarief in de kinderopvang).⁸²

Er zijn verschillende inkomensdrempels die verschillende referentiepunten vormen: de armoederisicodrempel, de referentiebudgetten. De meeste uitkeringen liggen onder deze drempels, zeker de bedragen voor de categorieën samenwonenden. Zijn inkomensgrens-bepalingen theoretisch (wetenschappelijk) onderbouwd? Ons lijkt van niet gezien er ook weinig samenhang is tussen de maatregelen in de sectoren. Er wordt bijvoorbeeld niet altijd dezelfde logica gehanteerd bij de bepalingen van de verhogingen voor personen ten laste.

Wat aan het vastleggen van inkomensdrempels en -uitkeringen voorafgaat is welk soort inkomen of welk inkomensconcept daarvoor gebruikt wordt. In diverse regelgevingen zien we diverse begrippen verschijnen, zoals netto-belastbaar inkomen⁸³ (ook van twee of drie jaar geleden), bruto-belastbaar inkomen, niet-belastbare vervangingsinkomens, het actueel besteedbaar of beschikbaar inkomen,...

Op internationaal vlak zijn de richtlijnen van de zogenaamde Canberra-groep m.b.t. opstelling van het concept besteedbaar inkomen (op microniveau) zeer invloedrijk geweest.⁸⁴ Het was de meest omvangrijkste poging om op dit vlak tot internationale standaarden te komen. Deze zijn van belang om internationaal vergelijkend onderzoek rond inkomensongelijkheid en armoede op een consistente manier uit te kunnen voeren. De groep geeft ook aan dat de richtlijnen nuttig zijn voor overheden in het kader van een (sociaal) beleid dat zich richt op specifieke inkomensgroepen.⁸⁵

Bij een gelijk netto belastbaar inkomen blijft een lager besteedbaar inkomen over voor een werkende dan voor een leefloonbegunstigde want inkomens uit arbeid (en belastbare vervangingsinkomens) worden belast in de personenbelasting terwijl dit niet het geval is voor een leefloon.⁸⁶

Vooraleer het besteedbaar inkomen kan vastgelegd worden, dient eerst te worden bepaald wat de componenten zijn van het 'totale inkomen'. Na aftrek van sociale zekerheidsbijdragen, belastingen (van inkomen en vermogen), en

⁸² Steunpunt tot bestrijding van armoede en bestaansonzekerheid en sociale uitsluiting, [Burgerschap en armoede. Een bijdrage aan politiek debat en politieke actie](#). Tweejaarlijks verslag 2016-2017, p. 28-29.

⁸³ Volgens het Wetboek van Inkomstenbelasting (WIB/92) titel II Personenbelasting is het netto)belastbaar inkomen als volgt samengesteld: het gevormd door het totale netto-inkomen, verminderd met de aftrekbare bestedingen. Het totale netto- inkomen is de som van de netto-inkomens van de volgende categorieën: 1. inkomen van onroerende goederen; 2. inkomen van roerende goederen en kapitalen; 3. beroepsinkomen; 4. divers inkomen.

⁸⁴ Canberra Group, [Handbook on Household Income Statistics](#), Second Edition (2011).

⁸⁵ Steunpunt Wonen, [Inkomensvoorwaarde bij de instrumenten van het Vlaamse woonbeleid](#), 2017, p. 20.

⁸⁶ Idem, p. 12.

regelmatige transfers naar andere huishoudens, bekomt men het 'besteedbaar inkomen'. De referentieperiode van alle inkomensconcepten is steeds een volledig jaar.

De Vrouwenraad vraagt:

Een screening van de huidige regelgeving in de sociale zekerheid om waar nodig en mogelijk te komen tot afstemming, vereenvoudiging, verfijning en/of standaardisering van het inkomensbegrip. Het is wellicht niet haalbaar om met één grote definitie te werken. Het inkomensbegrip zal eerder uit verschillende componenten bestaan. Welke mogelijkheden (stappen) zijn er om te evolueren naar een besteedbaar inkomensconcept? En hoe kunnen onrechtvaardigheden tussen gezinsvormen hierbij worden weggewerkt?

De verhoging van de socialezekerheids- en socialebeschermingsuitkeringen tot aan en liefst boven de armoederisicodrempel.

Inkomensgrenzen

Bij de sectoren uit de sociale bescherming worden diverse inkomensgrenzen en gezinscorrecties toegepast bij het bepalen van uitkeringen van doelgroepen/huishoudentypes. In de internationale literatuur worden equivalentieschalen gebruikt (bv. de OESO-schaal, de square-root schaal) die bij de berekening vertrekken van de bestaande inkomensgrens van een alleenstaande. Dergelijke equivalentieschalen beogen dan om voor andere gezinstypes een vergelijkbare grens te bepalen die corrigeert voor de verschillen in gezinssamenstelling. De hoogte van de inkomensgrens wordt in deze benadering niet in vraag gesteld.⁸⁷

Binnen een huishouden worden bepaalde goederen geconsumeerd door iedereen, terwijl andere enkel individueel worden geconsumeerd. De verhouding van deze collectieve t.o.v. private goederen, per persoon in het huishouden, bepaalt de schaalvoordelen en de equivalentieschaal. Equivalentieschalen kunnen op 3 verschillende wijzen worden opgesteld: op een normatieve manier⁸⁸, op basis van feitelijke consumptiepatronen (empirisch-objectieve schalen)⁸⁹ en op basis van een subjectieve methode⁹⁰.

De Vrouwenraad vraagt:

⁸⁷ Steunpunt Wonen, *op.cit.*, p. 53-58.

⁸⁸ Experts stellen vast wat een extra volwassene of een kind (minimaal) nodig heeft op vlak van verschillende consumptiekorven (kledij, voeding, vrije tijd, ...). Vervolgens wordt dan een kost geraamd voor deze korven.

⁸⁹ De equivalentieschaal wordt opgesteld op basis van uitgavenpatronen die gekend zijn via survey-onderzoek.

⁹⁰ Onderzoekers vertrekken meestal van vragen aan respondenten (in surveys) wat het minimum noodzakelijk inkomen is om rond te komen of een bepaald welvaartsniveau te bereiken.

Een overzicht van welke equivalentieschalen er in de diverse sectoren worden gebruikt om de inkomensgrenzen bij de verschillende huishoudtypes vast te leggen; op basis van welke gronden en motivaties?

Een studie naar de doelmatigheid van deze equivalentieschalen; welke zijn de meest geschikte en billijke?

Een overzicht van hoe de hoogte van de inkomensgrenzen worden bepaald in de sectoren en bij de huishoudtypes en op basis van welke gronden/motivaties?

Een studie naar de doelmatigheid van de inkomensgrenzen; welke zijn de meeste geschikte en billijke?

Referteperiodes en uitkeringspercentages

We hebben te maken met ongelijkheden bij de berekeningen van de uitkeringen in de verschillende socialezekerheidssectoren: er worden verschillende percentages toegepast en verschillende bedragen en plafonneringen.

De Vrouwenraad vraagt:

Een overzicht van referteperiodes en uitkeringspercentages in de verschillende socialezekerheidssectoren.

Een studie naar de doelmatigheid van deze referteperiodes en uitkeringspercentages; welke zijn de meest geschikte en billijke?

Moederschapsverlof en uitkeringen

Het aantal vergoede vrouwelijke werknemers en werklozen in het kader van moederschapsrust beëindigd in de loop van het jaar: 2017: 70.317; 2018: 69.921; 2019: 70.319; 2020: 65.821; 2022: 67.182.

Zie: RIZIV Statistieken over de uitkeringen verbonden aan de moeder- en vaderschapsbescherming van werknemers en werklozen

Duur en uitkeringen

In de regelgeving vinden we volgende begrippen terug:

- Moederschapsverlof⁹¹ of moederschapsrust⁹² voor werkneemsters, werkloze vrouwen en benoemde ambtenaren, bestaat uit:
 - o Zwangerschapsverlof of prenataal verlof of prenatale rust: vóór de bevalling
 - o Postnataal verlof of bevallingsrust of postnatale rust: na de bevalling
- Moederschapsrust voor vrouwelijke zelfstandigen, meewerkende echtgenotes en helpsters.

Het **bedrag van de moederschapsuitkering** is als volgt vastgelegd:

- Voor werkneemsters: tijdens de eerste 30 dagen van de moederschapsrust: 82 % van het brutoloon (het brutodagloon van de laatste dag van het 2e kalenderkwartaal dat voorafgaat aan dat waarin de moederschapsrust zich voordoet of het laatste brutodagloon) en vanaf de 31^{ste} dag: 75 % van het tot de loongrens begrensde brutoloon (het brutodagloon van de laatste dag van het 2de kalenderkwartaal dat voorafgaat aan dat waarin de moederschapsrust zich voordoet of het laatste brutodagloon).
- Voor werklozen: tijdens de eerste 30 dagen van de moederschapsrust: een basisuitkering gelijk aan het bedrag van uw werkloosheidsuitkering + een aanvulling van 19,5 % van het brutoloon begrensd tot de loongrens in aanmerking genomen in de sector van de werkloosheid (infoblad RVA – Wordt uw loon begrensd?); vanaf de 31^{ste} dag: een basisuitkering gelijk aan het bedrag van uw werkloosheidsuitkering + een aanvulling van 15 % van uw brutoloon begrensd tot de loongrens in aanmerking genomen in de sector van de werkloosheid (infoblad RVA – Wordt uw loon begrensd?)

Meer info over moederschapsverlof is te vinden in het [Vrouwenraaddossier Stavaza 2021](#)

Een belangrijke recente realisatie, ook dankzij lobby van de vrouwenbeweging is:

[De wet van 12 juni 2020 tot wijziging van de periodes die plaatsvinden tijdens de voorbevallingsrust en in aanmerking kunnen worden genomen voor de verlenging van de nabevallingsrust](#) wijzigt de regelgeving over het moederschapsverlof. De inwerkingtreding van de wet is retroactief vastgesteld op 1 maart 2020.

De Vrouwenraad vraagt:

Een uitbreiding van het moederschapsverlof naar 20 weken.

We wijzen op [het verschil in uitkeringen bij moederschapsverlof, adoptieverlof en pleegouderverlof](#): bij moederschapsverlof eerste 30 dagen van de moederschapsrust: 82% van het brutoloon en vanaf de 31^{ste} dag: 75 % van het tot de loongrens begrensde brutoloon; bij adoptie- en pleegouderverlof: 82% van het brutoloon per dag,

⁹¹ De FOD WASO gebruikt de termen moederschapsverlof, opgedeeld in zwangerschapsverlof of prenataal verlof en postnataal verlof of bevallingsrust.

⁹² Het RIZIV gebruikt de term moederschapsrust, opgedeeld in prenatale rust en postnatale rust

begrensd op basis van het [grensbedrag van het brutoloon](#) en in 2027 mogelijkheid tot 11 weken. Dit is voor de Vrouwenraad een onrechtvaardige berekening van de uitkeringen.

Daarom vragen we een verhoging van het uitkeringsniveau naar 100% van het brutoloon en geen maximumdagloon voor de 100% uitkering: in het kader van werkverwijdering bij zwangerschap, moederschapsverlof (zwangerschaps- en bevallingsverlof), werkverwijdering wegens borstvoeding, geboorteverlof, vaderschapsrust en meemoederschapsrust bij hospitalisatie of overlijden van de moeder, adoptieverlof en pleegouderverlof.

Dat de overheid werkgevers aanspoort om discriminaties uit te bannen, namelijk deze op basis van het beschermd criterium in het kader van de genderwet (de generieke term die het oorspronkelijke basiscriterium geslacht vervangt): waarvan o.a. [geslacht, zwangerschap, medisch begeleide voortplanting, bevalling, geven van borstvoeding, moederschap](#) deel uitmaken conform de [Wet van 15 november 2022 tot wijziging van de wet van 10 mei 2007 ter bestrijding van discriminatie tussen vrouwen en mannen en van de wet van 16 december 2002 houdende oprichting van het Instituut voor de gelijkheid van vrouwen en mannen](#)

Werkneemsters die terug uit zwangerschap komen moeten dezelfde arbeidsvoorwaarden hebben als voordien en genieten van verbeteringen die zijn doorgevoerd tijdens de werkverwijdering en/of moederschapsverlof. Voor werkgevers die zich daar niet aan houden moet een sanctie voorzien worden (in het kader van de wet van 16 maart 1971).

Problemen bij gemengde loopbanen/verandering van beroepsstatuut

Er bestaan verschillen in verband met de toekenningsvoorwaarden voor moederschaps- en arbeidsongeschiktheidsuitkeringen wanneer iemand van beroepsstatus verandert (werknemer, in vast verband benoemde ambtenaar, zelfstandige).⁹³

Almaar meer werkenden hebben een gemengde beroepsloopbaan (in de privésector, bij de overheid, als zelfstandige). Overeenkomstig de Europese rechtsbeginselen mogen de werkenden, bij een verandering van beroepsstatus, geen discriminatie ondervinden inzake tot de toegang tot de arbeidsmarkt (ongeacht de sector en het niveau van de beroepshiërarchie) en promotie.

Concreet kunnen de vigerende Belgische regels ertoe leiden dat een werknemer het recht op moederschaps- of arbeidsongeschiktheidsuitkeringen wordt ontzegd omdat deze van beroepsstatus is veranderd en niet voldoet aan de wachttijdvoorwaarden van het nieuwe stelsel, terwijl de betrokkene daar wel aan voldeed in het vorige stelsel en alle bijdragen had betaald. Dat is bijvoorbeeld het geval van [een vrouwelijke zelfstandige die in loondienst gaat werken](#). Zij is onderworpen aan een (verminderde) wachttijd van 60 dagen binnen de 3 maanden die aan de statusverandering voorafgaan. Ingeval haar kind wordt geboren voordat die wachttijd van 60 dagen is verstreken, zal zij op geen enkele

⁹³ Bron: Wetsvoorstel tot ondersteuning van de gemengde loopbanen, door de werkenden bij verandering van beroepsstatus het recht op moederschaps- en arbeidsongeschiktheidsuitkeringen te waarborgen [Doc 55 0284/001](#)

moederschapsuitkering recht hebben. Een in vast verband benoemd ambtenaar die zelfstandige wordt, is onderworpen aan een wachttijd van 6 maanden.

In België is de betaling van een moederschaps- en arbeidsongeschiktheidsuitkering aan twee voorwaarden onderworpen: — een wachttijd, die verschilt naar gelang van de status; — het bewijs van betaling van de socialezekerheidsbijdragen tijdens de wachttijd. In het stelsel van de werknemers duurt de wachttijd 120 dagen tijdens de 6 maanden die voorafgaan aan de datum waarop het recht op uitkeringen wordt verkregen, terwijl dat voor zelfstandigen 6 maanden is. Ambtenaren vallen niet onder de uitkeringsverzekering maar onder de voorwaarden die in de statuten van hun overheidsdienst zijn bepaald. Indien men van de ene sector van de uitkeringsverzekering naar de andere overstapt, worden voorwaarden voor verminderde wachttijd of vrijstellingen toegepast:

- Werknemer naar zelfstandige: vrijstelling op voorwaarde dat (i) de wachttijd al is vervuld in het stelsel van de werknemers en (ii) dat de hoedanigheid van rechthebbende als zelfstandige wordt verworven binnen 30 dagen na het verlies van de hoedanigheid van rechthebbende als werknemer.
- Zelfstandige naar werknemer: 60 dagen binnen 3 maanden; op voorwaarde dat de werknemer met ambtenarenstatus (i) vrijwillig ontslag heeft genomen of is ontslagen, (ii) dat deze de hoedanigheid van werknemer heeft verworven binnen de 30 dagen na het verlies van de hoedanigheid van werknemer met ambtenarenstatus en (iii) dat de betrokkene als werknemer met ambtenarenstatus ten minste 6 maanden onafgebroken heeft gewerkt.
- Ambtenaar in vast verband naar werknemer: vrijstelling van wachttijd enkel indien de wijziging van het statuut voortvloeit uit een “vrijwillig ontslag” of een “ontslag” in de overheidssector.
- Ambtenaar in vast verband naar zelfstandige: 6 maanden.
- Werknemer naar ambtenaar in vast dienstverband: hangt af van het statuut; in principe zijn er geen wachttijdvoorwaarden als het om een definitieve benoeming gaat.
- Zelfstandige naar ambtenaar in vast dienstverband: hangt af van het statuut; in principe zijn er geen wachttijdvoorwaarden als het om een definitieve benoeming gaat.

Er is niet voorzien in de hypothese waarbij vrouwelijke ambtenaren bevallen kort na de aanvang van hun terbeschikkingstelling wegens persoonlijke aangelegenheden om een bezoldigde activiteit te verrichten; wegens die juridische leemte moet de in vast verband benoemde ambtenaar een nieuwe wachttijd doorlopen om op moederschapsuitkeringen aanspraak te kunnen maken, zelfs als zij die wachttijd al onder de gelding van het vroegere stelsel heeft volbracht.

Al evenmin voorziet de wet in de overgang van het stelsel voor in vast verband benoemde ambtenaren naar dat van de zelfstandigen; bij gebrek aan een specifieke bepaling geldt voor een in vast verband benoemde ambtenaar die zelfstandige wordt een wachttijd van 6 maanden (een op zelfstandigen in het algemeen toepasselijke voorwaarde); mocht die ambtenaar werknemster worden, dan zou zij onder bepaalde voorwaarden van die wachttijd vrijgesteld zijn geweest

De manier waarop bij een verandering van beroepsstatus de wachttijdvoorwaarde wordt toegepast, toont ongerechtvaardigde verschillen.

De Vrouwenraad vraagt:

Elke werknemer met een gemengde loopbaan heeft het recht op een voldoende inkomen in geval van moederschap of arbeidsongeschiktheid. Daarom moeten de bestaande leemten in de wetgeving worden weggewerkt; conform Richtlijn 92/85/EEG van de Raad van 19 oktober 1992 inzake de tenuitvoerlegging van maatregelen ter bevordering van de verbetering van de veiligheid en de gezondheid op het werk van werkneemsters tijdens de zwangerschap, na de bevalling en tijdens de lactatie en conform het arrest van het Hof van Justitie van de Europese Unie van 21 mei 2015⁹⁴ dat wijst op een lacune in de Belgische wetgeving aangaande de toekenningsvoorwaarden voor moederschapsuitkeringen bij verandering van beroepsstatus.

Stille geboorten

De Vrouwenraad verwijst hier naar het [Advies 148 van de Raad van de Gelijke Kansen voor Mannen en Vrouwen van 9 oktober 2015 betreffende de sociale bescherming van werkneemsters met een miskraam](#).

De RGKMV stelt dat de sociale bescherming van een werkneemster die een miskraam krijgt of een therapeutische abortus moet ondergaan moet gewaarborgd worden door een redelijke uitbreiding van de bestaande bepalingen inzake moederschapsbescherming.

De RGKMV beveelt concreet aan:

De werkneemster verstrekt de werkgever zo snel mogelijk een medisch attest dat verklaart dat de zwangerschap beëindigd is door een miskraam.

Indien het einde van de zwangerschap tot een arbeidsongeschiktheid leidt, bewezen door een medisch attest, wordt de afwezigheid van de werkneemster gelijkgesteld met een moederschapsverlof voor de werkelijke duur van deze ongeschiktheid, met een maximum van 9 weken.

Deze afwezigheid geeft recht op moederschapsuitkeringen. Voor de vastbenoemde statutaire ambtenaren in de overheidsdiensten wordt de afwezigheid als een moederschapsverlof beschouwd.

De bescherming tegen het verbreken van de arbeidsrelatie (artikel 40 van de wet van 16 maart 1971) blijft van toepassing tot het aflopen van een termijn van één maand volgend op de melding van het einde van de zwangerschap of volgend op het einde van de arbeidsongeschiktheid.

⁹⁴ Hof van Justitie van de Europese Unie, 21 mei 2015, zaak Rosselle tegen RIZIV, C-65/14, beschikbaar op www.curia.eu

Geboorteverlof

De regeling van het geboorteverlof (voor vaders en meemoeders) is van toepassing op alle werknemers die worden tewerkgesteld met een arbeidsovereenkomst onder de wet van 3 juli 1978 betreffende de arbeidsovereenkomsten. Ruw gesteld komt dit neer op de ganse privé-sector en op de contractuele personeelsleden in overheidsdienst.

In België bedroeg het geboorteverlof 10 dagen als het kind werd geboren vóór 1 januari 2021; 15 dagen als het kind werd geboren vanaf 1 januari 2021 en vóór 1 januari 2023; 20 dagen geboorteverlof als het kind wordt geboren vanaf 1 januari 2023.

Deze **dagen mogen door de werknemer vrij worden gekozen binnen vier maanden te rekenen vanaf de dag van de bevalling**. Zij dienen niet noodzakelijk in één keer te worden opgenomen, maar kunnen naar keuze van de werknemer worden gespreid over de periode van vier maanden vanaf de bevalling. De dag van de bevalling geldt als eerste dag van die periode van vier maanden. In geval van geboorte van een tweeling of een meerling worden de dagen geboorteverlof slechts 1 maal toegekend.

Tijdens de eerste drie dagen van het geboorteverlof behoudt de werknemer zijn volledige loon ten laste van zijn werkgever. Tijdens de volgende dagen van het geboorteverlof ontvangt de werknemer geen loon, maar wordt een uitkering toegekend via de uitbetalingsinstellingen van de verzekering voor geneeskundige verzorging en uitkeringen (ziekenfondsen). Het bedrag van deze uitkering is vastgelegd op 82% van het gederfde brutoloon, voor de indexaanpassingen van dit bedrag kan men de [website van het RIZIV](#) raadplegen.

De **rechthebbenden** zijn de *vader of de meemoeder* van het kind: het recht op geboorteverlof geldt voor de werknemer, andere dan de moeder die van het kind is bevallen, die *een wettelijke afstammingsband met het kind* heeft. Het geboorteverlof kan met andere woorden worden opgenomen door de (juridische) vader of meemoeder van het kind. In tweede orde is de rechthebbende de *meeouder zonder afstammingsband* maar in dit geval moet voldaan worden aan een reeks voorwaarden.

Enkele wijzigingen in de bestaande bepalingen van de wet van 3 juli 1978 betreffende de arbeidsovereenkomsten die dit verlof regelen: in dat verband is de term "*vaderschapsverlof*" *vervangen door de termen "omgezet moederschapsverlof" of "geboorteverlof"*. Bij omgezet moederschapsverlof gaat het om het moederschapsverlof dat bij overlijden of hospitalisatie van de moeder wordt opgenomen door de partner van de moeder vermits de partner van de moeder van het kind niet per se een vader is. Bij geboorteverlof gaat over het recht van de werknemer om van het werk afwezig te zijn, ter gelegenheid van de geboorte van een kind waarvan de afstamming langs zijn zijde vaststaat.

Meer info: FOD Werkgelegenheid, Arbeid en Sociaal overleg, [Geboorteverlof](#)

De Vrouwenraad vraagt:

Opdat ouders optimaal en gelijk hun zorgtaken bij de geboorte van een kind zouden kunnen vervullen:

- Verlenging van het geboorteverlof conform de duur van het postnataal bevallingsverlof.⁹⁵
- Een uitkering van 100% van het brutoloon (net zoals we dat vragen voor het moederschapsverlof).
- Een automatische toekenning (of verplichting) van het geboorteverlof.
- Betere statistieken: het aantal vaders en meemoeders die dit opnemen en hoelang ze dit verlof opnemen.⁹⁶ Er is nood aan monitoring en onderzoek om zo de drempels goed in kaart te brengen.

Adoptieverlof

Een werknemer die een minderjarig kind adopteert, heeft recht op een *individueel krediet van maximum zes weken adoptieverlof*. Dit wil zeggen dat dit krediet van zes weken adoptieverlof niet overdraagbaar is naar de andere adoptieouder.

Het individueel krediet van zes weken kan worden verdubbeld wanneer het kind getroffen is door een lichamelijke of geestelijke ongeschiktheid van ten minste 66% of een aandoening heeft die tot gevolg heeft dat ten minste 4 punten toegekend worden in pijler 1 van de medisch-sociale schaal in de zin van de regelgeving betreffende de kinderbijslag of dat tenminste 9 punten toegekend worden in de drie pijlers samen van de medisch-sociale schaal in de zin van de regelgeving betreffende de kinderbijslag.

Het individueel krediet kan met twee weken worden verlengd bij gelijktijdige adoptie van meerdere minderjarige kinderen. Deze twee extra weken worden evenwel niet verdubbeld wanneer er sprake is van een gelijktijdig onthaal van meerdere minderjarige kinderen waarvan één of meerdere getroffen zijn door een lichamelijke of geestelijke ongeschiktheid die beantwoordt aan de hiervoor vermelde criteria.

De [wet van 6 september 2018 tot wijziging van de regelgeving met het oog op de versterking van het adoptieverlof en tot invoering van het pleegouderverlof](#) installeerde een bijkomend krediet, te verdelen onder de adoptieouders:

⁹⁵ Zie ook: De Vrouwenraad heeft de Carte Blanche en oproep naar de beleidsmakers van de Ligue des Familles n.a.v. van moederdag 2023 mee ondertekend. Aan deze CB was een petitie gekoppeld. De belangrijkste eisen zijn: verlenging van geboorteverlof naar 15 weken waarvan 9 weken verplicht (= komt overeen met de verplichte negen weken postnataal bevallingsverlof) en de uitkeringen ouderschapsverlof en tijdskrediet aan 100%. Zie : <https://liguedesfamilles.be/article/signez-pour-que-la-maternite-ne-penalise-plus-les-femmes> Organisaties die mee ondertekenden: Ligue des Familles, Soralia, Des Mères Veilleuses, CFFB, FCPPF, Femmes de Droit, Femmes + Law, Hamac, Plateforme pour une naissance respectée, Vrouwenraad.

⁹⁶ De RIZIV statistieken geven info over het aantal vergoede dagen in het kader van de moeder/vaderschapsbescherming, per type bescherming en statuut (werknemers en werklozen).

- 1° met één week vanaf 1 januari 2019;
- 2° met twee weken vanaf uiterlijk 1 januari 2021;
- 3° met drie weken vanaf uiterlijk 1 januari 2023;
- 4° met vier weken vanaf uiterlijk 1 januari 2025;
- 5° met vijf weken vanaf uiterlijk 1 januari 2027.

De wet voorziet bovendien in de mogelijkheid voor adoptieouders om het adoptieverlof voor interlandelijke adoptie vier weken voorafgaand aan de effectieve opvang van het kind op te nemen zodat dit verlof ook kan gebruikt worden om het kind in het buitenland op te halen.

De werkgever mag een werknemer die gebruik maakt van zijn recht op adoptieverlof niet ontslaan gedurende een periode die ingaat twee maanden voor de opname van dit verlof en eindigt één maand na het einde ervan, behalve om redenen die vreemd zijn aan de opname van het adoptieverlof.

De maatregel van het bijkomend krediet is een gunstige maatregel voor de combinatie werk en gezin en de verwelcoming van het geadopteerde kind in het gezin.

Tijdens de eerste drie kalenderdagen van het adoptieverlof heeft de werknemer recht op het behoud van zijn normaal loon ten laste van de werkgever.

Tijdens de rest van het adoptieverlof ontvangt de werknemer geen loon, maar wordt een uitkering toegekend via de uitbetalingsinstellingen van de verzekering voor geneeskundige verzorging en uitkeringen (ziekenfondsen). De uitkering bedraagt 82% van het brutoloon per dag, begrensd op basis van het grensbedrag van het loon. Van dit bedrag houdt het ziekenfonds een bedrijfsvoorheffing in (11,11 %).

Voor aanbeveling uitkering: zie hoger bij moederschapsverlof.

Pleegouderverlof

Voor het onthaal en de zorg van een minderjarig kind heb je als werknemer recht op:

- zes weken pleegouderverlof *per pleegouder*, met *daarbovenop drie weken naar keuze vanaf 1 januari 2023* om onder beide pleegouders te verdelen
- zeven weken als er maar 1 pleegouder is

Vanaf 2021 komt er om de twee jaar telkens 1 week per gezin bij tot in 2027: dan zal de maximale termijn 11 weken bedragen.

De **duur**, **voorwaarden** en **uitkeringen** van het pleegouderverlof zijn identiek aan die van het adoptieverlof.

Voor aanbeveling uitkering: zie hoger bij moederschapsverlof.

Gelijkgestelde periodes

Stel, je moet of je wil je loopbaan tijdelijk of gedeeltelijk onderbreken. Daarvoor bestaat een reeks mogelijkheden. Ter compensatie ontvang je een socialezekerheidsuitkering en/of een premie. Dat is wat men ook noemt: een sociaal voordeel.

De onderbrekingsperiodes tellen bovendien mee bij de bepaling van de duur van de loopbaan en bij de berekening van het pensioenbedrag.

De gelijkgestelde periodes zijn op verschillende momenten in het verleden en vanuit verschillende invalshoeken tot stand gekomen. De doelstellingen zijn verschillend, net als de variabelen (seks, leeftijd, sociaal statuut, ...) en de sociale voordelen. Globaal gezien nemen meer vrouwen dan mannen onderbrekingen, met alle gevolgen vandien voor hun inkomen.

De periodes van beroepsinactiviteit zijn volgens ons gekoppeld aan:

- De zogenaamde echte sociale risico's (de onvrijwillige en deze die eigen zijn aan arbeid): de ziekte- en invaliditeitsverzekering, werkloosheid, beroepsziekten, arbeidsongevallen, pensioenen.
- Zwangerschap, het kersverse moederschap, vaderschap en meemoederschap, adoptie, pleegouderschap.
- De keuze die je maakt voor een betere combinatie van job, gezin, voor zorg, ... (tijdskrediet en de thematische verloven).

Vooraf de werkloosheid en de verlofstelsels liggen (tijdens opeenvolgende legislaturen) regelmatig onder vuur op het vlak van besparingen inzake uitkeringen (wijzigingen op basis van welk referentieloon wordt genomen om te berekenen) en beperkingen in de tijd.

De Vrouwenraad blijft bekommerd over de gevolgen van een toekomstige 'verdere harmonisatie' van de gelijkstellingen en is nog steeds vragende partij voor een maatschappelijk debat.

We verwijzen naar:

- Het [Vrouwenraaddossier Impact deeltijds werken – loopbaanonderbreking/tijdskrediet – thematische verloven op wettelijk pensioen werknemers Focus op gelijkstelling en samendrukking \(2022\)](#).
- [Opinie in De Wereld Morgen - Vrouwenraad: Liever 30-urenweek dan \(afbouw van\) tijdskrediet, 24 oktober 2022](#).
- [Opinie in De Wereld Morgen 24/01/2023: Gezinsbond en Vrouwenraad zeggen neen tegen afbouw tijdskrediet en ouderschapsverlof - DeWereldMorgen.beDeWereldMorgen.be, 19 januari 2023](#).

De Vrouwenraad vraagt:

Aan de betrokken actoren (parlementaire commissies, ministers, sociale partners, academici in socialezekerheidsrecht) om samen met de vrouwenbeweging en de Raad van gelijke kansen voor mannen en vrouwen na te denken over hoe het systeem rechtvaardiger en doelmatiger te maken. Biedt een kortere werkweek van 30u de geschikte oplossing? Voor ons wel. Maar zolang er geen 30-uren week bestaat, is de afbouw van de verlofstelsels in

tijd en premie geen goede zaak en daarom eisen we zelfs een 100% verloning gezien de vrijgekomen tijd dient om vooral informele (zorg)arbeid te nemen die de nodige erkenning verdient. Bovendien zullen voornamelijk vrouwen bij de afbouw van het tijdskrediet dan naar deeltijdse arbeid grijpen en dat is zeker niet de ideale oplossing omwille van loonverlies en gevolgen voor hun pensioenopbouw. Vrouwen op die manier buiten de arbeidsmarkt duwen zal de samenleving op termijn méér kosten.

Vermits er nog geen globale studie over het invoeren van de 30-uren week is uitgevoerd in België, vragen we om hier onderzoek naar te voeren in al zijn facetten.

Niet meer te tornen aan de verlofstels in de richting van afbouw. De uitkeringen moeten voldoende hoog zijn (zelfs 100% van het gederfde brutoloon) en de onderbreking volledig gelijkgesteld.

Er zijn sinds 2012 ook meer loopbaanjaren vereist voor de toegang tot eindloopbaanstelsels: vrouwen hebben het moeilijker dan mannen om aan die voorwaarden te voldoen. Het aantal loopbaanjaren mag in dit opzicht niet verhoogd worden.

Niet te raken aan de reeds opgebouwde pensioenrechten inclusief de gelijkgestelde periodes van de huidige werknemers.

Dat bij de toekomstige verdergaande 'harmonisering' van de gelijkgestelde periodes het advies van de Raad van de Gelijke kansen voor vrouwen en mannen (RGKMV) wordt gevraagd en niet enkel dat van de Nationale Arbeidsraad.

Zie ook bij hoofdstuk Pensioenen/Gelijkgestelde periodes.

Thematische verloven en tijdskrediet

Via een loopbaanonderbreking in de publieke sector, tijdskrediet in de privésector of de thematische verloven (ouderschapsverlof, medische bijstand, palliatief verlof, mantelzorgverlof) in alle sectoren, kun je tijdelijk je loopbaan onderbreken of je arbeidsprestaties verminderen om werk en gezin/zorg gemakkelijker te combineren.

In 2022 maakten 30.402 vaders in België gebruik van ouderschapsverlof. In 2013 waren dat er 14.849. Ook bij vrouwen is er de voorbije tien jaar een toename. Het aandeel vrouwen bedraagt in 2022 65%. De stijging is bij vrouwen minder uitgesproken dan bij vaders.

De federale regeing had bij Koninklijk Besluit van 26 januari 2023 tot wijziging van diverse koninklijke besluiten inzake tijdskrediet, thematische verloven en loopbaanonderbreking beslist de toekenningsvoorwaarden van uitkeringen ten laste van de RVA voor bepaalde vormen van tijdskrediet, loopbaanonderbreking en thematische verloven te verstrengen om te kunnen besparen. Dit geldt voor de aanvragen bij de werkgever vanaf 1 februari 2023. Dit KB

brengt geen wijzigingen aan op het vlak van het recht op verlof, met als gevolg dat de werknemer in bepaalde situaties wel recht op verlof zal hebben (bij zijn werkgever), maar geen recht op uitkeringen (meer) vanwege de RVA.

Kortom:

De overheid bespaarde in de legislatuur 2019-2024 op tijdskrediet door uitkeringen te verminderen of te schrappen, toegangsvoorwaarden te verstrengen en door het te beperken in tijd. De duur van het 'vergoede' tijdskrediet werd teruggebracht van 51 naar 48 maanden. Er zijn geen verhoogde uitkeringen meer voor oudere werknemers of werknemers met meer dan 5 jaar anciënniteit. De anciënniteitsvoorwaarden werden opgetrokken. Werknemers moeten de 12 maanden voor de aanvraag voltijds hebben gewerkt voor vermindering tot halftijds. Voor vermindering tot voltijds geldt voor voltijdsen ook de voorwaarde van '12 maanden voor aanvraag voltijds werken' en voor deeltijdsen '24 maand deeltijds werk' voor aanvraag. Wie 75% werkt kan dus geen halftijds tijdskrediet aanvragen wel voltijds tijdskrediet. De voorwaarden voor het tijdskrediet met motief zorg voor kind werden ingeperkt: De leeftijd werd verlaagd van 8 naar 5 jaar voor voltijdse opname. De anciënniteitsvoorwaarden werden verhoogd van 24 naar 36 maanden.

Tijdskrediet met motief zorg voor het kind:

De maatregelen verlagen de leeftijdsgrens van het kind voor voltijds tijdskrediet van acht naar vijf jaar. Dus, om in aanmerking te komen voor uitkeringen tijdskrediet moet het kind jonger dan vijf jaar zijn. De maximale periode waarin werknemers uitkeringen kunnen ontvangen in het kader van tijdskrediet met motief zorg voor een kind wordt verlaagd van 51 naar 48 maanden en dit voor alle vormen van vermindering (voltijds, halftijds, 1/5^{de}). Deze verlaging geldt ook voor lopende aanvragen als de werknemer op 1 februari 2023 minder dan 30 maanden tijdskrediet heeft opgenomen. Dan kan de werknemer de tijdskredietperiode verminderen met het aantal maanden waarvoor die geen uitkering zou ontvangen. Heeft de werknemer op 1 februari 2023 al meer dan 30 maanden gebruikt, kan die nog gebruik maken van de oorspronkelijke 51 maanden. De nieuwe maatregelen verhogen de anciënniteitsvoorwaarde voor alle vormen van vermindering (voltijds, halftijds, met 1/5^{de}). Vanaf 1 juni 2023 moet de werknemer 36 maanden in plaats van 24 maanden anciënniteit kunnen voorleggen aan de werkgever om voor tijdskrediet zorg voor een kind in aanmerking te komen welk ook de vorm van vermindering is.

Dit is wel niet van toepassing wanneer het tijdskrediet wordt opgenomen onmiddellijk nadat het recht op ouderschapsverlof is uitgeput voor alle kinderen waarvoor dat recht bestaat. De werknemer moet voor voltijds tijdskrediet vanaf 1 februari 2023 twaalf maanden werk tijdens 24 maanden voorafgaand aan de aanvraag bewijzen. Voor halftijds tijdskrediet moet een voltijdse tewerkstelling gedurende 12 maanden voorafgaand aan de aanvraag bewezen worden.

Invoering tewerkstellingsvoorwaarde tijdskrediet alle motieven:

De werknemer die uitkeringen wil genieten in het kader van een voltijds tijdskrediet moet voltijds tewerkgesteld zijn geweest gedurende de 12 maanden die voorafgaan aan de schriftelijke kennisgeving aan de werkgever of in een deeltijdse arbeidsregeling tewerkgesteld zijn geweest gedurende de 24 maanden die voorafgaan aan deze kennisgeving.

De werknemer die uitkeringen wil genieten in het kader van een halftijds tijdskrediet moet voltijds tewerkgesteld zijn geweest gedurende de 12 maanden die voorafgaan aan de schriftelijke kennisgeving. Dit geldt met name voor de deeltijdse werknemer (bv. 3/4^{de}) die een halftijds tijdskrediet wil genieten.

De tewerkstellingsvoorwaarde voor het 1/5^{de} tijdskrediet en voor de landingsbanen (= het tijdskrediet eindloopbaan) wijzigt niet.

Afschaffing van de anciënniteitstoelagen en leeftijdsgebonden supplementen:

Voor werknemers van meer dan 50 jaar zullen de anciënniteitstoelagen en supplementen bij tijdskrediet, thematische verloven en loopbaanonderbreking verdwijnen. Dat terwijl de uitkeringen nu al te laag zijn volgens de Vrouwenraad.

Het verhoogde bedrag gekoppeld aan een anciënniteit van minstens 5 jaar bij de werkgever dat werd toegekend aan de werknemers in voltijds of halftijds tijdskrediet en aan de werknemers van de autonome overheidsbedrijven in voltijds of halftijds tijdskrediet wordt afgeschaft.

Het verhoogde bedrag toegekend aan de werknemers van 50 jaar en ouder die een halftijdse, 1/5^{de} of 1/10^{de} loopbaanvermindering opnemen in het kader van een thematisch verlof wordt in alle sectoren afgeschaft.

De zorgverlofstelsels zijn zeer versplinterd, complex en weinig toegankelijk. De stelsels kregen vorm vanuit verschillende perspectieven. Door lage forfaitaire bedragen kunnen vooral mensen uit de middenklasse gebruik maken van verlofstelsels. We hebben te maken met een 'Mattheuseffect'.

De verschillende motieven binnen tijdskrediet zijn niet cumuleerbaar. De opname is zeer genderongelijk: 80% door vrouwen. De forfaitaire uitkeringen voor tijdskrediet zijn zeer laag (lager dan voor ouderschapsverlof). Vaak is het financieel onmogelijk om dit op te nemen voor mensen met lage inkomens.

De Vrouwenraad vraagt:

Zie ook [Vrouwenraaddossier en aanbevelingen Impact EU-regelgeving werk en privé Omzetting richtlijn \(EU\) 2019/1158 Evenwicht tussen werk en privéleven voor ouders en mantelzorgers Vrouwenraaddossier en aanbevelingen 2023](#)

Als we de werkgelegenheidsgraad willen vergroten, is het essentieel om de combinatie werk en gezin haalbaar te houden. En daarvoor zijn tijdskrediet en thematische verloven van primordiaal belang in het kader van het bestaande systeem (sociale zekerheid en werk). Deze stelsels zouden in dat opzicht niet mogen afgebouwd worden. We hebben nood aan een duurzaam gefinancierd zorgbeleid, een gelijke verdeling van de zorg en een gelijke opname van verlof om gezinsredenen door beide ouders.

Tijdskrediet is het verlofstelsel dat het vaakst wordt opgenomen. Hoewel, uiteindelijk gaat maar het om een beperkt aandeel werknemers die in het systeem stappen. De maandelijkse premie is niet zo hoog; ongeveer 700 euro voor

voltijds tijdskrediet. Enkel werknemers of gezinnen met een voldoende hoog loon/gezinsinkomen kunnen er gebruik van maken.

In die zin zijn we niet echt een fan van het systeem van tijdskrediet en verlofstelsels in het algemeen. De 30-uren week met behoud van loon is voor de Vrouwenraad wel een duurzame oplossing die voor alle werknemers is weggelegd en geschikt om langdurige arbeidsafwezigheid van het werk te vermijden en werkbaar werk beter te garanderen. Dit zou bovendien de gendergelijkheid in de hand werken. Via verlofstelsels naar een kortere werkweek evolueren is dus niet de ideale piste, te meer omdat er telkens in functie van de conjunctuur aan gesleuteld wordt en deze zogenaamde neutrale maatregelen er toch toe leiden dat gemiddeld meer vrouwen ze opnemen omwille van hun gemiddeld lagere lonen (loonkloof m/v). Maar we beseffen ook dat zolang er geen 30-uren week bestaat, de afbouw van de verlofstelsels in tijd en uitkering geen goede zaak is en daarom eisen we zelfs een **100% verloning/uitkering** gezien de vrijgekomen tijd dient om vooral informele (zorg)arbeid te nemen die de nodige erkenning verdient, ook voor de lagere verdieners. Bovendien zullen voornamelijk vrouwen bij de afbouw van het tijdskrediet dan naar deeltijdse arbeid grijpen en dat is zeker niet de ideale oplossing omwille van loonverlies en gevolgen voor pensioenopbouw van de betrokkenen. Vrouwen op die manier buiten de arbeidsmarkt duwen zal de samenleving op termijn méér kosten.

Inzake tijdskrediet vragen we bovendien: deeltijdswerkenden kunnen nu geen halftijds tijdskrediet meer opnemen door de verstrenging van de anciënniteitsvoorwaarden voor halftijds tijdskrediet (ze kunnen wel nog volledig tijdskrediet aanvragen). Herziening van die maatregel is nodig.

Inzake de anciënniteitsvoorwaarden bij tijdskrediet en thematische verloven: deze vormen vooral voor vrouwen en mannen met de meest preciaire jobs een obstakel. In principe zijn we vragende partij om die anciënniteitvoorwaarden helemaal te schrappen. Een light versie daarvan is om de anciënniteitvoorwaarde los te koppelen van de werkgever. Dus dat het aantal maanden dat je tewerkgesteld bent telt en niet perse aantal maanden bij één werkgever.

De verschillende motieven van tijdskrediet mogen niet in concurrentie treden met elkaar: de zorg voor kind, of voor een ziek familielid zijn verschillende situaties. De voorwaarden moeten versoepeld worden in plaats van deze te verstrengen.

Het recht op vier maanden ouderschapsverlof per ouder verlengen naar vijf maanden.

De overdracht van het ouderschapsverlof van de overleden ouder aan de langstlevende ouder.

Zorgverloven harmoniseren en toegankelijker maken:

Op korte termijn: het recht op zorgverlof loskoppelen van het statuut van de zorgverstrekker. De zorgverloven voldoende vergoeden: min. 82% van een geplafonneerd brutoloon en met een ondergrens, zodat ook de laagste inkomens hier een beroep op kunnen doen. Behoud de gelijkstelling voor de pensioenen. Ze moeten onoverdraagbaar blijven tussen ouders.

Op lange(re) termijn: de verschillende stelsels harmoniseren en vereenvoudigen vanuit een éénduidig perspectief: voor een toegankelijke en kwaliteitsvolle combinatie van werk, zorg & vrije tijd voor iedereen.

Mantelzorgverlof: zie hoger bij Precaire statuten/Mantelzorgers.

Werkloosheid

Mede onder invloed van het EU-besparingsbeleid komen de uitkeringen het laatste decennium meer onder druk te staan en worden steeds meer werklozen uit de werkloosheidsverzekering gestoten. Maatregelen die hiertoe geleid hebben zijn:

- De beperking van de welvaartsvastheid van de uitkeringen.
- De verstrengde controle op het zoekgedrag van werklozen en een ruimer toepassingsgebied daarvan.
- De versterkte en versnelde degressiviteit van de werkloosheidsuitkeringen bij toename werkloosheidsduur.
- De verlenging van de wachttijd voor het recht op inschakelingsuitkering voor schoolverlaters tot één jaar.
- De uitsluiting van schoolverlaters zonder diploma secundair onderwijs uit de werkloosheidsverzekering.
- De afbouw van de stelsels van brugpensioenen.
- De beperking van de gelijkgestelde periodes van inactiviteit voor de berekening van het pensioen.
- De beperking van uitkeringen voor deeltijds werklozen (zie verder).

De Vrouwenraad vraagt:

De herziening van het degressiviteitsstelsel (en zeker geen versnellingen meer), inclusief de afschaffing van de categorie samenwonende werkloze zonder gezinslast.⁹⁷

Een groep Franstalige verenigingen⁹⁸ die strijden tegen bestaansonzekerheid, voor gelijkheid tussen vrouwen en mannen, voor huisvesting en voor mensenrechten, interviëerden in 2022 in een prejudiciële vraag aan het Grondwettelijk Hof om het **discriminerende en verarmende karakter van de status van samenwonenden bij de berekening van werkloosheidsuitkeringen** te veroordelen. Zij rekenen op het Grondwettelijk Hof om een waardige wijziging tot stand te brengen die strookt met de grondbeginselen van de sociale zekerheid.

⁹⁷ Vrouwenraaddossier, Drie decennia degressiviteitsbeleid in de werkloosheid, 2014; Vrouwenraaddossier, Evolutie Schorsingsbeleid in de werkloosheid, 2014.

⁹⁸ Le Conseil des Femmes Francophones de Belgique (CFFB), la Fédération des services sociaux (FDSS), Fem&LAW, La Ligue des droits humains (LDH), le Mouvement Ouvrier Chrétien (MOC), Présence Action Culturelle(PAC), le Rassemblement bruxellois du droit à l'habitat (RBDH), Rassemblement wallon du droit à l'habitat (RWDH), le Réseau wallon de lutte contre la pauvreté (RWLP), Soralia.

Het Grondwettelijk Hof is in 2022 door het Arbeidshof van Luik ondervraagd over de verenigbaarheid van de behandeling van samenwonende werkloze vrouwen met de artikelen 10 en 11 van de Grondwet, gekoppeld aan richtlijn 79/7 betreffende de gelijke behandeling van mannen en vrouwen in de sociale zekerheid en het Verdrag tot bescherming van de rechten van de mens en de fundamentele vrijheden.

Mensen die samenwonen worden gecontroleerd, opgespoord, verdacht door de RVA om hun samenwonen te verhullen en zo dezelfde uitkeringen te krijgen als mensen die als alleenstaande worden gecategoriseerd. De betrokken verenigingen voeren al geruime tijd actief campagne om een samenlevingsstatuut aan te klagen dat discrimineert, verarmt en de solidariteit binnen het gezin, tussen vrienden en geliefden afbreekt... ondanks het verzekerings- en solidariteitssysteem waarop met name de sociale zekerheid en de werkloosheidsuitkeringen zijn gebaseerd.

De strijd om het systeem van categorisering en degressiviteit van de werkloosheidsuitkeringen aan te klagen gaat 40 jaar terug. In 1981 besloot de regering drie categorieën werklozen te creëren: gezinshoofden (nu werklozen met personen ten laste), werklozen zonder personen ten laste (nu samenwonenden) en alleenstaanden, met de budgettaire bedoeling de laatste twee categorieën minder te compenseren door een progressieve degressiviteit van hun uitkeringen toe te passen, te beginnen met een vast tarief na enkele maanden en vervolgens over te gaan tot uitsluiting als de werkloosheid abnormaal lang werd geacht. De categorie samenwonenden bestond toen voor 80% uit werkloze vrouwen, terwijl de categorie gezinshoofden voor 80% uit mannen bestond.

Deeltijdse arbeid en werkloosheid

Sinds 1993 wordt in principe geen bijkomende werkloosheidsvergoeding toegekend voor de periode waarin deeltijds wordt gewerkt. Er is enkel een bijkomende vergoeding wanneer het inkomen uit een deeltijdse job lager ligt dan een voltijdse werkloosheidsvergoeding. Het *stelsel met behoud van rechten en met inkomensgarantie- of zonder inkomensgarantie-uitkering* doet zijn intrede. Deeltijdse arbeid uit noodzaak (omdat er te weinig voltijdse banen zijn) wordt in die periode hoe langer hoe meer beschouwd als een normale betrekking. De deeltijdse werknemer kan tijdens de periode van deeltijds werk dan wel niet meer uitgesloten worden van zijn rechten op een werkloosheidsuitkering op grond van een abnormaal lange inactiviteitsduur, wat voordien wel gebeurde. De deeltijdse werknemer met behoud van rechten is een werknemer die op zoek is naar voltijds werk maar een deeltijdse job aanvaardt om aan de werkloosheid te ontsnappen. Deze werknemer is dus 'onvrijwillig' werkloos. Hierdoor blijft hij zijn rechten behouden als volledige werkloze. Als hij zijn deeltijdse job verliest, heeft hij nadien nog recht op een volledige werkloosheidsuitkering. Deze deeltijdse werknemer met behoud van rechten kan eventueel genieten van een bijkomende werkloosheidsuitkering van de Rijksdienst voor Arbeidsvoorziening (RVA) bovenop zijn deeltijds loon, namelijk de inkomensgarantie-uitkering (IGU). Er zijn ook deeltijdse werknemers met behoud van rechten die geen IGU ontvangen als ze in de betrokken maand te veel loon hebben ontvangen. Vanaf 1995 wordt de toekenning van een aanvullende uitkering voor de onvrijwillig deeltijdsen onderworpen aan een onderzoek naar de inkomsten van het huishouden. De toekenning van de IGU hangt af het statuut van de deeltijdse werknemer: met gezinslast, alleenstaande, samenwonende. In de praktijk wordt de categorie samenwonende benadeeld door een lagere

uitkering, doorgaans zijn dit vrouwen. De meerderheid van deze vrouwen verliest daardoor zelfs het recht op de IGU/aanvullende uitkering.

Er is ook een evolutie in de berekening van de IGU. In juli 2005 was er een hervorming van de berekeningswijze van de IGU. Het forfaitair maandelijks aanvullend bedrag werd vervangen door een aanvullend bedrag dat rekening hield met het aantal gepresteerde uren tijdens het deeltijds werk. Enkel werknemers die minstens een derde (55u/maand) van een voltijdse tewerkstelling werken, hadden nog recht op de IGU. De bedoeling van deze besparingsmaatregel was om deze deeltijdse werknemers aan te moedigen om voltijds werk of grotere deeltijdbanen te zoeken. In 2008 viel het criterium gezinssituatie weg. Tijdens de legislatuur 2014-2019 werd het opnieuw ingevoerd.

Bij de deeltijdse werknemer in het algemeen (vrijwillig en onvrijwillig) zien we **volgende knelpunten**⁹⁹:

- Het deeltijds uurloon dat trager evolueert doorheen de jaren ten opzichte van het uurloon van de voltijds werkende.

Specifiek voor de deeltijdse werknemer met behoud van rechten:

- De inkomensgarantie-uitkering (IGU) voor de deeltijdse werknemers met behoud van rechten – tegenover deeltijdse werknemers met behoud van rechten die geen IGU ontvangen.
- Het gezinsstatuut dat een invloed heeft op het bedrag van de IGU.
- De volledige gelijkstelling van periodes van inactiviteit van de deeltijds werkende met behoud van rechten en met IGU voor de pensioenen; de niet volledige gelijkstelling bij de deeltijds werkende zonder IGU.
- Het mechanisme van samendrukking van deeltijds gewerkte dagen tot voltijds gewerkte dagen bij de berekening van het pensioen.
- De evolutie van de berekeningswijzen/formules van de IGU en van samendrukking (voor de pensioenen) worden nadeliger doorheen de tijd.

Het systeem van samendrukking druist in tegen de principes van de EU-richtlijn 97/81/EG, tegen onze arbeidswetgeving die gelijke behandeling en non-discriminatie vooropstelt waardoor deeltijdse arbeid in een vergelijkbare situatie niet minder gunstig mag behandeld worden dan voltijdse arbeid; dus wel proportioneel volgens de duur van de prestaties (pro rata).

Het systeem van samendrukking van deeltijds gewerkte dagen tot voltijdse bij de pensioenberekening houdt een uitholling van het pro rata principe in. Bijgevolg blijven we de afschaffing van de samendrukking eisen.

⁹⁹ [Vrouwenraaddossier Impact deeltijds werken – loopbaanonderbreking/tijdskrediet – thematische verlopen op wettelijk pensioen werknemers. Focus op gelijkstelling en samendrukking \(2022\)](#)

De aanbevelingen van de Raad van de Gelijke kansen voor mannen en vrouwen:

[Advies 166 van 14 oktober 2022 van het Bureau van de Raad van de Gelijke Kansen voor Mannen en Vrouwen over \(on\)vrijwillig deeltijds werken](#)

In de sociale zekerheid zijn de vervangingsuitkeringen evenredig met het verlies aan loon, met de arbeidstijd of met de loopbaan (met minima en maxima). Wat de werkloosheid betreft, hebben deeltijdwerkers 3 mogelijkheden: - Gelijkgesteld worden met een voltijdwerker omdat die een maandelijkse bezoldiging ontvangt die gelijk is aan of hoger is dan het minimumloon; de voltijdwerker moet beschikbaar zijn en ingeschreven staan voor een voltijd baan; - Vrijwillig deeltijds werken: de werknemer zal slechts recht hebben op een gedeeltelijke werkloosheidsuitkering naargelang het aantal gewerkte uren; - Deeltijdwerk hebben aanvaard om werkloosheid te ontlopen met behoud van rechten. Deze werknemers worden beschouwd als onvrijwillige deeltijdwerkers. Tijdens de tewerkstelling kunnen deze werknemers een inkomensgarantie-uitkering ontvangen die bedoeld is om het inkomensverlies te compenseren, d.w.z. om hen een totaal inkomen te garanderen dat ten minste gelijk is aan de werkloosheidsuitkering van een voltijdwerker. Om de begrotingskosten te beperken, is de inkomensgarantie-uitkering in 1993 en 2005 gewijzigd om de compensatie geleidelijk te verlagen, waardoor het aantal begunstigden tussen 1990 (bijna 200.000) en 2020 (31.788, waarvan 23.998 vrouwen) drastisch is gedaald. Om hun "rechten op de inkomensgarantie-uitkering" te behouden, moeten werknemers momenteel ten minste 33 procent werken (behoudens enkele uitzonderingen), een aanvraag indienen, een controlekaart hebben en beschikbaar zijn voor voltijds werk. Concreet moet men de werkgever vragen om voltijds te werken en het contract laten wijzigen indien de werkgever regelmatig meer uren laat werken dan het oorspronkelijke contract, en geen bruto maandloon ontvangen dat hoger is dan 1879,13 EUR (bedrag van toepassing sinds 1 augustus 2022).

De Raad verzoekt om - de toekenning van het statuut van deeltijdwerker met behoud van rechten te automatiseren indien de werknemer aan de voorwaarden voldoet, alsook de toekenning van de IGU wanneer aan de voorwaarden is voldaan; - de al te restrictieve voorwaarden voor het verkrijgen van de IGU te schrappen - de voorwaarde dat men in aanmerking moet komen voor "volledige" werkloosheid om het statuut van deeltijdwerker met behoud van rechten te krijgen, te schrappen (alleen het "vrijwillige" karakter van deeltijdwerk moet in aanmerking worden genomen).

Arbeidsongeschiktheid

Primaire arbeidsongeschiktheid

Van belang is hier het berekeningsstelsel van de uitkeringen:

In 2023:

- De eerste twee maanden ontvang je 60% van je brutodagloon (het brutodagloon van de laatste dag van het tweede kalenderkwartaal dat voorafgaat aan dat waarin de arbeidsongeschiktheid zich voordoet of het laatste brutodagloon).
- De arbeidsongeschiktheidsverzekering voorziet in de toekenning van minimumuitkeringen vanaf de derde maand arbeidsongeschiktheid. De minimumuitkeringen zijn hoger voor “regelmatige” werknemers dan voor “niet-regelmatige” werknemers en zijn afhankelijk van de gezinssituatie. Gedurende de eerste 6 maanden arbeidsongeschiktheid wordt de hoogte van de minimumuitkering beperkt tot het bruto gemiddeld dagloon.

Tabel met minimumuitkeringen 2023:

Minimumbedragen van de uitkering

Deze bedragen zijn brutobedragen, in euro, voor een 6-dagenweekregeling.

De bedragen in de volgende tabel gelden ook voor werklozen.

Tabel 1 - Minimum uitkering in 2023 (in EUR)

Hoedanigheid en gezinstoestand van de gerechtigde	Minima vanaf 01/01 (*)
Niet gelimiteerd minimum vanaf de 1ste dag van de 3de maand	58,21
Niet gelimiteerd minimum vanaf de 1ste dag van de 4de maand	
regelmatig werknemer met last	73,10
niet regelmatig werknemer met last	63,11
alleenstaanden en samenwonenden	58,21
Vanaf de 1ste dag van 7de maand van de arbeidsongeschiktheid	
regelmatig werknemer	
met gezinslast	73,10
alleenstaanden	58,21
samenwonenden	49,91
niet regelmatig werknemer	
met gezinslast	63,11
zonder gezinslast	46,70

(*) Herwaardering van minimum bedragen voor niet regelmatig werknemers

Bron: <https://www.riziv.fgov.be/nl/themas/arbeidsongeschiktheid/bedragen/werknemers-werklozen/Paginas/min-uitkering.aspx>

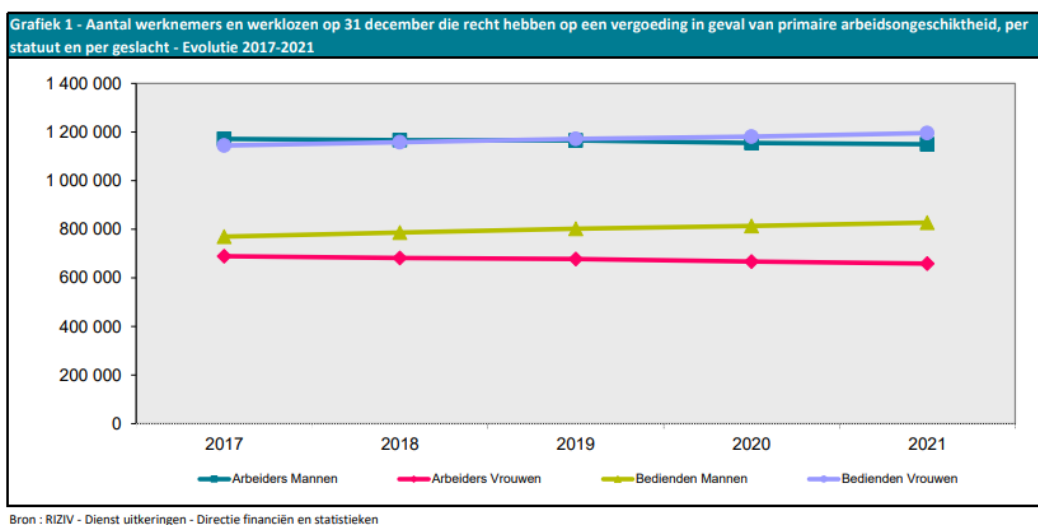
- Vanaf vierde t.e.m. twaalfde maand: gezinssituatie bepaalt het minimumbedrag: gerechtigde met gezinslast – alleenstaande gerechtigde – samenwonende gerechtigde.

In 2021 werd nog een minimumbedrag van de arbeidsongeschiktheidsuitkering gewaarborgd vanaf de 7de maand van primaire arbeidsongeschiktheid. Het Koninklijk besluit tot wijziging, wat de toekenning van een minimum dagbedrag tijdens de eerste zes maanden van primaire ongeschiktheid betreft, 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 bracht daar verandering in: het doel van dit besluit is om een minimumuitkering te waarborgen vanaf de eerste maand van arbeidsongeschiktheid. De toekenning van deze minimumuitkering gebeurt

geleidelijk: - vanaf de eerste dag van de vijfde maand van primaire ongeschiktheid tijdens het kalenderjaar 2021; - vanaf de eerste dag van de vierde maand van primaire ongeschiktheid tijdens het kalenderjaar 2022; - vanaf de eerste dag van de derde maand van primaire ongeschiktheid tijdens het kalenderjaar 2023.

Data RIZIV

Grafiek: Evolucie werknemers en werklozen in primaire arbeidsongeschiktheid naar statuut en geslacht:



Het aantal arbeiders in primaire arbeidsongeschiktheid daalde van 1.172.645 in 2017 van naar 1.149.873. Het aantal arbeidsters nam af van 889.066 in 2017 tot 659.313 in 2021. Het aantal mannelijke bedienden nam toe van 769.710 in 2017 naar 827.655 in 2021. Bij vrouwelijke bedienden was er een stijging van 1.144.944 in 2017 naar 1.196.302 in 2021. Data over de verdeling naar gezinssituatie in 2021 zijn niet gepubliceerd. In alle leeftijdsgroepen zijn de vrouwelijke bedienden de grootste groep arbeidsongeschikten.

De gemiddelde dagelijkse uitkering bedraagt in 2017 en in 2021 respectievelijk:

- Arbeiders: 51,28 en 57,34 euro
- Arbeidsters: 38,57 en 42,46 euro
- Bedienden m: 57,5 en 63,87 euro
- Bedienden v: 49,42 en 50,54 euro

Het feit dat vrouwen gemiddeld een lagere daguitkering ontvangen heeft te maken met de loon- en loopbaankloof. Wellicht zal daar vanaf 2021 het aspect gezinssituatie/statuut samenwonende ook een rol spelen, zoals dat reeds jaren het geval is bij de invaliditeitsuitkeringen.

Data Gezondheidsenquête 2018

Afwezigheid van het werk gedurende de afgelopen 12 maanden:

- Niet minder dan 2 op 5 tewerkgestelden was in het afgelopen jaar afwezig van het werk wegens gezondheidsproblemen. Dit aantal is nauwelijks veranderd in vergelijking met de resultaten van de vorige gezondheidsenquête.
- Vooral (maar niet uitsluitend) in de leeftijdsgroep 25-34 jaar geven vrouwen meer dan mannen aan afwezig van het werk te zijn geweest. Dit heeft wellicht te maken met zwangerschaps- en bevallingsverlof.
- Afwezigheid van het werk hangt niet samen met de leeftijd: het is dus niet zo dat oudere werknemers meer afwezigheid van het werk melden.
- Afwezigheid van het werk hangt niet samen met het opleidingsniveau: het is dus niet zo dat laaggeschoolden meer afwezigheid van het werk melden.
- Gemiddeld is een tewerkgestelde 12 dagen afwezig van het werk. Dit gemiddelde is echter lager bij tewerkgestelden in het Brussels Gewest in vergelijking met de andere twee gewesten.
- Gemiddeld zijn vrouwen iets (maar niet significant) langer dan mannen afwezig van het werk wegens gezondheidsproblemen. Ook dit verschil kan wellicht (deels) verklaard worden door de duur van afwezigheid vanwege zwangerschap en bevalling.

De Vrouwenraad vraagt:

Jaarlijkse data over de verdeling naar arbeidsstatuut en gezinssituatie bij primaire arbeidsongeschiktheid vanaf 2021.

Invaliditeit

Langdurige arbeidsafwezigheid op het werk in de context van arbeidsongeschiktheid kan te wijten zijn aan chronische ziekten, beroepszieken, psychische aandoeningen, (arbeids)ongevallen, arbeidshandicap/arbeidsbeperking. Het aantal langdurig zieken blijft al jaren stijgen in België/Vlaanderen en vormt daardoor een probleemdossier voor het beleid. Het gaat momenteel om een half miljoen mensen in ons land die bijna 10 miljard euro aan uitkeringen per jaar kosten. De overheden zetten bijgevolg in op een substantiële stijging van de werkzaamheids- en activiteitsgraad. Om dit te bereiken moet er vooruitgang geboekt worden bij kwetsbare groepen, zo stelde het federaal regeerakkoord 2020. Dat houdt in dat inactieven, zoals langdurig zieken maar ook mensen met een leefloon en mensen met een handicap worden aangemoedigd om de stap naar werk te zetten.

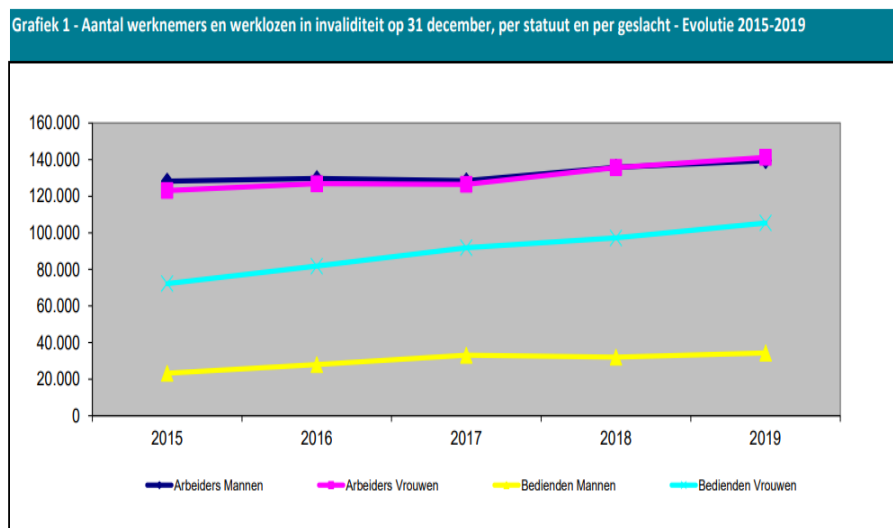
De oorzaken voor de toename van het aantal langdurig zieken zijn complex. Ze situeren zich op verschillende domeinen, net zoals de oplossingen die uitgewerkt/voorgesteld worden. De overheden zetten voor deze groep zowel in op *preventie*, op *inkomensbescherming tijdens langdurig ziek zijn*, alsook op een *zo spoedig mogelijk herstel en re-integratie op de arbeidsmarkt*. Bij preventie gaat het onder andere over vaccinatie tegen hepatitis, het voorkomen van rugaandoeningen, preventie van alcohol- en druggebruik, gezondheid en veiligheid op het werk (inclusief maatregelen tegen geweld en intimidatie), preventie van psychosociale risico's, welzijn en werkbaar werk. Maar we kunnen ook

stellen dat de (geplande) beleidsmaatregelen inzake eindloopbaanregeling (deeltijds pensioen, zachte landingsbanen), vorming en heroriëntatie doorheen de loopbaan, de herzieningen van de verlofstelsels voor ouders voor meer evenwicht werk en privé,... ook passen bij preventie van langdurige arbeidsongeschiktheid, met als doel meer mensen op de arbeidsmarkt en minder in de invaliditeit, minder mensen met beroepsziekten en langer aan het werk vooraleer met pensioen te gaan. De inkomensbescherming omvat de socialezekerheidsuitkeringen in het kader van arbeidsongeschiktheid/invaliditeit en naar aanleiding van beroepsziekten en arbeidsongevallen. Individuele terug naar werk- en re-integratietrajecten zijn opgestart door federale instanties in de legislatuur 2019-2024: het Terug naar werk-traject op vraag van de betrokkene of op initiatief van de adviserend arts van het ziekenfonds en het re-integratietraject via de Terug-naar-werk-coördinator en de adviserend arts van het ziekenfonds (RIZIV); het re-integratietraject via de preventieadviseur-arbeidsarts (FOD WASO). Ook FEDRIS (beroepsziekten en arbeidsongevallen) zet in op re-integratie.

Data RIZIV

Op basis van de data, gepubliceerd door diverse instanties, vestigen we de aandacht op de verschillen tussen mannen en vrouwen (ongelijke positie) en ongelijke behandeling m/v (duidt op discriminatie) op het vlak van: inkomensbescherming/sociale uitkeringen bij invaliditeit en beroepsziekten.¹⁰⁰

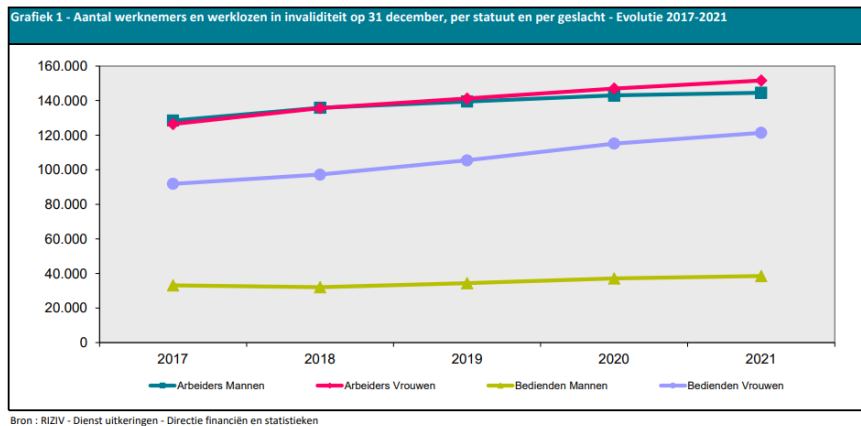
Grafiek: Evolutie aantal werklozen en werknemers in invaliditeit volgens statuut en geslacht tussen 2015 en 2019



Bron : RIZIV - Dienst uitkeringen - Directie financiën en statistieken

¹⁰⁰ Vrouwenraaddossier [Langdurige afwezigheid op het werk door arbeidsongeschiktheid \(2021\)](#), p. 110-113.

Grafiek: Evolutie aantal werklozen en werknemers in invaliditeit volgens statuut en geslacht tussen 2017 en 2021



In 2021 waren er 144.488 arbeiders, 151.592 arbeidsters, 38.542 bedienden m en 121.374 bedienden v in de invaliditeit.

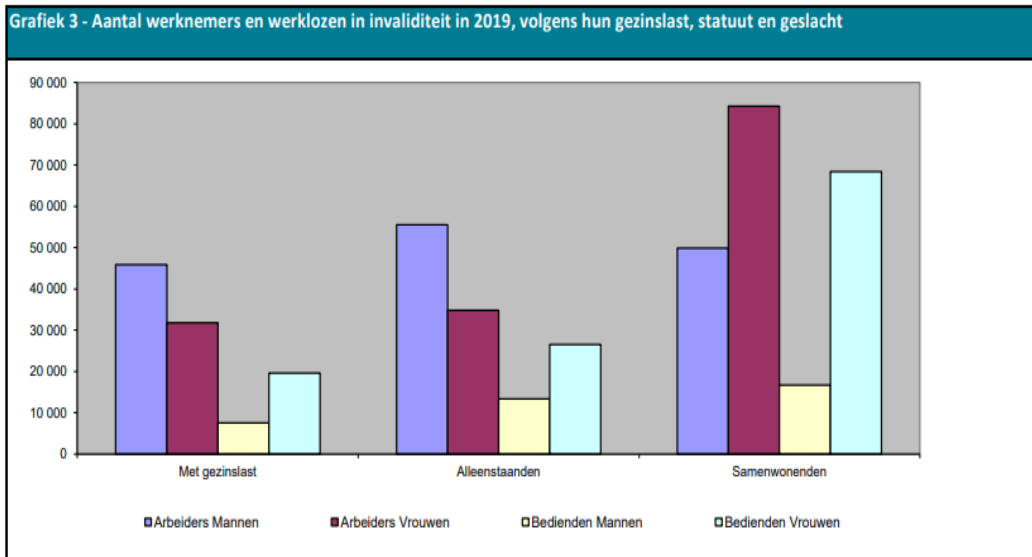
Er is meer toename bij vrouwen dan bij mannen. De verklaringen van RIZIV:

- stijgende arbeidsparticipatie vrouwen (ook in de oudere leeftijdsgroepen)
- verhoging van de pensioenleeftijd met gelijkgeschakeling v/m sinds 2009 waardoor vrouwen voor een langere periode in de invaliditeit kunnen belanden
- aantal gerechtigden tussen 50 en 59 jaar neemt toe
- aantal invaliden dat lijdt aan psychische stoornissen en gedragsstoornissen stijgt evenals ziektes van bot-spierstelsel en bindweefsel.

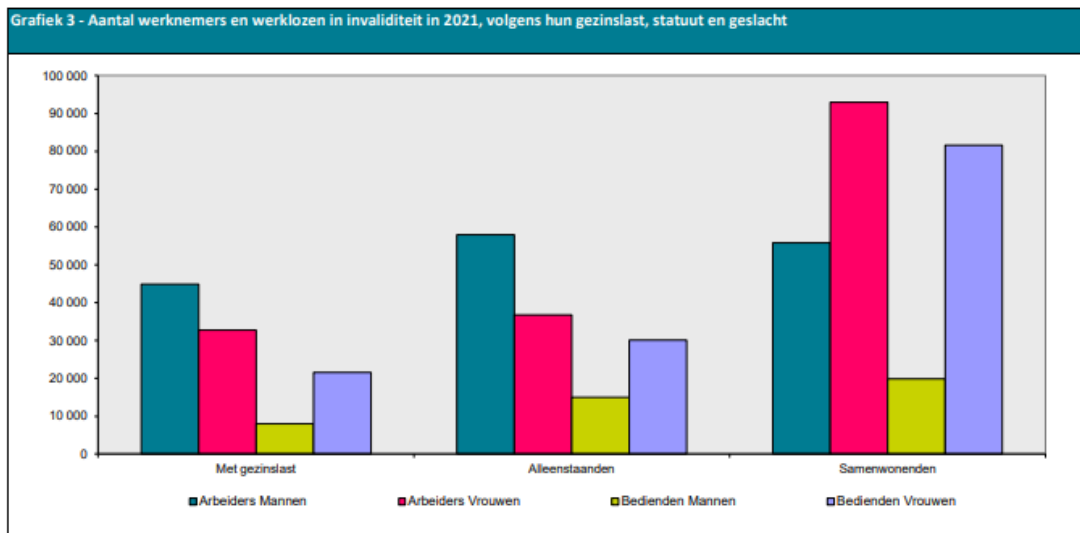
Wat het systeem van uitkeringen betreft: wie langer dan één jaar arbeidsongeschikt is, wordt in de ziekteverzekering beschouwd als invalide:

- Gerechtigde met gezinslast: 65 procent van het brutoloon, met een minimum en een maximum die variëren naargelang het jaar waarin men arbeidsongeschikt werd.
- Alleenstaande de gerechtigde: 55 procent van het brutoloon, met een minimum en een maximum die variëren naargelang het jaar waarin men arbeidsongeschikt werd.
- Samenwonende gerechtigde: 40 procent van het brutoloon, met een minimum en een maximum die variëren naargelang het jaar waarin men arbeidsongeschikt werd.

Grafiek: Aantal werknemers en werklozen in invaliditeit in 2019 volgens statuut, gezinssituatie en geslacht



Grafiek: Aantal werknemers en werklozen in invaliditeit in 2021 volgens statuut, gezinssituatie en geslacht



De samenwonenden vormen de grootste groep en binnen deze groep zijn de arbeidsters en vrouwelijke bedienden het sterkst aanwezig.

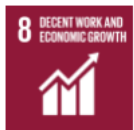
De gemiddelde dagelijkse uitkering bedraagt in 2017 en in 2021 respectievelijk:

- Arbeiders: 48,39 en 51,98euro
- Arbeidsters: 41,42 en 45,40 euro
- Bedienden m: 49,18 en 52,68 euro
- Bedienden v: 43,30 en 45,40 euro

Het feit dat vrouwen gemiddeld een lagere daguitkering ontvangen heeft te maken met de loon- en loopbaankloof. Ook het aspect gezinssituatie/statuut samenwonende speelt hier reeds van in de jaren 1980 een rol.

SDG 8

Waardig werk en economische groei



Doelstelling 8

Bevorder aanhoudende, inclusieve en duurzame economische groei, volledige en productieve tewerkstelling en waardig werk voor iedereen

Langdurige arbeidsongeschiktheid: In 2020 was 10,7 procent van de Belgische bevolking langdurig arbeidsongeschikt. Om de duurzame-ontwikkelingsdoelstelling tegen 2030 te realiseren, moet dat cijfer dalen. De trend is ongunstig tussen 2005 en 2020 (evaluatie van november 2022).

Dodelijke arbeidsongevallen: In 2020 bedroeg het aantal dodelijke arbeidsongevallen 1,33 per 100.000 werknemers in België. Om de duurzame-ontwikkelingsdoelstelling tegen 2030 te realiseren, moet dat cijfer dalen. De trend is gunstig tussen 2010 en 2020 (evaluatie van november 2022).

Vrouwenraaddossier Langdurige arbeidsongeschiktheid

Vrouwenraaddossier Langdurige afwezigheid op het werk door arbeidsongeschiktheid. Preventie – Inkomensbescherming - Re-integratie. Een verkenning (2021): vanaf p. 109 formuleren we op basis van data van diverse instantie enkele conclusies, o.a.:

- Bij invaliditeit is er doorheen de jaren meer toename bij vrouwen dan bij mannen; er zijn meer arbeiders dan bedienden langdurig arbeidsongeschikt; 55- tot 59-jarigen worden het sterkst getroffen.
- Bot-spijersel/bindweefsel- en mentale problemen scoren het hoogst.

Vrouwenraadnota en aanbevelingen Preventie van & re-integratie na langdurige arbeidsongeschiktheid (2022):

De Vrouwenraad vraagt:

Sterk inzetten op preventie van gezondheidsproblemen

Volgens de Welzijnsregelgeving moeten werkgevers de risico's voor veiligheid en gezondheid via een risicoanalyse in kaart brengen. Het Comité voor Preventie en Bescherming op het Werk kan de werkgever hierbij ondersteunen. De hiaten in de wetgeving welzijn op het werk moeten weggewerkt worden: via deze wetgeving moeten handvaten voor een effectief preventiebeleid aangereikt worden: niet-ergonomische vormen van arbeid opnemen in de wetgeving; een gedragen aanpak uittekenen over de rol van de Comités voor Preventie en Bescherming op het Werk en de (interne of externe) preventiediensten voor het preventiebeleid in ondernemingen. De focus moet liggen op werkgerelateerde factoren die een rol kunnen spelen bij langdurige uitval wegens ziekte om die binnen de onderneming bespreekbaar te maken; de rol van preventie-adviseurs en werknemersvertegenwoordigers versterken.

Het Nationaal actieplan ter verbetering van het welzijn van de werknemers bij de uitvoering van hun werk 2022-2027 omschrijft doelstellingen die in de komende jaren dienen bereikt te worden op het vlak van welzijn op het werk. Het plan heeft een evolutief karakter. Het zal jaarlijks besproken worden met de sociale partners van de Hoge Raad voor Preventie en Bescherming op het werk. Dit actieplan besteedt aandacht aan de preventie van psychosociale risico's en skelet- en spieraandoeningen en aan de preventie van de blootstelling van werknemers aan gevaarlijke chemische agentia. Het plan benadrukt de noodzaak van een 'vision zero' aanpak van arbeidsongevallen. Het heeft ook een uitdrukkelijke aandacht voor kwetsbare groepen onder de werknemers, zoals de dienstboden en wil de re-integratie van arbeidsongeschikte werknemers bevorderen. Er is eveneens aandacht voor de wijzigingen die zich voordoen op het vlak van de arbeidsorganisatie, zoals deze zich onder meer uiten via het telewerk. De genderdimensie ontbreekt in dit NAP. Er is bijvoorbeeld geen aandacht voor de vervrouwelijking bij langdurige ziekten. Het is onduidelijk hoe het plan in de praktijk zal worden omgezet; welke timing er is voorzien voor het uitwerken van een wettelijk kader voor preventie. Wij vragen dat er bij de concretere uitwerking en uitvoering van het NAP rekening gehouden wordt met de genderdimensie. Er is bijvoorbeeld een sterke toename van MSA/musculoskelatale aandoeningen en mentale problemen (zoals burn-out en stress) en vooral vrouwen scoren hoog. Hoe kan dat concreet aangepakt worden? Er moet onderzocht worden hoe een wettelijke preventiekader hier kan uitgewerkt worden. Er moet ook meer aandacht zijn voor de kleine en middelgrote ondernemingen waar veel vrouwen aan het werk zijn en voor de publieke sector die geconfronteerd worden met besparingen, outsourcing, privatisering, wat een druk legt op de arbeidskwaliteit. In het sociaal overleg zijn KMO's ook weinig vertegenwoordigd. Een goed welzijnsbeleid op het niveau van de onderneming staat of valt met een goed sociaal overleg over welzijn op het werk, zo staat het in het NAP. Dit overleg gebeurt in principe in het comité voor preventie en bescherming op het werk. In ondernemingen waar er geen dergelijk comité bestaat, worden zijn opdrachten toevertrouwd aan de vakbondsafvaardiging. Volgens het NAP zal de Nationale Arbeidsraad minimumregels uitwerken opdat de vakbondsafvaardiging die opdracht daadwerkelijk en correct kan uitvoeren. De Vrouwenraad blijft pleiten voor een evenwichtige vertegenwoordiging m/v op alle niveaus van het sociaal overleg.

De FOD Werkgelegenheid, Arbeid en Sociaal overleg heeft in 2015 een toolkit [Eerste hulp voor meer psychosociaal welzijn in kmo's](#) online gezet. Deze toolkit kan geactualiseerd worden en de gender- en intersectionele dimensie moet er in meegenomen worden.

Parallel met de uitvoering van het Nationaal plan Welzijn werknemers (2022-2027) kan op bedrijfsniveau sterker ingezet worden op: het inzetten op preventie van MSA en psychosociale aandoeningen en daarvoor meer budgetten voorzien; gevolg geven aan de vijfjaarlijkse verplichte risicoanalyse d.m.v. een enquête, uit te voeren door de bedrijven en daarvoor de nodige budgetten voorzien; meer inzetten op open sociaal overleg in de ondernemingen; werkgevers stimuleren om meer budget te voorzien voor welzijn op het werk; een databank met good practices vanuit de ondernemingen; meer aandacht voor en ondersteuning van kleine bedrijven en KMO's van minder dan 50 werknemers.

Bestaande instrumenten en tools uitrollen

Werkgevers moeten aangemoedigd worden om instrumenten en tools te gebruiken zoals de website [Werkbaar werk](#); de [opleiding Disability management](#) en de uitbouw van Disability management (als methode voor re-integratie en jobbehoud), eveneens voor chronisch zieken toe te passen. Ook redelijke aanpassingen moeten een belangrijke rol spelen op het vlak van aanpassing van de werkpost aan individuele noden van de werknemer; begeleiding (regelmatig overlegmomenten, ook met collega's); informatie en vorming voor werknemers om te kunnen schakelen naar ander werk; aanpassing van taken in de arbeidsorganisatie; aanpassing van werktijden. We verwijzen ook naar de Council of the European Union, [Council Conclusions on the inclusion of persons with disabilities in the labour market](#), 15134/22, 9 December 2022: met vermelding van relevante documenten: Richtlijn 2000/78/EG van de Raad van 27 november 2000 tot instelling van een algemeen kader voor gelijke behandeling in arbeid en beroep; Richtlijn 2019/882 van het Europees Parlement en de Raad van 17 april 2019 betreffende de toegankelijkheidsvoorschriften voor producten en diensten; [Strategy for the Rights of Persons with Disabilities 2021-2030](#), adopted by the Commission on 3 March 2021; [The Disability Employment Package](#), a flagship initiative within the framework of the Strategy for the Rights of Persons with Disabilities 2021-2030: maakt deel uit van de Strategy en bevat een reeks niet-wetgevende maatregelen (waaronder richtsnoeren en voorbeelden van positieve actie), gericht op verbetering van de arbeidsmarktresultaten voor personen met een handicap. Het bestrijkt zes actieterreinen: versterking van de capaciteiten van diensten voor werkgelegenheid en integratie; bevordering van aanwerving perspectieven door middel van positieve actie en bestrijding van stereotypen; zorgen voor redelijke aanpassingen op het werk; mensen met een handicap aan het werk houden; *voorkomen van handicaps die verband houden met chronische ziekten*; *zorgen voor beroepsrevalidatieprogramma's bij ziekte of ongevallen*; onderzoek naar kwaliteitsbanen in beschermde tewerkstelling en trajecten naar de open arbeidsmarkt.

In de onderzoeken naar werkbaar werk komen vaak resultaten naar voor vanuit de zogenaamde vrouwelijke en mannelijke sectoren. Voor vrouwen blijken de contactberoepen in de zorgsector en de het onderwijs problematisch

en ook voor de professionals in het middenkader.¹⁰¹ Op het vlak van preventie is het aangewezen om ook naar de problematieken van v/m te peilen, zoals bijvoorbeeld in de metaal- en de textielsector.

Duurzame re-integratie verhogen

Hertewerkstelling snel bespreekbaar maken: Onderzoek toont aan dat de eerste 4 tot 6 weken van de arbeidsongeschiktheid van belang zijn voor een succesvolle terugkeer naar het werk. Wanneer het medisch mogelijk is moet er zo snel als mogelijk een eerste (informeel) contact zijn over terugkeer naar werk. Dat contact moet ook blijven bestaan met een vertrouwenspersoon in de onderneming. Zowel werknemer als werkgever moeten ondersteund en gesensibiliseerd worden, bv. via vormingen van het Vlaams Patiëntenplatform. Er is daarvoor overleg nodig met de werknemer over de re-integratie, samen met behandelend arts, arbeidsarts en werkgever en andere relevante actoren.

Samenwerking tussen betrokken actoren versterken: werknemers die lange tijd arbeidsongeschikt zijn kunnen aan hun werkherhvatting beginnen via een formeel re-integratietraject of wanneer er nog een arbeidsovereenkomst is via een informeel bezoek aan de arbeidsarts. Er moet een informatieplicht na 4 weken arbeidsongeschiktheid worden ingevoerd en een online rekentool om de financiële impact te kunnen berekenen.

Delen van info, kennis en goede praktijken: via centrale infowebsite, centralisatie dossiers en toegang voor betrokken actoren, ondersteunende digitale platformen; met oog voor de genderdimensie en werkbaar werk.

Het tekort aan arbeidsartsen en adviserend artsen aanpakken: verplicht vak en stage (+genderinvalshoek) en ondersteuning door andere profielen in multidisciplinaire teams.

Gedeeltelijke werkherhvatting: anno 2023 zijn het aantal herintredes vrij laag. Er is nood aan betere communicatie over dit systeem bij werknemers, werkgevers en artsen. Er is ook nood aan info over financiële gevolgen (via tool) en aan een vereenvoudiging van de administratieve overlast.

Er is een **Tool jobcalc** ontwikkeld om financiële gevolgen te simuleren; deze tool moet gepromoot worden:

<https://www.socialsecurity.be/citizen/nl/static/applics/jobcalc/index.htm>

Bij een tijdelijke afbouw van de loopbaan moeten werknemers eerst uit de arbeidsmarkt stappen. Deze onderbreking zou kunnen afgeschaft worden (teveel administratie). Er is ook nood aan een duidelijke finaliteit van de werkherhvatting. Ondertussen onderzoekt de overheid de arbeidsparticipatietoeslag. Deze toeslag moet toelaten dat werknemers die wegens hun gezondheidstoestand niet langer in staat zijn om het arbeidsregime zoals bepaald in hun overeenkomst volledig uit te voeren, maar wel nog in staat zijn om een belangrijk gedeelte van het arbeidsregime te verrichten, het arbeidsregime tijdelijk verminderen op een financieel aantrekkelijke manier. Op die manier wordt de

¹⁰¹ Bijvoorbeeld: [2022 StIA Rapport werkbaar werk door een genderbril](#).

overgang naar volledige arbeidsongeschiktheid (zo lang mogelijk) vermeden. De testperiode start in 2024 en loopt gedurende 2 jaar.

Er moet een duidelijk zicht komen op de inactiviteitsvallen die de stap naar terug aan het werk kunnen ontmoedigen omdat bepaalde tegemoetkomingen zouden kunnen verloren gaan.

Afschaffing van de categorie van samenwonende gerechtigden: zoals we dit ook vragen voor de primaire arbeidsongeschiktheid en de werkloosheid.

Beroepsziekten

Vanaf 1 januari 2017 zijn het FAO (Fonds voor Arbeidsongevallen) en het FBZ (Fonds voor beroepsziekten) gefusioneerd tot FEDRIS, het **Federaal agentschap voor beroepsrisico's**.

Tot de taken van FEDRIS behoren:

- *het vergoeden van de slachtoffers van beroepsziekten en in bepaalde gevallen ook de slachtoffers van arbeidsongevallen;*
- het nemen en ondersteunen van een aantal preventiemaatregelen op het vlak van beroepsziekten en arbeidsongevallen;
- het controleren of de verzekeringsondernemingen en de werkgevers hun verplichtingen nakomen op het vlak van arbeidsongevallen.

Op basis van je lichamelijke ongeschiktheid en de weerslag daarvan op je mogelijkheid om te werken, kent FEDRIS je een graad (percentage) van arbeidsongeschiktheid toe. Je jaarlijkse vergoeding is gelijk aan dat percentage van je basisloon maar dat mag wel nooit meer bedragen dan het maximumbasisloon.

Onderzoeken hebben eerder aangetoond dat er een verschillende blootstelling is aan beroepsrisico's voor vrouwen en mannen. We verwijzen naar het onderzoeksrapport van Laurent Vogel, *Genderanalyse van de gegevens over beroepsziekten in België*, Europees Vakbondsinstituut (EVI), opgesteld in het kader van een overeenkomst met de Raad van de gelijke kansen voor mannen en vrouwen (België), 2011. De gegevens over de aangifte en erkenning van beroepsziekten tonen aan dat vrouwen sterk ondervertegenwoordigd zijn en die ondervertegenwoordiging lijkt niet te worden gerechtvaardigd door objectieve arbeidsomstandigheden. Dit rapport bevat ook een reeks aanbevelingen. Door de systeemdiscriminatie ten opzichte van vrouwen, wordt hen het recht op vergoedingen omwille van beroepsziekten ontzegd.

De Vrouwenraad vraagt:

Een geactualiseerde studie/genderanalyse van de gegevens over beroepsziekten in België.¹⁰²

¹⁰² Gender en de beroepsziekten behoort tot één van de thema's die onderzocht zullen worden door Fedris in de werkgroepen die opgestart worden in het najaar 2023.

In elke stap van de risicoanalyse moet een dynamische gender mainstreaming moet worden toegepast zoals ondersteund door het Europees Vakbondsinstituut (zie hierboven publicatie van Laurent Vogel).

Het opstellen en goedkeuren van een gestructureerd actieplan door de overheid met een engagement om jaarlijks te rapporteren over de verwezenlijkingen en de obstakels die men moet overwinnen (e.a. de verschillen in blootstelling aan beroepsrisico's en het verschil in risicoanalyse).

Het herzien, in termen van gender, van de sociaal-juridische criteria die het mogelijk maken om ziekten te classificeren in het lijststelsel, dan wel in het open systeem.

Wat betreft de classificatie van beroepsziekten, moet FEDRIS het initiatief nemen om het lijststelsel te verbeteren, waarbij men verder de ziekten opneemt die voornamelijk vrouwen treffen (bepaalde kankers, musculoskeletale aandoeningen...). Men kan zich hierbij laten inspireren door de Europese lijst van ziekten die gunstiger is voor vrouwen.

De term 'musculoskeletale aandoeningen' omvat een brede waaier aan ziektes. Deze verscheidenheid verhuult twee cruciale zaken: hoe breed verspreid MSA voorkomt, en hoe sterk al deze verschillende ziektes samenhangen met risicofactoren op de werkplek. MSA is breed verspreid, maar niet elke werknemer heeft evenveel risico op MSA. Zo kennen bijvoorbeeld arbeiders, vrouwen, en werknemers met een migratieachtergrond een duidelijk hoger MSA-risico. Daarom vragen we een bredere erkenning van MSA als beroepsziekte.

Vrouwen zijn ondervertegenwoordigd zijn in het aantal verklaringen/eerste aanvragen, vorderingen voor vergoedingen, positieve antwoorden, toegekende invaliditeitsgraden, vergoedingstarieven... waardoor ze ook onrechtstreeks gediscrimineerd worden. Hier moet het principe gelden: "voor een gelijke ziekte of van gelijke waarde, een gelijke behandeling."

Inzake preventie van beroepsziekten moet FEDRIS een proactieve houding aannemen en zonder het krijgen van klachten of vragen voor tussenkomst, het initiatief nemen om de werkomstandigheden te analyseren in sectoren waar veel vrouwen tewerkgesteld zijn. De doelstelling hiervan is het sneller opmerken van beroepsziekten waar deze werknemers aan lijden (schoonmaaksector of de gezondheidssector).

Geneeskundige verzorging

De resultaten van de [Belgische Geondheidsenquête](#) tonen al geruime tijd aan dat er steeds meer mensen het bezoek aan de huisarts en aan de specialist uitstellen omwille van financiële redenen. Veel mensen vragen omwille van stigmatisering niet naar de toepassing van het statuut van de derdebetalersregeling.

Sinds 1 januari 2022 kunnen alle zorgverleners het statuut van de derdebetalersregeling toepassen voor al hun patiënten en voor alle geneeskundige verstrekkingen. Het is de keuze van de zorgverlener zelf om dit al dan niet toe te passen. Het is niet verplicht behalve in bepaalde gevallen: voor huisartsen wanneer men geniet van een [verhoogde tegemoetkoming](#) (behalve voor huisbezoeken); voor artsen bij [raadplegingen op afstand](#) (vanaf 1 augustus 2022); voor [bepaalde verstrekkingen](#) van tandartsen; voor bandagisten voor het [stomamateriaal](#).

De [Wereldgezondheidsorganisatie](#) stelt vast¹⁰³ dat het percentage huishoudens met catastrofale gezondheidsuitgaven in België (2020) een van de hoogste is in West-Europa. Bijna 260 000 huishoudens in België hadden in 2020, het laatste jaar waarvoor gegevens beschikbaar zijn, te maken met zeer hoge uitgaven voor gezondheidszorg. Dit komt overeen met 5,2% van alle huishoudens, maar het aantal loopt op tot 8% voor huishoudens met een werkloze aan het hoofd en 12% voor huishoudens in het armste vijfde van de bevolking. In België is dit meer dan in veel andere landen het gevolg van contante betalingen voor medische producten (bijvoorbeeld gehoorapparaten, brillen, kunstgebitten en prothesen). Armere huishoudens voelen vooral de impact van de kosten van geneesmiddelen, diagnostische tests en ambulante zorg. Er worden volgens de WHO wel concrete stappen ondernomen om deze uitdaging aan te pakken maar maar een verdere verlaging van de contante betalingen - vooral voor mensen met een laag inkomen - moet een prioriteit blijven voor België.

Veel van de factoren die de betaalbare toegang tot gezondheidszorg ondermijnen - en een onevenredig effect hebben op armere huishoudens - weerspiegelen de complexiteit van het dekkingsbeleid in België. Bijvoorbeeld:

- Een complex systeem van gebruikerskosten (remgeld) is van toepassing op alle gezondheidsdiensten.
- Hoewel er verschillende mechanismen zijn om mensen te beschermen tegen eigen bijdragen, worden sommige daarvan niet automatisch toegepast en zijn ze dus niet zo doeltreffend als ze zouden moeten zijn. Bovendien is er geen algemene vrijstelling van eigen bijdragen voor huishoudens met een laag inkomen.
- Sommige ambulante zorg wordt nog steeds achteraf vergoed (wanneer mensen de volledige prijs betalen en een gedeeltelijke vergoeding krijgen van hun ziekenfonds), wat ongebruikelijk is in de gezondheidsstelsels van de EU.
- De door de overheid gefinancierde dekking van tandzorg, medische producten en geneesmiddelen zonder voorschrift is nog steeds onvoldoende.

¹⁰³ WHO, [Can people afford to pay for health care? New evidence on financial protection in Belgium](#), 28th February 2023.

- Ten minste 1% van de bevolking (ongeveer 115.000 mensen) heeft geen ziektekostenverzekering.

De overheid heeft volgens de WHO recent al maatregelen genomen maar er is nog een weg te gaan.

Aanbevelingen van de WHO voor België:

De afschaffing van de vergoeding (terugbetaling) achteraf voor alle gezondheidsdiensten.

De uitbreiding van de jaarlijkse bovengrens voor eigen bijdragen tot alle gezondheidsdiensten en een nog lagere bovengrens voor mensen met een laag inkomen.

Iedereen die in aanmerking komt voor hogere vergoedingen (lagere eigen bijdragen) automatisch recht geven om de administratieve belemmeringen weg te nemen; uit onderzoek blijkt dat het gebruik van lagere eigen bijdragen bijna universeel is wanneer ze automatisch worden toegekend, maar zeer laag wanneer mensen ze moeten aanvragen.

Huishoudens met een laag inkomen vrijstellen van remgeld.

De regulering van de prijzen van medische producten, die niet worden terugbetaald, versterken.

De ganse populatie moet gedekt worden door de publieke ziekteverzekering.

De Vrouwenraad vraagt:

Een structurele aanpassing van de indexmechanismen binnen de ziekteverzekering om adequaat te kunnen reageren op inflatie.

De integrale toepassing van de groeinorm van 2,5%. Vanaf 2022 bedraagt de groeinorm 2,5%, tegenover de 1,5 procent van legislatuur 2014-2019. Het percentage van de groeinorm mag niet dalen, wel toenemen uiteraard.

Structurele oplossingen voor de niet-opname van sociale rechten zoals de Verhoogde Tegemoetkoming, onder andere door een uitbreiding van de automatische toekenning naar nieuwe categorieën.

De garantie van de beschikbaarheid van elk type zorg, binnen elke sector, aan conventietarieven zodat hoge gezondheidskosten voor gezinnen binnen de perken blijven. Het conventioneringssysteem moet dus vernieuwd, aangepast of geheroriënteerd worden want we hebben te maken met een lage graad van geconventioneerden.

Een veralgemeende automatische derdebetalersregeling.

De uitrol van het systeem van wijkgezondheidscentra.

Inspanningen om kosten op het vlak van geestelijke gezondheid, bepaalde medische materialen (bril/lenzen, hoorapparaten, mobiliteitshulpmiddelen,...), bepaalde tandverzorging, niet-terugbetaalde geneesmiddelen voor de behandeling van chronische ziekten te verlagen.

Inspanningen om de kosten voor ouderen, die in een woonzorgcentrum verblijven en voor wie de kosten van het verblijf vaak hoger zijn dan hun inkomen, te milderen.

Inspanningen om de hoge supplementen op honoraria en medisch materiaal te minderen en de grote verschillen bij de instellingen en de zorgverstrekkers weg te werken.

Maximumfactuur: een regelmatige uitbreiding in functie van nieuwigheden; het plafond van de sociale MAF verlagen; het plafond voor alle kinderen verlagen en dit zolang het kind recht geeft op kinderbijslag.¹⁰⁴

Pensioenen

Voor data over de pensioenkloof m/v in België: zie [PensionStat.be](https://pensionstat.be)

Uitgangspunten Vrouwenraad

Ons pensioenstelsel heeft tot doel de levensstandaard na de pensionering te handhaven door een adequaat vervangingsinkomen toe te kennen (verzekeringsbeginsel) en bescherming te bieden tegen armoede, met name via de pensioenminima en de gelijkgestelde periodes (solidariteitsbeginsel). De bescherming tegen armoede zit ook in residuaire regelingen (bijstandsregeling) vevat, zoals de Inkomensgarantie voor Ouderen (IGO).

De Vrouwenraad en andere vrouwen- en feministische organisaties zijn al enkele decennia bezorgd over de gevolgen van grote en kleinere pensioenhervormingen op de pensioenen van vrouwen en mannen. We weten dat hervormingen en besparingen altijd meer in het nadeel van vrouwen zijn geweest en we willen niet dat deze trend zich verderzet.

Hervormingen van het pensioenstelsel moeten voor ons rekening houden met beleidskeuzes uit het verleden en met de huidige sociaal-economische ontwikkelingen. Zo hebben we nu te maken met een vergrijzende bevolking met gevolgen voor het werkgelegenheidsbeleid. Daarbij komt dat we de werkzaamheidsgraad moeten optrekken (aangestuurd door de EU). In België wordt de focus daarvoor gelegd op ouderen, laaggeschoolden en personen met een migratieachtergrond. In vergelijking met andere EU-lidstaten met een vergelijkbaar welvaartsniveau hebben we een lage gemiddelde vervangingsratio, dus in het volgens ons noodzakelijk om die op te trekken. We hebben te maken

¹⁰⁴ Meer info MAF: RIZIV, [De maximumfactuur \(MAF\) houdt medische kosten binnen de perken](#)

met een gestegen arbeidsparticipatie van vrouwen in de laatste decennia maar tegelijk hun oververtegenwoordiging in de deeltijdse arbeid. In het verleden werd dit uitgebouwd door beleidsbeslissingen en dat heeft geleid tot voortdurende vormen van onrechtvaardigheid en ongelijkheid. De pensioenleeftijd schuift op maar we zitten met verschillen in levensverwachting in goede gezondheid. De gelijkgesteld periodes die van belang zijn voor de opbouw van pensioenrechten zijn op verschillende momenten ontstaan en evolueren anders qua aard en toepassing.

Volgende principes zijn voor ons van belang:

- Het wegwerken van de genderpensioenkloof die in verhouding gemiddeld groter is dan de loonkloof v/m.
- Geen pensioendebat zonder een loopbaandebat (zorgkloof, loonkloof en loopbaankloof tussen mannen en vrouwen).
- Pensioenen bekijken in het geheel van de sociale zekerheid en een goede financiering van die sociale zekerheid blijft cruciaal.
- Het hoofddoel blijft een sterke eerste pijler, het wettelijk pensioen, dat de basis moet vormen voor een degelijk pensioenbedrag. Van belang hier is het beschermen tegen armoede en sociale uitsluiting, de levensstandaard handhaven en welvaartsvaste pensioenen garanderen.
- Daarnaast moet ook de tweede pijler, het aanvullend pensioen, versterkt worden (zie verder bij aanvullend pensioen).
- De derde pijler gaat om louter individueel sparen en heeft niets met solidariteit te maken. Het huidige fiscale gunstregime is wel een manier om mensen aan te moedigen om te kiezen voor aanvullend pensioensparen maar dit is lang niet voor iedereen haalbaar.
- De gezinsdimensie moet aangepast worden (zie verder).

Afbouw afgeleide rechten en naar individuele rechten¹⁰⁵

- De drie stelsels van afgeleide rechten in de pensioenen (gezinspensioen, overlevingspensioen en pensioen voor de uit de echtgescheidene) zouden gelijktijdig moeten hervormd worden, richting individualisering van de pensioenrechten en dit op een manier dat de pensioenkloof tussen vrouwen en mannen (en tussen gepensioneerde werknemers en vrouwen die nooit of zeer weinig gewerkt hebben) wordt weggewerkt (met voldoende compensatie- en overgangsmaatregelen).
- De afgeleide rechten gelden enkel voor gehuwden (in de andere socialezekerheidssectoren niet).
- Een globaal stappenplan voor de individualisering van alle socialezekerheidssectoren dringt zich op.
- Regelmatig sensibiliseringscampagnes gericht op jongeren om ze in deze nieuwe logica te begeleiden.

Overlevingspensioen

- De hervorming van het overlevingspensioen en de invoering van de overgangsuitkering in 2014 (gefaseerd) is een stap in de richting van individuele pensioenrechten maar de uitkering wordt nog altijd berekend als een afgeleid recht op basis van de inkomsten van de overleden echtgenoot, rekening houdend met een

¹⁰⁵ De Nationale Arbeidsraad stelt alvast voor om werkzaamheden op gang te brengen voor een reflectie over de individualisering van pensioenrechten. Hierbij rekening houden met de genderdimensie en loopbaanontwikkeling evenals de noodzaak om eventueel in een overlijdensdekking te voorzien. ([Nar advies 2354](#))

leeftijdscriterium. Het overlevingspensioen moet verdeeld worden tussen de opeenvolgende overlevende echtgenoten/wettelijk samenwonende partners van de overleden titularis, en dit naargelang het aantal huwelijks/samenwoonjaren met de overledene. In dit opzicht zal een deel van de het pensioen van de uit de echt gescheiden echtgenoot vanzelf uitdoven.

Individuele rechten voor iedere afgestudeerde

- We stellen voor om dit systeem in de nabije toekomst in te voeren: iedere schoolverlater/afgestudeerde bouwt eigen pensioenrechten op. Maar om de pensioenkloof tussen vrouwen en mannen als gevolg van de loopbaankloof op te vangen vragen we om splitting te onderzoeken.

Splitting¹⁰⁶

Tijdens de legislatuur 2019-2024 zijn er enkele voorstellen gelanceerd maar zijn (zomer 2023) geen knopen doorgehakt.

Daarom vragen we nog om de split nog verder te onderzoeken.

- Een systeem van pensioensplit (eerste en tweede pijler), dat eigen pensioenrechten genereert op basis van gezinssolidariteit/delen van de pensioenrechten is een optie die grondig moet bestudeerd worden want er zijn meerdere scenario's mogelijk en vooral: wat met het risico dat twee ex-partners een laag pensioeninkomen ontvangen? Kan er nagegaan dat wanneer betrokkenen door de split een bepaalde minimumdrempel aan eigen pensioenen niet zouden ontvangen, een pensioensupplement zou kunnen toegekend worden?
- De debatten over de split te kaderen in een ruimere discussie over de afbouw van de afgeleide rechten.
- De split niet te benaderen vanuit een besparingsoefening, wel vanuit de hervorming/modernisering van het pensioenstelsel.
- Naast de piste van de pensioensplit ook die van de creditsplit te bestuderen.

Zie ook verder bij Gezinsdimensie pensioenen: al dan niet kiezen voor de split.

Pensioenbedrag

- Elke hervorming van het pensioenstelsel van de eerste pijler moet tegemoetkomen aan de realiteit van de loopbanen van vrouwen en mannen en onderworpen worden aan een impactanalyse met inbegrip van de gendertoets. Er moeten voldoende reserves aangelegd worden om prioritair de wettelijke pensioenen te blijven garanderen.
- Een regelmatige herwaardering van de laagste en oudste pensioenen, een hogere vervangingsratio van de pensioenen ten aanzien van het verdiende loon, en deze welvaartsvast houden is noodzakelijk. Het bedrag van het minimumrecht per loopbaanjaar en van het plafond van het pensioenbedrag moet verhoogd worden wanneer het minimumrecht per jaar wordt toegepast. We vragen het automatisch optrekken van het refertebedrag dat toegang geeft tot voordelen en rechten (Omnia, MAF, berekening huishuur sociale woning, ...) en dit bij elke verhoging van het pensioenbedrag naar aanleiding van welvaartsaanpassingen; indexering om te vermijden dat de positieve gevolgen elders worden geneutraliseerd.
- Er zijn grote verschillen tussen de gemiddelde pensioenbedragen van de werknemers, de zelfstandigen en de ambtenaren. Deze verschillen moeten grondig geanalyseerd worden. Er moet nagedacht worden over hoe

¹⁰⁶ Ook hier verwijzen we naar het [Nar advies 2354](#).

deze verschillen in de toekomst weg te werken. Er zijn al maatregelen genomen zondanig dat de verschillen tussen de pensioenen van werknemers en zelfstandigen weggewerkt worden.

- Iedereen moet blijvend geïnformeerd worden over de gevolgen van keuzes inzake loopbaanonderbreking of -vermindering voor de combinatie van beroeps- en gezinsleven op de pensioenen.
- Vervangingsratio: wat het eigen rustpensioen betreft, pleiten we reeds geruime tijd voor een vervangingsratio van 75% in plaats van de huidige 60%.
- Pensioenleeftijd: de verhoging van de wettelijke pensioenleeftijd naar 67 jaar en de afbouw van het recht op vervroegd pensioen (verhoging leeftijd van 60 tot 63 jaar en verhoging aantal gewerkte jaren van 35 naar 42 jaar): het vervroegd pensioen zal voornamelijk voor vrouwen minder bereikbaar zijn. Bovendien hebben vrouwen minder gezonde levensjaren na 65 jaar dan mannen. Het debat moet open blijven om de verhoging van de wettelijke pensioenleeftijd in vraag te kunnen blijven stellen. Evaluatieonderzoeken zijn gewenst; bijvoorbeeld is er al dan niet een toename van arbeidsongeschiktheid tussen 65 en 67 jaar en is er een verschil tussen vrouwen en mannen op dit vlak (inclusief arbeiders, bedienden, ambtenaren, zelfstandigen en de diverse sectoren),...

Zware arbeid

- Een lijst met parameters/factoren op te stellen voor de evaluatie van de zwaarte van functies/beroepen (vanuit een genderdimensie).
- Het in aanmerking nemen van de zwaarte van jobs moet samengaan met de verbetering van arbeidsomstandigheden en de preventie van vermijdbare moeilijke situaties gedurende alle als zwaar werk beschouwde periodes.

Deeltijds werk en pensioen

- In eerste instantie de afschaffing van het systeem van samendrukking.
- Een debat over een andere invulling van voltijds/deeltijds werken, namelijk de kortere werkweek.
- De ondernemingen en de overheid moeten hier hun sociale verantwoordelijkheid opnemen. De tewerkstellingsproblemen zijn niet van een individuele orde maar vergen wel een sociaal/collectieve aanpak.
- De familiale/zorgverplichtingen moeten in gelijke mate door werknemers en werkneemsters kunnen uitgevoerd worden.

Gelijkgestelde periodes

- *De gelijkgestelde periodes, ook die voor zorg, moeten volledig gevaloriseerd blijven* (als effectief gewerkt) voor de pensioenopbouw en -berekening. De recente voornemens van de regering (najaar 2022) om geen rekening meer te houden met ouderschapsverlof, tijdskrediet, geboorteverlof, deeltijds werk met behoud van rechten en IGU (inkomensgarantie-uitkering) bij gelijkgestelde periodes bij het openen van de toegangsvoorwaarde voor het minimumpensioen is een miskenning van de loopbanen van vrouwen. Het begrip 'effectieve tewerkstelling' met als gevolg een afbouw van bepaalde gelijkgestelde periodes zal vrouwen immers zwaarder benadelen in de pensioenberekening. Gelijkgestelde periodes zijn nog steeds een essentieel instrument om de pensioenkloof tussen vrouwen en mannen te temperen en weg te werken.

Aanvullende pensioenen¹⁰⁷

¹⁰⁷ Zie hiervoor ook het [advies 2173 van de NAR](#)

- De tweede pensioenpijler moet volledig gedemocratiseerd worden en het deel loon dat werknemers hiervoor afstaan moet ook als loon beschouwd worden. Het behoort dan ook tot de huwelijksgemeenschap (behalve het huwelijksstelsel met scheiding van goederen) zodat het bij (echt)scheiding mee verdeeld wordt onder de ex-partners. Splittingpistes moet ook in deze pijler onderzocht worden. De harmonisering voor arbeiders en bedienden moet verder uitgewerkt worden. De genderdimensie in de verschillende sectoren moet gemonitord worden en uiteraard aangepakt. Hoewel ongeveer 75% van de totale beroepsbevolking een aanvullend pensioen opbouwt, blijven er veel ongelijkheden bestaan. Zo blijven bij de laagste lonen 2 op 3 werknemers uitgesloten. Een verbreding en verdieping van het aanvullend pensioen dringt zich op. We pleiten voor de invoering van een verplichte minimumbijdrage voor het aanvullend pensioen voor elke werknemer en ambtenaar van minstens 3% op de brutoloonmassa. Deze tweede pijler mag ook niet extra belast worden in de toekomst.

Samenwoners

- *De gelijkstelling onderzoeken van (ex)wettelijk samenwonenden met (ex)huwelijkspartners.* De vraag is of de pensioenbescherming moet uitgebreid worden tot samenwonenden (die nu ten opzichte van elkaar geen financiële bijstandsplicht hebben). Zou een financiële hulpverleningsplicht een optie zijn, zoals in de arbeidsongevallenreglementering?

Data

- Begin 2021 zijn de eerste cijfers en rapporten beschikbaar gesteld op het online platform [PensionStat.be](https://pensionstat.be), een samenwerking tussen de Pensioendienst, het Rijksinstituut voor de Sociale Verzekeringen der Zelfstandigen (RSVZ) en Sigedis. Voor de Vrouwenraad is dit een positieve maatregel. De module Gender en Pensioen bevat kerncijfers rond de pensioensituatie van vrouwen en mannen en meer bepaald het verschil of de pensioenkloof tussen beiden. De pensioenkloof voor het wettelijk pensioen, het aanvullend pensioen en de som van beiden – het totaal pensioen wordt berekend. Om beter te begrijpen wat de mogelijke oorzaken zijn die aan de basis liggen van deze pensioenkloof, gaan de auteurs dieper in detail door de pensioenkloof te onderzoeken naar verschillende achtergrondkenmerken:
 - o Pensioenkenmerken: pensioenstelsel (werknemer, zelfstandige, ambtenaar) en berekeningstarief (gezinspensioen of pensioen alleenstaande tarief)
 - o Persoonskenmerken: leeftijd en burgerlijke staat
 - o Loopbaankenmerken: naar aantal jaren, naar statuut (arbeider, bediende), naar gemiddeld loon

30-uren week als voltijdse norm voor de pensioenberekening

De Vrouwenraad verwijst naar het Paarse Pact¹⁰⁸, met een zorgeconomie als speerpunt. Dat houdt voor ons onder meer (een grondig onderzoek voeren naar) een collectieve arbeidsduurvermindering voor iedereen in: de 30-uren week als voltijdse norm, ook voor de pensioenopbouw. De vraag is dan ook of in dit kader het stuit van deeltijds werken met behoud van rechten zou kunnen opgeheven worden. De gelijkgestelde periodes moeten blijven bestaan.

¹⁰⁸ [Het-Paarse-Pact.pdf \(vrouwenraad.be\)](#)

Voor werkenden die minder dan de 30-uren/week werken (deeltijders) zou de pensioenberekening moeten gebeuren naar evenredigheid en zou moeten onderzocht worden of de berekening van de samendrukking kan afgeschaft worden.¹⁰⁹ Voor de Vrouwenraad en andere feministische organisaties komt die manier van berekenen als zeer onrechtvaardig over.

Meer info in volgende Vrouwenraaddossiers:

[Vrouwenraaddossier Genderpensioenkloof in EU en België Doelmatigheid pensioenen vandaag en op lange termijn \(2021\)](#)

[Vrouwenraaddossier Minimumpensioenen werknemers. Maatregelen 2020-2024 \(2022\)](#)

Vrouwenraadnota [Tweede fase pensioenhervorming wordt concreet - de weg naar gelijkheid m/v is nog lang! \(2022\)](#)

[Vrouwenraaddossier Impact deeltijds werken – loopbaanonderbreking/tijdskrediet – thematische verloven op wettelijk pensioen werknemers. Focus op gelijkstelling en samendrukking \(2022\)](#)

Vrouwenraaddossier Gezinsdimensie van de pensioenen. In het kader van de pensioenhervormingen 2020-2024 (februari 2023)

Zie ook:

Femina Wereldvrouwen: [Combinatiedossier](#) ; [Rapport actieonderzoek 30-urenwerkweek](#) ; [Zorgarbeid verdient een ernstig debat, geen hoongelach](#)

[Groot experiment vierdaagse werkweek overweldigend succes: 91 procent van bedrijven gaat ermee door - DeWereldMorgen.beDeWereldMorgen.be](#)

Minimumpensioenen

De gefaseerde verhoging van het minimumpensioen na een volledige loopbaan (45 jaar) naar 1.500 euro werd ingevoerd tijdens de legislatuur 2019-2024.

Tot nu toe hadden werknemers automatisch recht op een gegarandeerd minimumpensioen na 30 dienstjaren, waarbij de zogenaamde "gelijkgestelde periodes" volledig werden meegerekend. Dit betekent dat zij na 30 jaar loopbaan recht hadden op 30/45e van het minimumpensioen.

¹⁰⁹ Het mechanisme van samendrukking van deeltijds gewerkte dagen tot voltijds gewerkte dagen bij de berekening van het pensioen, waarbij de berekeningswijzen/formules worden nadeliger doorheen de tijd. Deeltijdse arbeid mag in een vergelijkbare situatie niet minder gunstig behandeld worden dan voltijdse arbeid; dus wel proportioneel volgens de duur van de prestaties (pro rata). Het systeem van samendrukking houdt echter een uitholling van het pro rata principe in.

In juli 2022 besliste de regering om werk meer te waarderen in de **toegang** tot het minimumpensioen. Naast een minimale loopbaanvoorwaarde van 30 jaar voor de toegang tot het minimumpensioen wordt ook een effectieve arbeidsvoorwaarde van 20 x 250 dagen (strikt criterium = voltijders) en 20 x 156 dagen (soepel criterium = deeltijders) op de hele loopbaan (14.040 dagen) ingevoerd, gradueel vanaf 2024. Voordien was dat 30 jaar x 208 dagen voor het strikt criterium en 30 jaar x 156 dagen voor het soepel criterium.

De **berekening** gebeurde voordien als volgt:

- Voor de voltijders - strikt criterium: minimaal pensioen = x (aantal loopbaanjaren met minstens 52 gewerkte of gelijkgestelde dagen): 45 x minimumpensioen
- Voor de deeltijders - soepel criterium: minimaal pensioen = x (aantal gewerkte of gelijkgestelde dagen doorheen de loopbaan): 14.040 dagen x minimumpensioen.

De gewijzigde berekening:

- Voor de voltijders - strikt criterium: minimaal pensioen = x (aantal loopbaanjaren) : 45 x gewaarborgd minimumpensioen (en specifieke voorwaarde effectieve tewerkstelling voor langdurig zieken)
- Voor de deeltijders - soepel criterium: minimaal pensioen = x (aantal gewerkte of gelijkgestelde dagen) : 14.040 dagen x gewaarborgd minimumpensioen. Voor maximaal 5 loopbaanjaren (jaren t.e.m. 2001) wordt het minimaal pensioenbedrag per jaar verhoogd met de factor 1,25 (= herwaardering van deeltijdse contracten).

Voor werknemers in invaliditeit wordt de feitelijke arbeidsvoorwaarde dus verlaagd. De dagen van zwangerschapsverlof, borstvoedingsverlof, palliatief zorgverlof en de perioden waarvoor de betrokken wordt erkend als een persoon met een handicap, worden beschouwd als effectieve arbeid.

Het deeltijds werk wordt wat geherwaardeerd in de berekening van het minimumpensioen.

Maar deze maatregelen zullen volgens de Vrouwenraad de pensioenkloof m/v niet verkleinen. Werknemers die het recht op minimumpensioen verliezen en terugvallen op het minimumjaarrecht kunnen pensioenverlies lijden. De herwaardering van deeltijdse arbeid geldt maar voor vijf jaar in het verleden en is uitdovend. De invulling van het concept effectieve tewerkstelling is streng en komt willekeurig over. Moederschapsverlof wordt gelijkgesteld; geldt dat ook voor geboorteverlof? Palliatief verlof wordt gelijkgesteld; geldt dat ook voor tijdskrediet met zorgmotief? Wat met de gemengde loopbanen?

Volgens het Expertisecentrum voor pensioenen (Planbureau) zal bijna 4% van de vrouwen een inkomensverlies lijden, dat wil zeggen bijna 1 op 7 van de toekomstige minimumpensioengerechtigden. Gemiddeld verliezen deze vrouwen 440 euro pensioen per jaar. Voor sommigen van hen compenseert de (beperkte) herwaardering van deeltijdse arbeid, verricht vóór 2002, dit verlies.

Tijdens de begrotingscontrole in maart 2023 werd al beslist om toch geen geplande extra verhoging van de minimumpensioenen te doen (de "vierde minimumpensioentranche"). Bij haar aantreden had de regering beloofd dat die tegen 2024 zouden stijgen naar 1.500 euro per maand, maar door opeenvolgende indexeringen is dat bedrag al een tijdje bereikt. Op 10 juli 2023 besliste de regering om de laatste schijf van de verhoging, die gepland stond voor 2024, te schrappen.

Op 10 juli 2023 besliste de regering over de 20-jarige effectieve loopbaan om toegang te krijgen tot het minimumpensioen:

Om rekening te houden met de loopbaanverschillen tussen mannen en vrouwen worden er enkele gelijkgestelde periodes in rekening gebracht zoals zwangerschapsrust, geboorteverlof of tijdelijke werkloosheid. Er komt ook een nieuwe lijst van thematische verloven die verband houden met de komst van een kind. Deze verloven worden in de toekomst als effectief werk beschouwd. Dit omvat ouderschapsverlof, adoptieverlof en preventieve werkverwijdering.

De Vrouwenraad vraagt:

De Vrouwenraad is principieel gekant tegen een loutere koppeling van het minimumpensioen aan een voorwaarde qua effectieve tewerkstelling. Het gaat het immers om een aantasting van het principe van de gelijkgestelde periodes.

Toegang tot het minimumpensioen:

We pleiten voor een dubbele toegangspoort voor het minimumpensioen:

→ via een loopbaan van 30 jaar, inclusief gelijkgestelde periodes

→ via 20 effectief gewerkte jaren of 6.240 effectief gewerkte dagen.

Op deze manier wordt het minimumpensioen toegankelijk voor meer mensen en met name voor vrouwen, die effectieve arbeidsprestaties leverden maar niet aan een loopbaan van 30 jaar komen.

Elke gewerkte dag telt:

In vele gezinnen werkt één of meerdere ouders, nog steeds vooral vrouwen, deeltijds om te zorgen voor hun gezin of omdat er onvoldoende aanbod is aan voltijdse banen in bepaalde sectoren. Zij lopen vandaag het risico om geen recht te krijgen op een minimumpensioen omdat ze onvoldoende jaren gewerkt hebben. Daarom pleiten we ervoor dat voor de berekening van het minimumpensioen elke gewerkte dag meetelt. Zo bouwen ook mensen die deeltijds werken een leefbaar pensioen op en wordt hun arbeid gevaloriseerd¹¹⁰.

¹¹⁰ Dit 'eengemaakt minimumpensioen zonder toegangsvoorwaarden' stelde de academische raad van pensioenen voor in 2014.

Technische uitleg:

Om te bepalen of iemand daadwerkelijk het minimumpensioen ontvangt, wordt een pensioentoets uitgevoerd: het pensioenbedrag zonder toepassing van de minimumpensioenregels wordt over de stelsels heen berekend. Vervolgens wordt ook het minimumpensioen berekend, nl. 1/14.040ste van een volledig minimumpensioen aangezien een referentieloopbaan uit 45 jaren of 14.040 gewerkte dagen bestaat. Het individu krijgt dan het hoogste van deze beide bedragen per gewerkte dag.

Na een volledige loopbaan van 14.040 dagen (dan wel 45 samengedrukte jaren) heeft men recht op een volledig minimumpensioen. Dit bedrag kan voor alle stelsels identiek zijn maar kan evenzeer verschillen per stelsel. Ook hier moeten we de gendereffecten mee in rekening nemen. Het is namelijk zo dat vrouwen vaker deeltijds werken en dus minder vlot aan die 14.040 dagen zullen komen. Daarom willen we bij de berekening van het minimumpensioen elke dag laten meetellen, zodat ook mensen die deeltijds werken degelijk pensioen opbouwen.

De bedoeling is dat wat de regering voorstelt niet in strijd mag zijn met een uitspraak van het Europees Hof van Justitie uit 2019¹¹¹: een benadeling van deeltijders voor de berekening van het minimumpensioen vormt een indirecte discriminatie op basis van geslacht.

Pensioenbonus

De pensioenbonus is een voordeel dat je krijgt bovenop het rustpensioen als je je beroepsactiviteit voortzet na je vroegst mogelijke pensioendatum.

Deze pensioenbonus werd geschrapt op 1 januari 2015. Je kunt de bonus wel nog krijgen als je al begonnen bent met deze op te bouwen voor de loopbaanjaren vóór 2015.

Het voorstel (2022) om de pensioenbonus (van 2 of 3 euro per gewerkte dag) opnieuw in te voeren in de regelingen voor werknemers, zelfstandigen en ambtenaren, die mensen moet aanmoedigen om maximaal 3 jaar langer te werken en zo het pensioenniveau te verhogen van iedereen die van deze mogelijkheid gebruik maakt. Het Expertisecentrum Pensioenen heeft berekend dat dit niet zal leiden tot een significant verschil in pensioen tussen mannen en vrouwen, maar zal afhangen van het gedrag in reactie op de verhoging van de pensioenleeftijd in 2025 (66 jaar) en 2030 (67 jaar).

Op 10 juli 2023 besliste de regering dat de pensioenbonus netto en niet bruto zal worden uitbetaald. Die pensioenbonus is een manier om ervoor te zorgen dat het loont om langer te blijven werken: wie niet vervroegd met pensioen gaat, krijgt daarvoor een extra som. Wie langer werkt kan ervoor kiezen om de bonus uitbetaald te

¹¹¹ Court of Justice of the European Union, 8 mei 2019, Villar Laíz tg Spanje, C-161/18; The Spanish legislation on the calculation of retirement pensions for part-time workers is contrary to EU law if it is found to be particularly disadvantageous to female workers; documenten in het Nederlands: <https://curia.europa.eu/juris/documents.jsf?num=C-161/18>

krijgen in 1 keer. Die eenmalige uitkering kan oplopen tot 22.645 euro als je 3 jaar langer werkt dan de datum waarop je vervroegd met pensioen mag gaan.

Gezinsdimensie

De eerste pensioenpijler of het wettelijk pensioenstelsel beschermt op drie manieren de ongelijke verdeling van betaalde en onbetaalde arbeid, die in feite deel uitmaken van de zogenaamde gezinsdimensie van de pensioenen:

- In eerste instantie via het systeem van de zogenaamde afgeleide rechten. Die werden in de tweede helft van de 20^{ste} eeuw gecreëerd in het kader van het toen overheersende kostwinnersmodel om de niet of weinig verdienende parter (hoofdzakelijk de vrouw) financieel te beschermen bij echtscheiding of verweduwing. Concreet gaat het over het overlevingspensioen en het echtscheidingspensioen.
- Een tweede onderdeel van de gezinsdimensie is het gezinspensioen. Wanneer de pensioenrechten van de minst verdienende huwelijkspartner te laag zijn (lager dan 15% van die van de best verdienende partner), dan ontvangt de andere (best verdienende) partner een pensioen aan gezinstarief (75% i.p.v. 60%).
- Een derde beschermingsmechanisme zijn de gelijkgestelde periodes. In deze periodes heeft de betrokkene niet effectief gewerkt maar ze zijn wel gelijkgesteld voor de pensioenopbouw. Het gaat om compensaties voor ziekte, werkloosheid, moederschapsverlof, geboorteverlof, thematische (zorg)verloven,...

Het begrip gezinsdimensie wordt ook gebruikt voor het overlevingspensioen, het echtscheidingspensioen en het gezinspensioen.

Die gezinsdimensie is onsamenhangend en houdt onvoldoende rekening met nieuwe vormen van gezinsorganisatie, waarbij het huwelijk nagenoeg de enige samenlevingsvorm is die afgeleide rechten opent.

Zie ook [Vrouwenraaddossier Gezinsdimensie van de pensioenen](#) (februari 2023) en de conclusie daarin:

Voor de modernisering van de gezinsdimensie in de pensioenen zijn verschillende pistes of combinaties van pistes mogelijk.

Doelen voor de Vrouwenraad zijn het wegwerken van de genderpensioenkloof, het wegwerken van onrechtvaardigheden bij de afgeleide rechten, de erkenning van zorgtijd bij de pensioenopbouw en de evolutie naar de individuele rechten.

Prioritair is ook het wegwerken van de obstakels voor de opbouw van eigen rechten.

Belangrijke aandachtspunten voor ons zijn:

- *Aanpassingen aan het overlevingspensioen om de inactiviteitsval tegen te gaan; de intredeleeftijd zou eventueel naar een latere leeftijd kunnen verschuiven en de overgangsuitkering zou kunnen verlengd worden; moet de berekeningswijze gebaseerd blijven op basis 80% van het rustpensioen aan gezinstarief van de overleden huwelijkspartner (kostwinnersmodel) of kan een andere berekeningswijze geïntroduceerd*

worden, rekening houdend met het tweeverdienersmodel (bijvoorbeeld een percentage van het eerdere gezinsinkomen)?

- *De gelijkstelling onderzoeken van (ex)wettelijk samenwonenden met (ex)huwelijkspartners.* De vraag is of de pensioenbescherming moet uitgebreid worden tot samenwonenden (die nu ten opzichte van elkaar geen financiële bijstandsplicht hebben). Zou een financiële hulpverleningsplicht een optie zijn, zoals in de arbeidsongevallenreglementering?
- *De gelijkgestelde periodes, ook die voor zorg, moeten volledig gevaloriseerd blijven* (als effectief gewerkt) voor de pensioenopbouw en -berekening. De recente voornemens van de regering (najaar 2022) om geen rekening meer te houden met ouderschapsverlof, tijdskrediet, geboorteverlof, deeltijds werk met behoud van rechten en IGU (inkomensgarantie-uitkering) bij gelijkgestelde periodes bij het openen van de toegangsvoorwaarde voor het minimumpensioen is een miskening van de loopbanen van vrouwen. Het begrip 'effectieve tewerkstelling' met als gevolg een afbouw van bepaalde gelijkgestelde periodes zal vrouwen immers zwaarder benadelen in de pensioenberekening. Gelijkgestelde periodes zijn nog steeds een essentieel instrument om de pensioenkloof tussen vrouwen en mannen te temperen en weg te werken.

Een *systeem van pensioensplit* (eerste en tweede pijler), dat eigen pensioenrechten genereert op basis van gezinssolidariteit/delen van de pensioenrechten is een optie die *grondig moet bestudeerd worden want er zijn meerdere scenario's mogelijk* en vooral: wat met het risico dat twee ex-partners een laag pensioeninkomen ontvangen? De Vrouwenraad heeft hierover nog geen eenduidig standpunt.

De verdeling van pensioenrechten, zowel in de eerste als de tweede pijler betreft, lijkt ons ingewikkeld op wetgevings- en technisch vlak. Er zijn verschillende situaties die verschillende antwoorden vergen.

De huidige pensioensituatie is het resultaat is van beleidskeuzes die decennia geleden zijn gemaakt.

Een andere piste dan de pensioensplit is daarom misschien om een onderscheid te maken tussen de oudere cohorten die de arbeidsmarkt verlaten en waarvoor op zeer korte termijn een specifieke oplossing moet worden gevonden, en de andere cohorten op de arbeidsmarkt die later de pensioenleeftijd bereiken.

Ook moeten de gevolgen van deeltijds werk meegenomen worden want er zijn nu nog bijvoorbeeld steeds sectoren waarin jonge mensen terechtkomen die voornamelijk deeltijds werk aanbieden (vooral vrouwen komen daar in terecht).

Volgens ACV-genderwerking (lid van de Vrouwenraad) juli 2023: Het spitsysteem tracht de gezinssolidariteit te organiseren tussen de partner die (meer) heeft gewerkt en bijdroeg aan de financiering van het systeem, en de andere partner. Het veronderstelt dat het koppel zelf de keuzes maakt (vooral de keuze werken of niet werken). Dit is echter helemaal niet zo voor de meerderheid van de werknemers, die vaker wel dan niet worden geconfronteerd met obstakels die niet van hun goede wil afhangen (bijvoorbeeld het gebrek aan betaalbare kinderopvang of de ongunstige situatie van vrouwen op de arbeidsmarkt).

Daarnaast zijn er nog andere beperkingen:

- Het systeem introduceert een zeker idee waarbij socialezekerheidsuitkeringen als vermogen worden beschouwd. Ze worden behandeld als een goed waarover partners een regeling kunnen treffen en dat vormt een ernstig probleem wanneer je kijkt naar de sociale zekerheidsprincipes.

- Hoewel het de bedoeling is de partners een zekere financiële autonomie te geven, is het risico groot dat het tegenovergestelde resultaat wordt bereikt: de lage pensioenen in België zullen ertoe leiden dat meer mensen in de armoede terechtkomen of afhankelijk worden van anderen. Het is echter een feit dat de pensioenen te laag zijn, dus het optrekken van het wettelijk pensioen en van het basis/minimumpensioen is aangewezen, en hier de toegangsvoorwaarden niet voor verstrengen.
- Het is moeilijk een systeem te steunen dat tot doel heeft iets van de ene persoon (de partner die heeft bijgedragen) te nemen en aan de andere te geven.
- Een pensioensplit staat verder af van de individualisering van rechten, omdat het de toekenning van uitkeringen blijft koppelen aan de bijdragen van een partner.

Het wegwerken van de genderpensioenkloof kan ook binnen de krijtlijnen van een feministische economie/een *zorgeconomie* zoals die toegelicht wordt in het Paarse Pact van de Europese Vrouwenlobby. De focus ligt op de verdeling van de (onbetaalde) zorgarbeid. In die zin wil de Vrouwenraad gaan voor een ander sociaal contract: 30-uren week als voltijdse norm voor de pensioenberekening

Overlevingspensioen en overgangsuitkering

Overlevingspensioen

Na het overlijden van de huwelijkspartner maken weduwen en weduwnaars aanspraak op een overlevingspensioen, ook als hun huwelijkspartner nog niet gepensioneerd is en ze zelf nog beroepsactief zijn. De toegangsvoorwaarden werden in 2022 versoepeld. Samenwonenden komen niet in aanmerking.

In bijna alle gevallen is het een pensioenuitkering voor vrouwen die hun echtgenoot hebben verloren – ruim 95 procent van alle gerechtigden op een overlevingspensioen (153.000 op 157.000) zijn vrouwen.

Het koppel moet minimaal 1 jaar getrouwd zijn geweest op het moment van overlijden. Wie een overlevingspensioen krijgt en hertrouwt, verliest de uitkering; wie feitelijk of wettelijk gaat samenwonen met een nieuwe partner, krijgt het overlevingspensioen wel verder uitbetaald.

Voor de oudere generaties – vaak gezinnen met één kostwinner, waarin de (huis)vrouw geen of weinig eigen pensioenrechten heeft opgebouwd – is het overlevingspensioen een noodzakelijk financieel vangnet. Als getrouwd koppel leefden ze van een gezinspensioen, dat is 1,25 maal het pensioenbedrag van de partner met de meeste pensioenrechten (meestal de man). Als de partner overlijdt op wiens (rust)pensioen dat gezinspensioen berekend werd, krijgt de overlevende partner (zonder eigen pensioen) een overlevingspensioen dat overeenkomt met 80 procent van dat gezinspensioen.

De leeftijdsgrens voor het bekomen van het overlevingspensioen ligt in 2023 op 49 jaar. Tegen 2025 schuift die leeftijdsgrens op naar 50 jaar.

Maar ook als beide partners een eigen rustpensioen hebben, kan er na het overlijden van een van hen sprake zijn van een (aanvullend) overlevingspensioen, als extraatje dat helpt om (een deel van) het verlies van een van de twee pensioenen te compenseren. Die aanvulling is vooral welkom wanneer de overlevende partner slechts voor een beperkt bedrag aan eigen pensioenrechten heeft opgebouwd. In dat geval zal het beperkte eigen pensioen aangevuld worden tot aan 110 procent van het overlevingspensioen. Uiteraard behoudt de overlevende partner altijd het recht op zijn/haar eigen rustpensioen – als dat eigen pensioenbedrag hoger ligt dan het overlevingspensioen, verandert er niets.

Voor de toekenning van het overlevingspensioen maakt het niet uit of de overleden partner al met pensioen was of niet. Ook wanneer de overledene nog beroepsactief was, kan de overlevende partner een aanvraag indienen bij de Federale Pensioendienst. Als dat binnen de twaalf maanden na het overlijden gebeurt, wordt het overlevingspensioen toegekend met terugwerkende kracht vanaf de maand van het overlijden; anders zijn die maanden verloren. Basis voor de berekening is het pensioenbedrag dat de overledene zou hebben gekregen.

Als de aanvrager zelf nog beroepsactief is, zal de pensioendienst narekenen of de combinatie van het overlevingspensioen en de beroepsinkomsten niet boven de toegelaten inkomensgrens uitstijgt. In dat geval vervalt het recht op het overlevingspensioen.

De regering 2019-2024 heeft deze inkomensgrenzen fors opgetrokken, met 5.000 euro extra per kind ten laste. Ambtenaren en werknemers mogen anno 2023 tot 30.152 euro bruto verdienen (bij één kind ten laste), bij twee kinderen is dat 35.177 euro, zonder hun recht op het overlevingspensioen te verliezen. Voor zelfstandigen met 1 kind ten laste gaat het om 20.102 euro.

Een overlevingspensioen mag ook gecombineerd worden met een sociale uitkering, zoals bij ziekte, werkloosheid of tijdskrediet, maar die cumul is beperkt tot een periode van maximaal 12 maanden.

Overgangsuitkering

Wie jonger is dan 49 jaar, kan geen overlevingspensioen krijgen, maar maakt wel aanspraak op een zogenaamde overgangsuitkering. Die is tijdelijk. In principe is dat voor 18 maanden, maar die periode wordt verlengd tot 48 maanden als er op het moment van overlijden een of meerdere kinderen ten laste waren – ook dat is een versoepeling, tot 2022 ging het maar om een termijn van 24 maanden. Voor jonge weduwen en weduwnaars is een overgangsuitkering volledig cumuleerbaar met hun eigen inkomen.

Jaarlijks krijgen ongeveer 1.500 jonge weduwen en weduwnaars een overgangsuitkering toegekend

Naast de klassieke website van de pensioendienst (sfpd.fgov.be) kunt u voor meer informatie hierover ook terecht op de website wezijnervoorjou.be, met specifieke (pensioen)uitleg over ‘wat te doen bij een overlijden?’.¹¹²

De Vrouwenraad vraagt:

¹¹² Bron: Weduwenpensioen in de etalage, De Standaard, 12 februari 2023.

Wat betreft het recht op een overgangsuitkering beseffen er nog te weinig betrokkenen dat ze recht hebben op die financiële steun – en zijn ze niet op de hoogte van de aanvraagtermijn van maximaal twaalf maanden. Een sensibiliseringscampagne van de Federale Pensioendienst moet daar verandering in brengen.

Aanpassingen aan het overlevingspensioen om de inactiviteitsval tegen te gaan; de intredeleeftijd zou eventueel nog meer naar een latere leeftijd kunnen verschuiven en de overgangsuitkering zou kunnen verlengd worden; moet de berekeningswijze gebaseerd blijven op basis 80% van het rustpensioen aan gezinstarief van de overleden huwelijkspartner (kostwinnersmodel) of kan een andere berekeningswijze geïntroduceerd worden, rekening houdend met het tweeverdienersmodel (bijvoorbeeld een percentage van het eerdere gezinsinkomen)? Ook een eventuele impact op precariteit moet bekeken worden.

Gezinspensioen

Wanneer de pensioenrechten van de minst verdiende huwelijkspartner te laag zijn (lager dan 15% van die van de best verdienende partner), dan ontvangt de andere (best verdienende) partner een pensioen aan gezinstarief (75% i.p.v. 60%).

Het gezinspensioen wordt berekend op basis van 75% van de werkelijke en fictieve (geplafondeerde) lonen. Dezelfde berekening wordt gemaakt op basis van 60% voor het pensioen als alleenstaande. Het rustpensioen met het bedrag voor de alleenstaande (60%) is een eigen recht. Het verschil tussen het gezinsbedrag en het bedrag voor alleenstaande is een contributief afgeleid recht (ook gezinssupplement of gezinstarief of gemoduleerde uitkering genoemd). Het wordt toegekend wanneer huwelijkspartner geen of beperkte beroepsinkomsten heeft gehad. Het gezinspensioen telt voor werknemers en zelfstandigen. Bij ambtenaren is er geen gezinspensioen. De berekening is daar altijd aan 75% ongeacht het pensioenbedrag of de beroepsinkomsten van de echtgenoot.

Het aandeel gezinspensioenen neemt geleidelijk af doorheen de tijd. Momenteel ontvangt bijna 15% van de gepensioneerden een gezinspensioen.¹¹³ De auteurs van het rapport 'De Gezinsdimensie van de wettelijke pensioenen' (2022) waarschuwen voor de afschaffing van het gezinspensioen in de context van individualisering omdat de pensioenen in het algemeen niet erg hoog zijn en omdat er een concentratie is van inegalitaire koppels bij lager geschoolden en lagere inkomensgroepen. Daarom kan volgens hen het gezinspensioen slechts op middellange termijn worden afgeschaft.

De Vrouwenraad vraagt:

¹¹³ Rapport, [De Gezinsdimensie van de wettelijke pensioenen](#), 2022, p. 33.

Het gezinspensioen kan blijven bestaan voor diegenen die er nu van genieten. Een uitdoofscenario moet bekeken worden in samenhang met de afbouw van de andere afgeleide rechten en een mogelijke invoering van de pensioensplit.

Echtscheidingspensioenen

Ben je uit de echt gescheiden dan heb je misschien recht op een rustpensioen, berekend op basis van de loopbaan als werknemer van je ex-huwelijkspartner.¹¹⁴ Je kunt dit pensioen cumuleren met je eigen rustpensioen. Er zijn een reeks voorwaarden aan verbonden. In geval van opeenvolgende echtscheidingen kun je recht hebben op meerdere rustpensioenen als uit de echt gescheiden huwelijkspartner. Anderzijds kan de werknemer voor meerdere ex-huwelijkspartners afgeleide rechten genereren, zonder dat er extra bijdragen werden voor betaald.

Het echtscheidingspensioen wordt op dezelfde manier berekend als het rustpensioen: voor de jaren tijdens de huwelijkperiode op basis van de loopbaan van de ex-huwelijkspartner, alsof je zelf die activiteit uitgeoefend hebt. Het echtscheidingspensioen bedraagt de helft van het pensioen van de ex-huwelijkspartner aan gezinstarief (berekend op basis van 62,5% van 60% van het loon van de ex-huwelijkspartner). Wanneer de eigen pensioenrechten hoger liggen, dan ontvangt de minst verdienende ex-huwelijkspartner de eigen pensioenrechten (rustpensioen). Statutaire ambtenaren hebben geen recht op een echtscheidingspensioen, werknemers en zelfstandigen wel. Bij het statuut van de ambtenaren bestaat er een wel een wezenpensioen.

Deeltijdse arbeid en pensioenen

In 2022 maakte de Vrouwenraad een [dossier over de Impact deeltijds werken, loopbaanonderbreking/tijdskrediet, thematische verlopen op het wettelijk pensioen werknemers](#).

Kort samengevat: elementen die van invloed zijn op het pensioenbedrag van de werknemer, die (voor een deel) deeltijds gewerkt heeft, zijn: - Het loon met een tragere evolutie van het uurloon deeltijds werk ten opzichte van voltijds werk. - De invoering van het minimumpensioen voor deeltijds werkenden (gewaarborgd minimum pensioen werknemers – deeltijds) was een positieve maatregel (maar nog marge voor verbetering). - Specifiek voor de deeltijdse werknemer met behoud van rechten: o de bedragen van de eventuele inkomensgarantie-uitkering (IGU) – er zijn ook deeltijdse werknemers met behoud van rechten die geen IGU ontvangen; o het gezinsstatuut heeft een invloed op het bedrag van de IGU; o de volledige gelijkstelling van periodes van inactiviteit van de deeltijds werkende met behoud van rechten met IGU; de niet volledige gelijkstelling bij de deeltijds werkende zonder IGU; o het systeem van samendrukking van deeltijds gewerkte dagen tot voltijds gewerkte dagen; o bovendien speelt de evolutie van de

¹¹⁴ Federale Pensioendienst, [Pensioen van uit de echt gescheiden huwelijkspartner](#), geraadpleegd in februari 2023.

berekeningswijzen van de IGU en van samendrukking ook een rol. De berekeningswijzen/formules worden nadeliger doorheen de tijd.

We kwamen tot de volgende conclusie:

Deeltijds werk met behoud van rechten, thematische verloven, loopbaanonderbreking/tijdskrediet zijn stelsels waarin vooral vrouwen vertegenwoordigd zijn en die gevolgen hebben voor de toegang tot en het bedrag van het wettelijk pensioen. In de loop van de jaren zijn deze stelsels onderhevig geweest aan wijzigingen van voorwaarden en van berekeningsformules met het oog op de opbouw van wettelijke pensioenrechten. We stellen op dit vlak verstrengingen vast tijdens diverse hervormingen/besparingsrondes. En daarvan zijn vooral vrouwen de dupe.

Bij de thematische verloven (ouderschapsverlof, palliatief verlof, verlof voor medische bijstand en mantelzorgverlof) tellen deze perioden mee om te zien of je met vervroegd pensioen kunt en wordt het pensioenbedrag berekend op basis van het normaal fictief loon. Bij de periode van zorg voor een kind jonger dan 6 jaar liggen de kaarten anders: deze perioden tellen voor maximum 3 jaar in totaal, dus niet per kind en ze tellen niet mee voor je pensioenbedrag.

Bij loopbaanonderbreking/tijdskrediet voor werknemers algemeen stelsel en landingsbanen zijn er sinds 1985 vijf fases waarin de spelregels werden aangepast. De landingsbanen tellen volledig mee en sinds 2012 is er naast het fictief loon voor de berekening van het pensioenbedrag ook soms sprake van het beperkt fictief loon. Het algemeen stelsels is complexer qua aanpassingen tijdens de 5 fases. Als de RVA-uitkeringen de maximumduur tijdens je loopbaan niet overschrijden tellen die periodes mee om na te gaan of je vervroegd met pensioen kan en voor je pensioenbedrag; doorgaans op basis van het normaal fictief loon berekend (uitzonderlijk aan het laag fictief loon).

Bij de deeltijdse werknemer in het algemeen (vrijwillig en onvrijwillig) zien we volgende knelpunten: - Het deeltijds uurloon dat trager evolueert doorheen de jaren ten opzichte van het uurloon van de voltijds werkende. - De invoering van het minimumpensioen voor deeltijds werkenden in 2006 was een positieve maatregel maar aan de berekeningsformule mag niet getornd worden in de zin van dat het aantal gerechtigden daardoor zou afnemen. Specifiek voor de deeltijdse werknemer met behoud van rechten: - De inkomensgarantie-uitkering (IGU) voor de deeltijdse werknemers met behoud van rechten – tegenover deeltijdse werknemers met behoud van rechten die geen IGU ontvangen. - Het gezinsstatuut dat een invloed heeft op het bedrag van de IGU. - De volledige gelijkstelling van periodes van inactiviteit van de deeltijds werkende met behoud van rechten en met IGU voor de pensioenen; de niet volledige gelijkstelling bij de deeltijds werkende zonder IGU. - Het mechanisme van samendrukking van deeltijds gewerkte dagen tot voltijds gewerkte dagen bij de berekening van het pensioen. - Bovendien speelt de evolutie van de berekeningswijzen van de IGU en van samendrukking ook een rol. De berekeningswijzen/formules worden nadeliger doorheen de tijd.

Het systeem van samendrukking druist in tegen de principes van de EU-richtlijn 97/81/EG, tegen onze arbeidswetgeving die gelijke behandeling en non-discriminatie vooropstelt waardoor deeltijdse arbeid in een vergelijkbare situatie niet minder gunstig mag behandeld worden dan voltijds arbeid; dus wel proportioneel volgens de duur van de prestaties (pro rata). Het systeem van samendrukking houdt echter een uitholling van het pro rata principe in. Bijgevolg blijven we de afschaffing van de samendrukking eisen.

Het voorstel van pensioenhervorming van de minister van Pensioenen van september 2021 (tweede fase van het plan) lanceert een bijkomende piste met de aanpassing van de berekeningsformule van het minimumpensioen voor deeltijds werkenden. Een jaar van 208 dagen zou als voltijds beschouwd worden in plaats van 312 dagen vandaag. Iemand die twee derde werkt wordt dan als voltijds beschouwd. Iemand die halftijds heeft gewerkt (156 dagen op een jaar) zou recht hebben op een minimumpensioen dat gelijk is aan 75% van een voltijds pensioen terwijl dit vandaag 50% is.

Beide pistes, met name de afschaffing van de samendrukking (gewerkte en gelijkgestelde dagen) bij de berekening van het pensioen van de deeltijdse werknemer met behoud van rechten én de aanpassing van de berekeningsformule van het minimumpensioen voor deeltijdse werknemers zouden een stap vooruit betekenen voor de pensioenen van veel deeltijds werkenden. Deze twee pistes zijn complementair omdat ze op een andere groep betrekking hebben, met name op de onvrijwillig deeltijds werkenden met behoud van rechten en op de vrijwillig deeltijds werkenden die gedurende hun loopbaan gewerkt hebben aan een laag loon en in beide groepen gaat het grotendeels over vrouwen.

Tegelijk pleiten we ook voor een collectieve arbeidsuurvermindering (30-urenweek) waardoor het systeem van deeltijdse arbeid voor een groot deel zou kunnen verdwijnen.

De aanbevelingen van de Raad van de Gelijke kansen voor mannen en vrouwen:

[Advies 166 van 14 oktober 2022 van het Bureau van de Raad van de Gelijke Kansen voor Mannen en Vrouwen over \(on\)vrijwillig deeltijds werken](#)

Wat het pensioen betreft, dat hun loon en de duur van hun loopbaan weerspiegelt, ondervinden deeltijdwerkers ook moeilijkheden om toegang te krijgen tot het rustpensioen, het minimumpensioen en het vervroegd brugpensioen. Het onderscheid dat in de werkloosheidswetgeving wordt gemaakt tussen vrijwillige en onvrijwillige deeltijdwerkers leidt helaas tot een verschil in behandeling met betrekking tot het pensioen: deeltijdwerkers die als vrijwillig zijn erkend, hebben alleen recht op een pensioen dat wordt berekend op basis van hun werkelijke en gelijkgestelde arbeidstijd. Voorts wordt een onderscheid gemaakt tussen deeltijdwerkers met behoud van rechten (beschouwd als onvrijwillig) die geen IGU ontvangen en zij die een IGU ontvangen. De pensioenberekening voor de eerste is minder gunstig dan de pensioenberekening voor de tweede. Voor deeltijdwerkers met een IGU worden perioden van deeltijdwerk zonder tijdsbeperking als voltijds beschouwd. Voor degenen die dat niet doen (behalve voor 50-plussers, in bepaalde gevallen) is de gelijkstelling beperkt tot 1560 dagen (5 jaar) en geldt een salarisplafond. Bovendien geldt voor deeltijdwerkers met doorlopende rechten, maar zonder IGU, voor de toepassing van het beperkte fictieve loon (voor de berekening van het pensioenbedrag) een plafond dat meer dan tweemaal zo laag is (27 415,03 EUR) als het normale plafond (63 944,74 EUR). Een voorstel van wet tot wijziging van het koninklijk besluit van 21 december 1967 betreffende een algemene regeling van de pensioenen en overlevingspensioenen van de werknemers dat het verschil in behandeling van de deeltijdse werknemers met of zonder behoud van rechten wenst op te heffen en zo een einde te maken aan deze ongelijkheid, is nog niet behandeld in de Kamer (Doc 55-0119/0). De Raad herinnert ook aan zijn advies nr. 147 van 29 mei 2015²⁰ waarin hij wees op dit verschil dat volgens hem in strijd is met artikel 4 van Richtlijn

79/7/EG van 18 december 1978 betreffende de geleidelijke tenuitvoerlegging van het beginsel van de gelijkheid van mannen en vrouwen in de sociale zekerheid, en in strijd met het beginsel van prorata temporis dat in de collectieve arbeidsovereenkomsten 35 en 35bis in het Belgische recht is verankerd. Op basis van de jurisprudentie van het Hof van Justitie drong de Raad aan op de afschaffing van dit systeem van samendrukking van de arbeidsuren in dagen. De Raad vraagt zich af of het onderscheid tussen het vrijwillige en onvrijwillige karakter van deeltijds werk juridisch aanvaardbaar is? In zijn jurisprudentie maakt het Hof van Justitie geen onderscheid tussen deze categorieën; in de Spaanse zaken (Elbal Moreno en Villar Làiz) waar de Spaanse regelgeving een onderscheid maakt tussen verticale deeltijdarbeid (enkele dagen per week) en horizontale deeltijdarbeid (enkele uren per dag), heeft het Hof deze twee categorieën niet onderling vergeleken, maar wel de benadeelde categorie (de verticale) vergeleken met voltijds werk.

De Raad verzoekt - het verschil tussen deeltijdwerk met en zonder IGU op te heffen. - een betere assimilatie van deeltijd voor de berekening van het pensioen, met name voor het minimumpensioen en vooral na het recente besluit om 20 jaar effectieve arbeid te eisen.

Advies nr. 2021-A/015 van het IGVM over samendrukking deeltijdse pensioenen:

Het Instituut voor de gelijkheid van vrouwen en mannen kan de initiatiefnemers bijtreden en beveelt aan dat dit wetsvoorstel¹¹⁵ wordt aangenomen. Dit wetsvoorstel strekt tot afschaffing van het systeem waarbij de gepresteerde jaren van deeltijdwerkers die geen inkomensgarantie-uitkering krijgen, worden samengedrukt. Aldus zal de in aanmerking genomen loopbaanduur van de deeltijdwerkers in kwestie – hoofdzakelijk vrouwen – langer worden, en zullen de betrokkenen makkelijker toegang krijgen tot de sociale rechten.

Voor de realisatie van gendergelijkheid na de pensioenleeftijd voor de huidige en de toekomstige 65-plussers zal dit evenwel niet volstaan. Het Instituut is van oordeel dat genderongelijkheid in socialezekerheidsuitkeringen in geen geval een gevolg mag zijn van het gevoerde beleid. In die zin is een terdege en consequente genderanalyse – gevoed door betrouwbare statistieken – essentieel voor de volledige pensioenhervorming. Net als een fundamenteel engagement van de regering en het parlement dienaangaande.

Gelijkgestelde periodes

Het systeem van gelijkstellingen volgens de Federale Pensioendienst (geraadpleegd in februari 2023):

¹¹⁵ Wetsvoorstel van mevrouw Sophie Thémont, mijnheer Marc Goblet, mijnheer Jean-Marc Delizée en mevrouw Leslie Leoni tot wijziging van het koninklijk besluit van 21 december 1967 tot vaststelling van het algemeen reglement betreffende het rust- en overlevingspensioen voor werknemers, teneinde de samendrukking van de door deeltijdwerkers gepresteerde jaren af te schaffen en aldus de sociale rechten toegankelijker te maken, nr. 119/1.

- Volgende niet-gewerkte perioden tellen mee: deeltijds werken met behoud van rechten; onvrijwillige werkloosheid; werkloosheid met bedrijfstoelage (SWT)/brugpensioen; pseudo-brugpensioen (Canada Dry-pensioen); ziekte en invaliditeit; inactiviteit door handicap; inactiviteit door arbeidsongeval of beroepsziekte; moederschapsverlof; vaderschapsverlof/geboorteverlof; adoptieverlof en pleegouderverlof; ouderschapsverlof (thematisch verlof); een periode van zorg voor je kind jonger dan 6 jaar; palliatief verlof, verlof voor medische bijstand en mantelzorgverlof (thematische verlof); jaarlijkse vakantie; staking; perioden van militaire dienst of gewetensbezwaarde; arbeidsbeperking wegens herverdeling van de arbeid.
- Geregulariseerde perioden: je kunt bepaalde niet-gewerkte perioden laten opnemen in uw loopbaan als u vrijwillige bijdragen betaalt: studieperioden; niet gelijkgestelde perioden van loopbaanonderbreking of tijdskrediet; perioden waarvoor je werkgever geen SZ-bijdrage betaalde.
- Buitenlandse perioden

Een aantal van deze gelijkgestelde periodes zijn gelinkt aan de zogenaamde gezinsdimensie.

Er bestaan twee soorten gelijkstellingen voor het wettelijk pensioen:

- 1) Gelijkstelling voor de loopbaanvoorwaarde met het oog op vervroegd pensioen. Wanneer kun je op pensioen?
- 2) Gelijkstelling voor het pensioenbedrag. Welk pensioenbedrag ga je ontvangen? Hier is er ofwel gelijkstelling aan een normaal fictief loon ofwel aan een beperkt fictief loon.

Tijdskrediet en thematische verloven

Via een loopbaanonderbreking in de publieke sector, tijdskrediet in de privésector of de thematische verloven (ouderschapsverlof, medische bijstand en palliatief verlof) in alle sectoren, kun je tijdelijk je loopbaan onderbreken of je arbeidsprestaties verminderen om werk en gezin/zorg gemakkelijker te combineren.

Deze stelsels zijn in de loop van de jaren onderhevig geweest aan verschillende aanpassingen: zoals uitbreiding flexibele opnamevormen; uitbreidingen én beperkingen opnameperiodes.

De maandelijkse premie is niet zo hoog; ongeveer 700 euro voor voltijds tijdskrediet. Enkel werknemers of gezinnen met een voldoende hoog loon/gezinsinkomen kunnen er gebruik van maken.

In 2021 waren er volgens de RVA-statistieken in het algemeen stelsel gemiddeld 3.974 werknemers die tijdskrediet voltijds opnamen waarvan 3.497 vrouwen (87,99%). Gemiddeld 4.910 werknemers namen halftijds tijdskrediet op waarvan 4.450 vrouwen (90,63 %). Van een vermindering met 1/5^{de} tijdskrediet maakten 28.991 werknemers gebruik waarvan 22.609 vrouwen (77,98%). In het tijdskrediet eindeloopbaanstelsel (50 tot 65 jaar en meer) stapten 53.063 werknemers waarvan 22.532 vrouwen (42,46%). Tijdskrediet voor de opvoeding van een kind jonger dan 8 jaar is het belangrijkste motief en blijft een 'vrouwenzaak'. Tijdskrediet landingsbaan heeft meer succes bij 'mannelijke' dan bij 'vrouwelijke' werknemers.

Tijdskrediet is het verlofstelsel dat het vaakst wordt opgenomen.

We verwijzen ook naar onze vaststellingen en aanbevelingen in:

- Het [Vrouwenraaddossier Impact deeltijds werken – loopbaanonderbreking/tijdskrediet – thematische verloven op wettelijk pensioen werknemers Focus op gelijkstelling en samendrukking \(2022\)](#).
- [Opinie in De Wereld Morgen - Vrouwenraad: Liever 30-urenweek dan \(afbouw van\) tijdskrediet, 24 oktober 2022](#).
- [Opinie in De Wereld Morgen 24/01/2023: Gezinsbond en Vrouwenraad zeggen neen tegen afbouw tijdskrediet en ouderschapsverlof - DeWereldMorgen.be, 19 januari 2023](#).

Uit ons [Vrouwenraaddossier met aanbevelingen Impact deeltijds werken – loopbaanonderbreking/tijdskrediet – thematische verloven op wettelijk pensioen werknemers. Focus op gelijkstelling en samendrukking \(2022\)](#):

Bij de thematische verloven (ouderschapsverlof, palliatief verlof, verlof voor medische bijstand en mantelzorgverlof) tellen deze perioden mee om te zien of je met vervroegd pensioen kunt en wordt het pensioenbedrag berekend op basis van het normaal fictief loon. Bij de periode van zorg voor een kind jonger dan 6 jaar liggen de kaarten anders: deze perioden tellen voor maximum 3 jaar in totaal, dus niet per kind en ze tellen niet mee voor je pensioenbedrag.

Bij loopbaanonderbreking/tijdskrediet voor werknemers algemeen stelsel en landingsbanen zijn er sinds 1985 vijf fases waarin de spelregels werden aangepast. De landingsbanen tellen volledig mee en sinds 2012 is er naast het fictief loon voor de berekening van het pensioenbedrag ook soms sprake van het beperkt fictief loon. Het laag fictief loon wordt toegekend voor periodes volledig tijdskrediet - ouder dan 57 jaar. Het algemeen stelsel is complexer qua aanpassingen tijdens de 5 fases. Als de RVA-uitkeringen de maximumduur tijdens je loopbaan niet overschrijden tellen die periodes mee om na te gaan of je vervroegd met pensioen kan en voor je pensioenbedrag; doorgaans op basis van het normaal fictief loon berekend (uitzonderlijk aan het laag fictief loon).

In de legislatuur 2019-2024 nam de federale regering een aantal beslissingen ter uitvoering, als onderdeel van het begrotingsakkoord van oktober 2022:

De voorwaarden voor tijdskrediet met motief 'zorg voor het kind' worden gewijzigd. Dit tijdskrediet moet voortaan beginnen voordat het kind vijf jaar wordt, waar dat vandaag acht jaar is, wat overeenkomt met de leerplichtleeftijd. Met deze inkorting wordt het bijzonder moeilijk (een) ouder(s) van kinderen met een beperking of met een langdurige ziekte.

De anciënniteitsvoorwaarde van 2 jaar wordt opgetrokken naar 3 jaar en er komt een voltijdse tewerkstellingsvoorwaarde van 12 maanden voor voltijds en halftijds tijdskrediet. Het ziet ernaar uit dat deeltijdse werknemers hierdoor uitgesloten worden van het recht op tijdskrediet met uitkeringen.

Verder wordt de toekenningsperiode ingekort van 51 maanden naar 48 maanden.

Voor werknemers ouder dan 50 jaar zullen de anciënniteitstoelagen en supplementen bij tijdskrediet, thematische verloven en loopbaanonderbreking verdwijnen, terwijl de uitkeringen nu al te laag zijn.

De vooropgestelde aanpassingen benadelen vrouwen meer dan mannen.

De Vrouwenraad vraagt:

De uitkeringen/premies van het tijdskrediet en de thematische verloven voor zorg moeten voldoende hoog zijn en blijven, minstens zo hoog als het gewaarborgd minimumloon.

De opnameperiodes mogen niet ingekort worden en moeten gelijkgesteld blijven voor de toegang tot en berekening van pensioenen.

Minister van Pensioenen: 6 voorstellen om pensioenen betaalbaar te houden 2023

In februari 2023 maakte de minister van Pensioenen volgende voorstellen bekend:¹¹⁶

- **Perequatie is geen taboe.** Het mechanisme aanpassen waarbij de ambtenarenpensioenen mee stijgen met de weddes van de ambtenaren. Die stijging plafonneren tot maximaal 0,5 procent. Voor de allerhoogste ambtenarenpensioenen zou er een stijging met een maximaal forfaitair bedrag komen.
- **Hogere belasting op hoog aanvullend pensioen.** Wie een wettelijk pensioen heeft, betaalt daarop 31 procent belastingen. Door het belastingvoordeel is dat bij het aanvullend pensioen maar 10 procent. Die "fiscale onrechtvaardigheid" wegwerken door hogere belastingen te heffen op wie voor het aanvullend pensioen een hoog kapitaal heeft opgebouwd.
- **Meer 60-plussers aan het werk.** Meer mensen langer aan het werk houden is het recept om de pensioenen betaalbaar te houden. Dat is volgens Lalieux ook een verantwoordelijkheid van de werkgevers. Omdat het daar beter kan, wil ze werkgevers beboeten die te weinig 60-plussers in dienst hebben.
- **Vervroegd pensioen voor wie 42 jaar heeft gewerkt.** De minister wil voor het vervroegd pensioen voor iedereen gelijke criteria.
- **Zieke ambtenaren later met pensioen.** Nu kunnen ambtenaren bij langdurige ziekte al vroeg met pensioen worden gestuurd, waardoor ze de facto vaak voorgoed buiten de arbeidsmarkt vallen. Lalieux wil daarom het tijdelijk ziektepensioen van 2 jaar verlengen om te vermijden dat die mensen worden uitgerangeerd.
- **Gelijke toegang tot minimumpensioen** voor iedereen. Na het bedrag voor het minimumpensioen wil Lalieux nu ook de toegang tot dat minimumpensioen gelijkschakelen. Dat zou voor iedereen 30 gewerkte jaren moeten betekenen, in plaats van 30 jaar voor werknemers of zelfstandigen nu en 20 jaar voor ambtenaren.

¹¹⁶ <https://www.vrt.be/vrtnws/nl/2023/02/13/minister-lalieux-komt-met-zes-nieuwe-voorstellen-om-pensioenen-t/>

Studie IGVM Genderdimensie pensioenen 2023

Het Instituut voor de gelijkheid van vrouwen en mannen liet een studie over de genderdimensie van het Belgische pensioenstelsel uitvoeren door het HIVA en het CeSo van de KU Leuven: [STUDIE OVER DE ANALYSE VAN DE GENDERDIMENSIE IN HET BELGISCHE PENSIOENSTEL](#)

Het Instituut grijpt het publiceren ervan aan om de balans op te maken van het debat over de pensioenen en te wijzen op de noodzaak van toekomstige hervormingen om de kloof tussen vrouwen en mannen te helpen verkleinen.

Volgens het IGVM:

Het Belgische pensioenstelsel is een complex systeem met verschillende regelingen en pijlers, dat in de loop der tijd vele wijzigingen heeft gekend. Het huidige model is niet alleen complex, maar beantwoordt ook niet meer aan de grote diversiteit aan gezinsmodellen en aan de uitdagingen inzake gendergelijkheid.

De huidige pensioenkloof is vooral een weerspiegeling van de genderongelijkheden op de arbeidsmarkt. Met de stijging van het opleidingsniveau en de werkgelegenheidsgraad van vrouwen zou de pensioenongelijkheid moeten verdwijnen. Maar dat blijkt niet het geval: beroepskeuze, kortere loopbanen voor vrouwen, de hoge mate van deeltijdwerk voor vrouwen (42,5% van de werkende vrouwen) en discriminatie op grond van geslacht of moederschap op de arbeidsmarkt verklaren het voortbestaan van de pensioenkloof.

Er dienen maatregelen genomen te worden om de situatie van vrouwen op de arbeidsmarkt te verbeteren, zoals bijvoorbeeld een grotere loontransparantie, de ontwikkeling van voltijdse of gelijkwaardige kwaliteitsbanen en een betere verdeling van de thematische verloven (zoals het ouderschapsverlof en het zorgverlof) binnen het huishouden.

Tegelijkertijd is de hervorming van het pensioenstelsel ook een uitgelezen kans om bij te dragen tot het verkleinen van de pensioenkloof tussen vrouwen en mannen; beter rekening houden met deeltijds werk bij de berekening van de pensioenen, de gelijkstelling van verlofperiodes voor zorg beschermen en evolueren naar een grotere individualisering van de rechten. Zo kan het gezinspensioen hervormd worden door middel van budgetneutrale maatregelen, zodat de minstverdienende partner (meestal de vrouw) rechtstreeks een bedrag ontvangt.

Het bestrijden van de pensioenkloof tussen vrouwen en mannen heeft niet alleen betrekking op de eerste pensioenpijler, het wettelijk pensioen. Uit de laatste cijfers van de Federale Pensioendienst blijkt dat voor recent gepensioneerden de kloof tussen vrouwen en mannen 20% bedraagt voor wat het wettelijk pensioen betreft, maar zelfs 50% voor wat de aanvullende pensioenen betreft. Ook inzake aanvullende pensioenen is actie nodig als men de toegang voor pensioengerechtigde vrouwen tot een fair inkomen en financiële onafhankelijkheid wil verbeteren.

De onderzoekers van HIVA en CeSO KU Leuven stellen ideeën voor beleidsmaatregelen voor om de genderkloof in de pensioenen te verkleinen:

Afschaffing van de loopbaanvoorwaarde voor het minimumpensioen. Op dit moment is de toegangsvoorwaarde voor het minimumpensioen gelijk aan 30 jaar. Vele vrouwen hebben kortere loopbanen, en dus geen recht op het minimumpensioen. Het bedrag van het minimumpensioen zou - zoals nu het geval is voor personen die wel toegang hebben tot het minimumpensioen - aangepast worden naar rato van de lengte van de korte loopbaan. Deze korte loopbanen zijn in veel gevallen gepresteerd voordat de desbetreffende vrouwen huwden of kinderen kregen. Omdat het allicht om gewerkte jaren gaat in een relatief ver verleden en op relatief jonge leeftijd, zullen de verdiende arbeidsinkomens vaak relatief laag zijn. Het minimumpensioen zou dus de kleine pensioenen kunnen verhogen die vooral voorkomen bij gehuwde vrouwen zonder recht op de IGO omdat het gezamenlijk inkomen van het paar te hoog is. Het afschaffen van de loopbaanvoorwaarde zou echter ingaan tegen de recent aangekondigde hervormingen van regering De Croo (zie sectie 7.6).

Aanpassing van de gezinspensioenen, door aan de minstverdienende partner het pensioen uit te keren waarop hij of zij recht heeft, en het gezinspensioen van de andere partner te verminderen met dat pensioen. Deze praktijk bestaat al gedeeltelijk in België. Wanneer zowel de ontvanger van het gezinspensioen en de afhankelijke partner een eigen pensioen hebben opgebouwd, behoudt de afhankelijke partner in bepaalde gevallen het eigen (kleine) rustpensioen en wordt het gezinspensioen verminderd met dit eigen (kleine) rustpensioen. Ons voorstel behelst dus dat deze praktijk zou toegepast worden op alle gezinspensioenen, ook die waarbij het eigen (kleine) rustpensioen van de afhankelijke partner wordt geschorst. Via deze weg zullen vrouwen een eigen pensioeninkomen ontvangen, zelfs als de man het gezinspensioen ontvangt. Daar dit puur een verschuiving van het pensioen betekent van de ene naar de andere partner, is dit een budget-neutrale ingreep.

Een verdergaand voorstel is om het volledige deel van het gezinspensioen dat uitgaat boven het alleenstaandenpensioen uit te keren aan de partner met het kleinste of geen pensioen. Het gezinspensioen is steeds één vierde ((75% – 60%)/60%) hoger dan het alleenstaanden pensioen. Dit kwart zou dan uitgekeerd worden aan de partner die nu geen of weinig pensioen ontvangt (bijna altijd de vrouw). Ook dit zou een budget-neutrale ingreep zijn.

Een hervorming van het echtscheidingspensioen: een consequente toepassing van 'splitting', waarbij de pensioenen van man en vrouw tijdens de huwelijksjaren worden opgeteld en door twee gesplitst. In een systeem van splitting zouden man en vrouw beiden een deel van de pensioenrechten krijgen tijdens de huwelijksjaren en zou de man dus minder pensioen ontvangen. Zo'n systeem van splitting bestaat al voor feitelijk gescheidenen in België.

Een pensioenbonus voor mensen die kinderen hebben opgevoed (los van de vraag of de persoon daardoor minder is gaan werken). Gelijkaardige systemen bestaan al in Duitsland en Frankrijk. Afhankelijk van de diverse modaliteiten waarmee deze maatregel ingevoerd zou worden, kan de pensioenkloof verkleinen en/of wordt het belang van zorg erkend. Stel dat men een bonus zou invoeren wanneer een kind 'ten laste' is, dan zullen vrouwen hier mogelijk meer van profiteren omdat alleenstaande ouders meestal vrouwen zijn. Eventueel zou deze bonus geleidelijk verminderd kunnen worden naarmate het rustpensioen een zekere drempel overstijgt; dit zou de genderpensioenkloof nog verder verkleinen.

Vermindering van non-take-up van de IGO. Volgens Goedemé et al. (2022) neemt ongeveer 50% van de ouderen die recht hebben op de IGO deze uitkering in feite niet op, en is de meerderheid van deze groep vrouw. Verdere

automatisering van de toekenning van de IGO, bijvoorbeeld door de aanleg van een vermogensregister, zou deze non-take-up kunnen verminderen. Dit zou vooral vrouwen ten goede komen.

Verhoging van de tegemoetkoming voor hulp aan bejaarden (in Vlaanderen heet dit nu: zorgbudget voor ouderen met een zorgnood). Deze uitkering valt buiten het pensioensysteem, maar zou toch een effect hebben op de gemeten genderpensioenkloof, zoals door Eurostat gepubliceerd, omdat deze uitkering in EU-SILC (de bron van de onderliggende gegevens) bij de pensioenen wordt geteld. Volgens cijfers gepubliceerd door de FOD Sociale Zekerheid (2017, p. 152) was in 2015 72% van de ontvangers van de tegemoetkoming voor hulp aan bejaarden een vrouw. Afhankelijke ouderen zijn grotendeels hoogbejaarde vrouwen, en daarnaast is dit een middelengenoteerde uitkering, zodat de uitkering voornamelijk ouderen met lage pensioenen ten goede komt. Een verhoging van deze uitkering zal vooral naar vrouwen vloeien (en tevens een groep ouderen ondersteunen van wie de inkomenssituatie zwak is).

Genderongelijkheid in het pensioeninkomen is grotendeels het gevolg van genderongelijkheden in het arbeidsverleden (met name ongelijkheden in inkomen, de lengte van de arbeidsloopbaan en de frequentie van deeltijds werk). Een belangrijke kanttekening die we bijgevolg moeten maken is dat maatregelen voor het verkleinen van de genderpensioenkloof zich niet enkel moeten situeren in het pensioenbeleid, maar ook in het arbeidsmarktbeleid.

Planbureau Rapport afgeleide rechten en pensioenkloof

RAPPORT 12783 (C1001) Kenniscentrum Pensioenen, [Afgeleide rechten en de pensioenkloof. Het belang van overlevings- en echtscheidingspensioenen in het pensioeninkomen van vrouwen en mannen, mei 2023](#)

Zie ook persbericht: [Zonder overlevings- en echtscheidingspensioenen zou de pensioenkloof tussen mannen en vrouwen naar 50% stijgen \(31/05/2023\)](#).

In dit rapport wordt onderzocht wat het belang is van de overlevings- en echtscheidingspensioenen in het wettelijk pensioeninkomen van vrouwen en mannen alsook in welke mate deze afgeleide rechten de pensioenkloof tussen vrouwen en mannen verkleinen. Het gemiddelde pensioen van vrouwen ligt lager dan dat van mannen: in december 2017 bedroeg het gemiddelde bruto pensioenbedrag van vrouwelijke 65-plussers afgerond 1.469 euro, tegenover 1.920 euro bij mannen. De pensioenkloof tussen vrouwen en mannen bedroeg dus 24%. Dat de pensioenkloof niet hoger ligt kan in belangrijke mate worden toegeschreven aan het bestaan van afgeleide rechten. Zonder afgeleide rechten zou de kloof immers 50% bedragen. Het effect van afgeleide rechten op de pensioenkloof kan bijna uitsluitend worden toegeschreven aan de overlevingspensioenen. De echtscheidingspensioenen hebben nauwelijks een impact op de pensioenkloof.

De onderzoekers stellen nog bijkomende studies voor: het formuleren van verwachtingen naar de toekomst toe is een eerste bijkomende onderzoekspiste. Een tweede piste incorporeert de (para)fiscaliteit van de pensioenen. Ten derde een studie naar de loopbanen van gepensioneerde vrouwen en mannen en de relatie tussen de loopbaan en iemands burgerlijke staat.

Onthaalouders

De toegang tot het minimumpensioen is versoepeld voor de onthaalouders met een sui generis-statuuut (die niet in loondienst of als zelfstandige werken).¹¹⁷ Om recht te hebben op het minimumpensioen krijgen ze voortaan een verhoging van het aantal jaren als ze tussen januari 2003 en januari 2032 minstens 156 voltijdse dagen per jaar hebben gewerkt en het pensioen opgenomen tussen januari 2023 en december 2032.

Pleegzorgverlof

Alle werknemers in de privésector en alle contractuele personeelsleden in de openbare sector en in het onderwijs kunnen pleegzorgverlof opnemen. Statutaire ambtenaren en vastbenoemde leden van het onderwijspersoneel kunnen het best contact opnemen met hun personeelsdienst.

Het gaat om 6 dagen pleegzorgverlof per pleeggezin. Dus als beide pleegouders werknemer zijn, moeten ze onderling afspreken hoe ze het verlof onder elkaar verdelen. Het aantal pleegkinderen of pleeggasten in het gezin speelt geen rol.

De RVA kent een uitkering toe van **139,97 € per afwezigheidsdag** (indexering sinds 01.12.2022). Dit bedrag is forfaitair. Het is hetzelfde voor alle werknemers, ongeacht hun loon.

Meer info:

FOD Werkgelegenheid, Arbeid en Sociaal overleg, [Pleegzorgverlof](#)
RVA, [Het verlof voor pleegzorgen](#)

Rouwverlof

Via de [wet van 27 juni 2021 tot uitbreiding van het rouwverlof bij het overlijden van een partner of een kind en tot het flexibiliseren van de opname van het rouwverlof](#), is de regeling m.b.t. het klein verlet ingeval van overlijden (= het rouwverlof) in belangrijke mate gewijzigd.

Het recht op klein verlet in geval van overlijden is in een aantal situaties uitgebreid via een verhoging van het aantal dagen klein verlet en/of via een uitbreiding van de categorie van werknemers die in dat verband rechthebbend zijn. Het gaat om uitbreidingen met recht op loon ten laste van de werkgever.

¹¹⁷ Wet van 27 november 2022 tot wijziging van het koninklijk besluit van 28 september 2006 tot uitvoering van de artikelen 33, 33bis, 34 en 34bis van de herstellwet van 10 februari 1981 inzake pensioenen van de sociale sector en de wet 15 mei 1984 houdende maatregelen tot harmonisering in de pensioenregelingen.

De belangrijkste nieuwigheden zijn de volgende:

Recht op 10 dagen rouwverlof bij overlijden echtgenoot, samenwonende partner, kind

Concreet heeft de werknemer voortaan recht op 10 dagen rouwverlof bij overlijden van: de echtgenoot/echtgenote of samenwonende partner van de werknemer; een kind van de werknemer of van zijn echtgeno(o)t(e) of samenwonende partner.

De eerste 3 dagen moet de werknemer verplicht opnemen in de periode die begint met de dag van het overlijden en eindigt de dag van de begrafenis. De overige 7 dagen mag de werknemer vrij opnemen binnen het jaar na het overlijden.

Recht op rouwverlof bij langdurige en kortdurende pleegzorg

De werknemer heeft voortaan ook recht op volgend rouwverlof:

- 10 dagen bij overlijden van een pleegkind waarvan de werknemer of zijn echtgenoot/echtgenote of samenwonende partner pleegouder is of was in het kader van langdurige pleegzorg. Op te nemen tijdens of na de periode van langdurige pleegzorg volgens dezelfde modaliteiten als het rouwverlof bij overlijden van de echtgenoot, samenwonende partner of kind.
- 3 dagen bij overlijden van een pleegouder van de werknemer in het kader van langdurige pleegzorg op het moment van overlijden, op te nemen tijdens de periode die begint met de dag van het overlijden en eindigt de dag van de begrafenis.
- 1 dag bij overlijden van een pleegkind waarvan de werknemer of zijn echtgenoot/echtgenote of samenwonende partner pleegouder is in het kader van kortdurende pleegzorg op het moment van het overlijden. Op te nemen op de dag van de begrafenis.

Soepele opname op vraag van de werknemer

Voor alle vormen van rouwverlof is nu voorzien dat er kan worden afgeweken van de periode waarin de dagen moeten worden opgenomen, op vraag van de werknemer en met akkoord van de werkgever.

Aanrekening op de wettelijke periode van het gewaarborgd loon wegens arbeidsongeschiktheid

Wanneer de werknemer aansluitend op het klein verlet wegens overlijden van de echtgenoot/echtgenote, de samenwonende partner, van een kind van de werknemer of van de echtgenoot of samenwonende partner ziek valt, zal er in bepaalde gevallen een aanrekening gebeuren op de wettelijke periode van gewaarborgd loon wegens arbeidsongeschiktheid.

Van een aanrekening zal sprake zijn wanneer de werknemer aansluitend op de eerste, tweede of derde dag rouwverlof, één of meerdere opeenvolgende dagen bijkomend rouwverlof (max. 7) opneemt en onmiddellijk daarna ziek wordt. De aanrekening zal voor gevolg hebben dat de wettelijke periode van het gewaarborgd loon wegens arbeidsongeschiktheid wordt ingekort met het aantal dagen bijkomend verlof dat de werknemer onder die voorwaarden opnam. Er gebeurt geen aanrekening met betrekking tot de bijkomende dagen rouwverlof die worden toegekend in het kader van een conventionele regeling, zoals bv. een sectorale cao.

Bron: FOD Werkgelegenheid, Arbeid en Sociaal overleg, [Uitbreiding van het rouwverlof – klein verlet wegens overlijden](#) (geraadpleegd februari 2023).

In ons vorig memorandum 2019 vroegen we de uitbreiding van het rouwverlof van 3 naar 10 dagen voor werknemers die hun partner, kind, kleinkind of een inwonend gezinslid zoals ouder, stiefkind, pleegkind,... verliezen. De 10 dagen zijn in 2021 gerealiseerd bij overlijden echtgenoot, samenwonende partner, kind.

Sociaal statuut zelfstandigen

Het sociaal statuut van de zelfstandigen voorziet in gezinsbijslag; ziekte- en invaliditeitsverzekering; pensioen, moederschapsuitkering, kraamgeld, moederschapsrust, dienstencheques; vaderschaps- en geboorte-uitkering, vaderschaps- en geboorteverlof, dienstencheques; adoptiepremie, adoptie-uitkering, adoptieverlof; pleegouderverlof, uitkering voor pleegouderverlof; eventueel uitkering mantelzorg; rouwuitkering en rouwverlof; voorzieningen bij stopzetting.¹¹⁸

Een persoon wordt beschouwd als meewerkende echtgenoot van een zelfstandige als deze:

- de partner is van een zelfstandige (door het huwelijk of door een samenlevingscontract);
- daadwerkelijk hulp biedt aan zijn of haar zelfstandige partner (regelmatig of minstens 90 dagen per jaar);
- geen inkomsten ontvangt uit een andere beroepsactiviteit, noch geniet van een vervangingsinkomen dat recht zou geven op sociale zekerheid die minstens gelijk is aan die van zelfstandigen.

Moederschapsrust en -uitkering

De periode van moederschapsrust omvat 12 weken en bestaat uit een verplichte rustperiode en een vrij te kiezen deel:

Verplichte rustperiode: 1 week voor en 2 weken na de bevallingsdatum.

Facultatieve rustperiode: 9 weken voltijds of 18 weken halftijds die je per week naar keuze kan opnemen:

Ofwel in de 2 weken voor de verplichte moederschapsrust voor de bevalling

¹¹⁸ Meer info: [RSVZ – Gezin en kinderen](#)

Ofwel vanaf de 3de week tot 38 weken na de bevalling (telkens per 7 kalenderdagen)

Bedrag moederschapsuitkering

Bedrag eerste 4 weken:

830,67 euro per week bij voltijdse moederschapsrust

415,33 euro per week bij halftijdse moederschapsrust

Bedrag vanaf week 5:

759,76 euro per week bij voltijdse moederschapsrust

379,88 euro per week bij halftijdse moederschapsrust

Jonge moeders-zelfstandigen / helpsters / meewerkende echtgenoten hebben na de bevalling recht op 105 gratis dienstencheques.

De Vrouwenraad vraagt:

Zelfstandigen moeten evenveel moederschapsrust kunnen opnemen als werknemers.

Vaderschap- en meouderschap

De beroepsactiviteit kan onderbroken worden gedurende maximum:

15 dagen of 30 halve dagen voor de geboortes vanaf 1 januari 2021

20 dagen of 40 halve dagen voor de geboortes vanaf 1 januari 2023

Bedrag van de vaderschaps- en geboorte-uitkering:

per volledige dag: 96,60 euro

per halve dag: 48,30 euro

Als vader/mee-ouder-zelfstandige/helper/meewerkende echtgenoot heb je na de bevalling recht op een eenmalige compensatie (de geboortehulp) als je 15 dienstencheques aankoopt. Die compensatie bedraagt 135 euro.

Adoptie

Zelfstandigen krijgen dezelfde adoptiepremie als werknemers en ambtenaren (Vlaanderen zie Groeipakket).

Het bedrag van de adoptie-uitkering: per week: 579,57 euro (in maart 2023).

Het adoptieverlof duurt maximaal 6 weken voor elke adoptieouder (8 weken bij de gelijktijdige adoptie van meerdere minderjarige kinderen). Daar komen nog drie weken bij voor de enige adoptieouder of voor beide adoptieouders samen. Bij de adoptie van een gehandicapt kind wordt de maximumduur voor elke adoptieouder verdubbeld. Je bent niet verplicht om het maximumaantal weken op te nemen. Je adoptieverlof moet wel minstens een volledige week of een veelvoud daarvan tellen.

Pleegouderschap

Het pleegouderverlof duurt maximaal 6 weken voor elke pleegouder (8 weken bij het gelijktijdig onthaal van meerdere kinderen).

Bedrag per week: 579,57 euro (in maart 2023).

Mantelzorg

Je onderbreekt tijdelijk, gedurende minstens één maand (tenzij je familielid eerder sterft), je zelfstandige beroepsactiviteit: voor 100% (volledige onderbreking) of voor minstens 50% (gedeeltelijke onderbreking).

De uitkering mantelzorg bedraagt (in maart 2023):

- 1.513,57 euro per maand als je je zelfstandige activiteit volledig onderbreekt
- 756,79 euro per maand als je je zelfstandige activiteit voor minstens 50% onderbreekt.

Rouw

Je kan je beroepsactiviteit onderbreken gedurende maximum 10 dagen.

De uitkering bedraagt 96,60 euro per dag (in maart 2023).

Pensioen meewerkende echtgenoten

Tot 2003 konden meewerkende echtgenoten van zelfstandigen geen sociale bijdragen betalen en dus géén eigen sociale rechten (bv. voor het pensioen) opbouwen. Daarom werd in 2003 onder druk van de vrouwenbeweging (Vrouwenraad samen met het vroegere Markant en het vroegere FERM) en de Raad van de Gelijke kansen voor mannen en vrouwen een eigen bescherming voor meewerkende echtgenoten ingevoerd: een verplicht ministatuut en een vrijwillig maxistatuut. In 2005 werd het maxistatuut verplicht voor meewerkende echtgenoten, geboren na 1955. Meewerkende echtgenoten die op dat moment jonger waren dan 50 jaar moesten vanaf dan verplicht bijdragen betalen, waardoor ze rechten opbouwen in alle takken van de sociale zekerheid van de zelfstandigen. Meewerkende echtgenoten die ouder waren dan 50 jaar konden in 2005 kiezen om in het ministatuut te blijven of om zich aan te sluiten bij het maxistatuut. De invoering van het maxistatuut betekende toen wel een serieuze meerkost voor koppels.

Het is enkel wanneer een meewerkende echtgenoot aan een aantal loopbaanjaren van tenminste 30 jaar kon komen dat het eigen pensioen van de echtgenoot wordt opgeteld bij het eigen pensioen van de andere zelfstandige echtgenoot. Wanneer de meewerkende echtgenoot niet aan 30 loopbaanjaren geraakt, dan bereikt de som van de twee pensioenen als alleenstaande niet het niveau van het vroegere gezinspensioen. Het komt erop neer dat heel wat meewerkende echtgenoten voor niets bijdragen betaalden.

Waarom? Wie geboren is vóór juni 1968 heeft in de meeste gevallen een te korte loopbaan (minder dan 30 jaar) om tegen de wettelijke pensioenleeftijd recht te hebben op een minimumpensioen. Deze meewerkende echtgenoten zaten dus in een bijzondere situatie gevangen.

Als oplossing, is er vanaf 1 januari 2023 een versoepeling voor de pensioenberekening van deze meewerkende echtgenoten. De maatregel geldt voor wie vanaf 1 januari 2023 met pensioen gaat. Meewerkende echtgenoten moeten ten laatste op 1 juli 2005 aangesloten zijn bij het maxi-statuut: er moet minstens één kwartaal in het maxi-statuut betaald zijn tussen 1 januari 2003 en 30 september 2005. Alleen meewerkende echtgenoten geboren tussen 1 januari 1956 en 31 mei 1968 komen in aanmerking. Waarom?

Wie voor 1956 is geboren, was niet verplicht om volwaardige bijdragen te betalen, juist omdat ze niet veel pensioenrechten meer konden opbouwen. Wie vanaf 1 juni 1968 is geboren, kan tussen 1 juli 2005 en de wettelijke pensioenleeftijd 30 jaar loopbaan opbouwen. De gewone regels volstaan dus om een minimumpensioen te genieten.

Voor de meewerkende echtgenoten in de doelgroep, geldt de voorwaarde van twee derde loopbaan normaal ook: minstens 30 jaar gewerkt hebben = tweederde van een volledige loopbaan van 45 jaar. Maar ze wordt versoepeld: in plaats van twee derde van 45 jaar, moeten ze twee derde van een kortere periode aantonen. Die referentieperiode loopt van: 1 januari 2003; de pensioendatum, dat is het moment waarop de meewerkende echtgenoot de wettelijke pensioenleeftijd van 65, 66 of 67 jaar bereikt.

Meer info: Sociale zekerheid Zelfstandige ondernemers, [Gezin en kinderen](#); [Pensioen](#),... (geraadpleegd februari 2023).

Sociale bijstand

(Equivalent) leefloon

SDG 1

Geen armoede



Doelstelling 1

Beëindig armoede overal en in al haar vormen

Leefloners: In 2021 waren er maandelijks gemiddeld 155.376 leefloners in België. Om de duurzame-ontwikkelingsdoelstelling tegen 2030 te realiseren, moet dat cijfer dalen. De trend is ongunstig tussen 2003 en 2020 (evaluatie van november 2022).

Statuut samenwonende

Het statuut of het begrip samenwonende omvat in de sociale zekerheid en de sociale bijstand uiteenlopende situaties waarin iemand die samenwoont geen of een lagere sociale uitkering krijgt vergeleken met iemand die alleen woont. Volgens het Steunpunt tot bestrijding van Armoede¹¹⁹ worden personen binnen de werkloosheidsverzekering en de leefloonwet als samenwonend beschouwd wanneer ze "onder hetzelfde dak leven en de huishoudelijke aangelegenheden hoofdzakelijk gemeenschappelijk regelen". Dit betekent dat men feitelijk op hetzelfde adres verblijft en samen een huishouden beredert. Volgens de rechtspraak wil 'eenzelfde adres hebben' zeggen dat er een betekenisvolle ruimte gedeeld moet worden tussen de samenwoners, los van de aard van hun relatie. Het samen gebruiken van functionele ruimtes, zoals de badkamer of keuken, volstaat bijgevolg niet. Bovendien moet het samenwonen ook een zekere duurzaamheid vertonen. Het gaat dus niet over het tijdelijk onderdak verlenen aan een derde. Daarnaast moet er sprake zijn van een economisch of financieel voordeel door 'samen een huishouden te beredderen'. Dit wil zeggen dat er effectief 'middelen' moeten zijn die kunnen worden samen gelegd. Samen leven met iemand die geen inkomsten heeft, is dus geen samenwonen. Samen een huishouden beredderen, betekent ook

¹¹⁹ Steunpunt tot bestrijding van armoede en bestaansonzekerheid en sociale uitsluiting, [Burgerschap en armoede. Een bijdrage aan politiek debat en politieke actie](#). Tweejaarlijks verslag 2016-2017, p. 55-59. De Vrouwenraad nam deel aan de besprekingen ter voorbereiding van dit verslag.

dat de belangrijkste kosten gedeeld moeten worden. Hieronder worden niet alleen de huishuur en de lasten verstaan, maar ook andere uitgaven zoals voeding, verzorging, mobiliteit.

Het gebeurt dat iemand die werkloos is en samen huurt, bij een controle van de RVA als samenwonende wordt beschouwd en met terugwerkende kracht een deel van zijn uitkering moet terugbetalen. Soms komt daar nog een boete bovenop omdat men ervan beschuldigd wordt een valse verklaring te hebben afgelegd.

De regelgeving over samenwonen heeft grote gevolgen voor mensen die leven van een sociale uitkering. Ze ontzegt hen een inkomen, keuzes en privacy die mensen met een inkomen uit werk wel krijgen. De regelgeving creëert deze ongelijkheid ook binnen de groep van uitkeringsgerechtigden zelf naargelang de samenstelling van hun leefeenheid. Bij samenwonen wordt geraakt aan het vervangingsinkomen, de ziekte-uitkering of de werkloosheidsuitkering, ondanks het feit dat men als individu van/in een koppel voordien vaak zijn volledige sociale bijdragen betaalde. Binnen de sociale zekerheid - waaraan in principe elke werknemer individueel een sociale bijdrage betaalt die het recht opent op een vervangingsinkomen wanneer men zijn werk verliest (en op afgeleide rechten) – wordt bij de uitbetaling van de werkloosheidsuitkering rekening gehouden met de samenstelling van de leefeenheid. Men veronderstelt dus dat iemand die samenwoont minder middelen nodig heeft dan een alleenstaande. De notie 'behoefte' hoort echter niet thuis in een verzekeringslogica. Het verschil tussen het bedrag voor alleenstaanden en samenwonenden is te groot omdat het schaalvoordeel van samenwonen overschat wordt, aldus het Steunpunt. Het verschil in het bedrag aan werkloosheidsuitkering volgens het tarief alleenstaande en samenwonende, wordt aangeduid als een eigen niet-ontvangen recht. Het gaat om een vermindering van het eigen recht omdat men samenwoont en omdat het eigen inkomen niet het enige is waarover men beschikt. Statistisch gezien zijn vrouwen oververtegenwoordigd in de groep die over 'het statuut samenwonende' beschikt. Bijgevolg dragen ze er in grotere mate de gevolgen van.

Volgens het Steunpunt ter bestrijding van armoede:

De belangrijkste vaststelling is dat de logica van de regelgeving niet is afgestemd op de moeilijke situatie en leefwereld van mensen in armoede en ook niet op de hedendaagse samenleef- en woonvormen. Door de complexiteit en de draagwijdte van de problematiek van samenwonen, is het zeer moeilijk om concrete aanbevelingen te doen die de grondrechten van mensen in armoede respecteren. Door de verwevenheid van de problematiek met verschillende regelgevingen is het niet eenvoudig om de impact van mogelijke veranderingen op diverse situaties van armoede en bestaansonzekerheid en op mechanismen van solidariteit en herverdeling in te schatten. Voor mensen in armoede is het prioritair dat elke burger over een menswaardig inkomen beschikt dat vrijheid van levenskeuzes mogelijk maakt. De regelgeving over samenwonen laat dit momenteel niet toe en werkt dit zelfs tegen.

OCMW's houden er verschillende interpretaties van samenwonen op na. Ook de manier waarop ze het inkomen van de persoon met wie men samenwoont verrekenen bij de bepaling van de hoogte van het leefloon is niet uniform.

De Vrouwenraad vraagt:

Voor de komende jaren een graduele verhoging van het bedrag van het leefloon boven de Europese armoederisicogrens en de afschaffing van de categorie samenwonend in het kader van onze eis voor eigen rechten.

En in afwachting daarvan minstens een uniforme behandeling door alle OCMW's wat betreft de voorwaarden die gelden voor de samenwonenden. Gesanctioneerde werklozen mogen niet geweigerd worden door de OCMW's. Het onderzoek naar de bestaansmiddelen (o.a. verrekening van andere inkomsten, vrijgestelde bedragen, de toegepaste fictieve rentevoeten om de bijdrage van spaargeld in de bestaansmiddelen te ramen,...) moet ook op uniforme wijze gebeuren door alle OCMW's.

De vraag is of de huidige categorieën begunstigden van een leefloon nog relevant zijn. Volgens de Vrouwenraad beantwoorden ze niet meer voldoende aan de nieuwe vormen van organisatie /van samenstelling van de gezinnen: gescheiden en/of nieuw samengestelde gezinnen; verschillende soorten huisvestingen: solidaire huisvesting, kangoeroewoningen, samen huren, campings; verschillende situaties inzake plaatsing (ouderen, kinderen, kwetsbare personen),...

Inkomensgarantie voor ouderen

Onder bepaalde voorwaarden kunnen personen van 65 jaar en ouder met onvoldoende financiële middelen een 'inkomensgarantie voor ouderen' (IGO) ontvangen. Ongeveer 66% van de ontvangers is vrouw (van de ca. 110.000 IGO-gerechtigden. Het feit dat 2 op 3 van de IGO-gerechtigden vrouwen zijn, toont aan dat dat er nog steeds een genderkloof op de arbeidsmarkt is. Vrouwen bouwen nog steeds niet dezelfde pensioenrechten op als mannen, onder meer omwille van vaker onderbroken carrières, lagere lonen, meer deeltijds werk en de vele zorgtaken die zij gedurende hun hele loopbaan op zich nemen.

De voornaamste wijzigingen vanaf 2014:

- Bij het delen van de inkomsten wordt nog enkel rekening gehouden met eigen kinderen, die effectief op hetzelfde adres ingeschreven zijn.
- Wettelijke samenwoning wordt gelijkgeschakeld met het huwelijk.
- Kinderen die samenwonen met hun ouders worden niet meer benadeeld.
- Het IGO-bedrag zal minder schommelen omdat het niet meer afhankelijk is van bestaansmiddelen van samenwonenden, waardoor het middelenonderzoek ook vlotter zal verlopen.
- Wie een IGO geniet houdt meer over als hij nog verder werkt.
- Strengere controle op de verblijfsvoorwaarden.
- Bij een overlijden kunnen via de nalatenschap eerdere aangiftes van bestaansmiddelen worden nagekeken.

De IGO is een individueel recht

Een van de voorwaarden om de IGO te ontvangen is dat men de hoofdverblijfplaats in België heeft en er daadwerkelijk en zonder onderbreking verblijft. Terwijl de begunstigden van soortgelijke andere sociale uitkeringen tot 90 dagen per kalenderjaar in het buitenland kunnen verblijven, is dit voor IGO-begunstigden beperkt tot 29 dagen. Verblijven in het buitenland van meer dan vijf opeenvolgende dagen moeten aan de federale pensioendienst worden gemeld. Gebeurt dat niet, dan kan één maand IGO worden teruggevorderd. Als de limiet van 29 dagen wordt

overschreden, schort de overheid de uitkeringen op voor elke kalendermaand waarin de begunstigde in het buitenland verblijft. Voorheen controleerden postbodes of ouderen thuis waren. Indien (geoordeeld werd dat) ze niet aanwezig waren, konden begunstigden hun voordeel verliezen zonder eerst gehoord te worden. Na kritiek werden enkele wijzigingen aangebracht die op 25 juni 2022 in werking traden. De federale pensioendienst voert nu controles uit, hoofdzakelijk via een schriftelijk bewijs van ontvangst van een brief. Op willekeurige data wordt een klassieke aangetekende brief naar de woonplaats van de begunstigde gestuurd. Als de begunstigde op het moment van de afgifte thuis is, wordt de procedure onmiddellijk afgesloten. Zo niet, dan kan de persoon naar het postkantoor gaan om de aangetekende brief te ondertekenen. Als de begunstigde de aangetekende brief niet ontvangt, wordt per gewone post een tweede bewijs van verblijfplaats verzonden. Dit omvat een uitnodiging om zich naar de gemeente te begeven en het document binnen 29 dagen na de datum van ontvangst van de eerste verzending terug te sturen naar de Federale Pensioendienst. Bepaalde groepen zijn vrijgesteld van die automatische controle, behalve als er een vermoeden is van fraude. Ondanks positieve wijzigingen, waaronder meer flexibiliteit en duidelijkheid met betrekking tot de controles, blijft er bezorgdheid bestaan over het ontbreken van een beroepsprocedure, inclusief het recht om door de Federale Pensioendienst te worden gehoord, in geval van een schorsing, aangezien het risico bestaat dat kwetsbare ouderen hierdoor de toegang tot de IGO wordt ontzegt.

Bron: FIRM, [Parallel rapport voor het VN-comité voor de uitbanning van discriminatie van vrouwen 83ste zitting • 8ste periodiek rapport van België](#), 2022, p. 9 (met medewerking van o.a. de Vrouwenraad); Vrouwenraaddossier, Inkomensgarantie voor ouderen, 2021.

FIRM vraagt:

Alle begunstigden van inkomensvervangende en integratie-uitkeringen moeten de kans krijgen om tot 90 dagen naar het buitenland te reizen.

Veranker wettelijk het recht om in beroep te gaan en te worden gehoord voordat het besluit tot schorsing van de IGO wordt genomen.

Tijdens de legislatuur 2019-2024 zijn de uitkeringen van de IGO verhoogd:

Vanaf 1 januari 2023 bedraagt de IGO voor alleenstaanden 1.460 euro en voor 973 euro per maand voor samenwonenden. Vanaf 1 januari 2024 is dat respectievelijk 1.590 euro en 1.060 euro. Ter vergelijking: in 2020 bedroeg de IGO voor alleenstaanden 1.154 euro en voor samenwonenden en 770 euro.

De Vrouwenraad vraagt:

De afschaffing statuut samenwonende.

Automatische rechtentoekenning

Een groot probleem is de niet-opname of de non-take-up van rechten in de sociale bescherming door mensen die er wel recht op hebben maar die de weg ernaar niet vinden. Dit heeft negatieve gevolgen voor de personen in kwestie (aanpak van gezondheidsproblemen, moeilijke aansluiting naar arbeidsmarkt) en bijgevolg ook voor de samenleving. Diverse administraties nemen wel initiatieven om de niet-opname te verminderen, onder andere de automatische rechtentoekenning. Momenteel zijn er verschillende gradaties van automatische rechtentoekenning, zowel op federaal als op regionaal vlak.

De Vrouwenraad vraagt:

Om verder te investeren in de uitbreiding van de automatische rechtentoekenning, rekening houdend met:

De evoluties op vlak van innovatie en digitalisering en ICT-mogelijkheden.

Mislukkingen en/of goede praktijken van dergelijke automatische rechtentoekenningprojecten in het buitenland.

Armoede en kwetsbaarheid

Enkele data

Volgens een studie van Statbel (2023) is 9,5% van de Belgische bevolking materieel en sociaal gedepriveerd, dat komt neer op 1.083.000 personen. In het Brussels Hoofdstedelijk Gewest gaat het over 17,5% van de bevolking, in het Waals Gewest over 14,4% en in het Vlaams Gewest over 5,4%. Dat blijkt uit de eerste resultaten van de enquête naar inkomens en levensomstandigheden in 2022 (EU-SILC). Meer dan 6.700 gezinnen werden bevraagd over dertien uitgaven die zij zich al dan niet kunnen veroorloven en over hun sociale contacten. Wie zich vijf van die aspecten niet kan veroorloven noemen we materieel en sociaal gedepriveerd. Wie zich zeven van die aspecten niet kan verlopen is ernstig materieel en sociaal gedepriveerd. In 2022 bevond 5,8% van de bevolking zich in die laatste situatie; 6,1% van de Belgische vrouwen en 5,5% van de mannen.¹²⁰

Ook volgens Statbel lopen 2.144.000 landgenoten of 18,7% van de Belgische bevolking risico op armoede of sociale uitsluiting (AROPE-indicator). Dat blijkt uit de armoedecijfers voor 2022 die Statbel, het Belgische statistiekbureau, vandaag publiceert op basis van de enquête naar de inkomens en levensomstandigheden (EU-SILC). 13,2% van de Belgen woont in een huishouden waarvan het totale beschikbare inkomen lager ligt dan de armoededrempel, die

¹²⁰ Statbel, [Materiële en sociale deprivatie](#), 2 februari 2023

1.366 euro per maand bedraagt voor een alleenstaande. Zij worden beschouwd als een risicogroep voor monetaire armoede (AROP). Daarnaast leefde 11,5% van de bevolking in een huishouden met een lage werkintensiteit (LWI). 5,8% van de Belgen werd in 2022 geconfronteerd met ernstige materiële en sociale deprivatie (SMSD). Mensen die te maken krijgen met minstens één van de drie bovenstaande situaties, worden beschouwd als risicogroep voor armoede of sociale uitsluiting (AROPE) volgens de Europese armoede-indicator in het kader van de Europa 2030-strategie. Voor 2022 ging het om 18,7% van de bevolking, wat neerkomt op 2.144.000 landgenoten.¹²¹

Mensen in precariteit zitten in een proces dat hen in een situatie van armoede kan brengen. Precariteit is multidimensioneel. Het kan gaan over werk met zeer lage lonen; problemen qua huisvesting, gezondheid, de kosten van energie en water, de digitale kloof, non-take up van rechten,... en ook de combinatie hiervan.

Bij de begrotingsbesprekingen van maart 2023 besliste de regering dat er zou bespaard worden, o.a. via een minimumbelasting bij de multinationals¹²² én ook bij de laagste inkomens. Daarmee kwam de regering terug op eerder besliste verbeteringen voor mensen met een minimumpensioen, met een leefloon of met een inkomensgarantie-uitkering en voor volledig werklozen. De minimumpensioenen zullen in 2024 nog wel stijgen met 2% in plaats van met 2,65%. Enkel de verhoging van de bijstand voor personen met een handicap blijft behouden.

Het **Steunpunt tot bestrijding van armoeden bestaansonzekerheid en sociale uitsluiting** publiceert geregeld [Feiten en cijfers](#) (20 maart 2023) op basis van de SILC gegevens:

Het verschil in armoederisico in 2022 tussen vrouwen en mannen bedraagt 13,5 % tegenover 12,9 %. Hierbij moet evenwel voor ogen worden gehouden dat dit verschil enkel gebaseerd is op het verschil tussen alleenstaande vrouwen en alleenstaande mannen. De methodologie impliceert immers dat beide partners die als koppel samenleven, altijd hetzelfde armoederisico hebben.

Het subjectief armoederisico en armoederisico op basis van inkomen volgens geslacht: M 16,3% en V 17,4%.

In België zijn er negentien sociale minimumuitkeringen. Slechts drie daarvan gaan boven de armoedegrens.

Grafiek: Sociale minima uitgedrukt als percentage van de armoedelijn (augustus 2022)

¹²¹ Statbel, [Risico op armoede of sociale uitsluiting](#), 16 februari 2023.

¹²² Dit wordt opgelegd door de EU.

SOCIALE MINIMA UITGEDRUKT ALS PERCENTAGE VAN DE ARMOEDELIJN (AUGUSTUS 2022 - 3 GEWESTEN)



Bron: ABVV, Sociaal-economische barometer (2022)

SDG's 1 en 10

Geen armoede



Doelstelling 1
Beëindig armoede overal en in al haar vormen

Risico op armoede of sociale uitsluiting: In 2021 bedroeg het aandeel van de bevolking in België met een risico op armoede of sociale uitsluiting 18,8 procent. De trendevaluatie gebruikt het risico op armoede of sociale uitsluiting (EU2020) als indicator. Om de duurzame-ontwikkelingsdoelstelling tegen 2030 te realiseren, moet dit cijfer naar 10,6 procent. Dit cijferdoel wordt niet bereikt met een voortzetting van de trend tussen 2015 en

2021 (evaluatie van november 2022; breuk in tijdreeks: BE 2019 – gegevens tot en met 2018 niet vergelijkbaar met gegevens vanaf 2019. Dit kan een impact hebben op het evaluatieresultaat, dat dus met de nodige voorzichtigheid gehanteerd moet worden). Het aandeel van de bevolking met een risico op armoede of sociale uitsluiting evolueert dus ongunstig.

Ernstige materiële en sociale ontbering: In 2021 leefde 6,3 procent van de Belgische bevolking in een situatie van ernstige materiële en sociale ontbering. De trendevaluatie gebruikt ernstige materiële ontbering (EU2020) als indicator. Om de duurzame-ontwikkelingsdoelstelling tegen 2030 te realiseren, moeten dit cijfer dalen. Die trend is onbepaald tussen 2015 en 2021 (evaluatie van november 2022).

Overmatige schuldenlast gezinnen: In 2021 had 0,81% van de bevolking van 18 jaar of ouder een collectieve schuldenregeling in België. Om de duurzame-ontwikkelingsdoelstelling tegen 2030 te realiseren, moet dat cijfer dalen. De trend is onbepaald tussen 2007 en 2020 (evaluatie van november 2022).

Zeer lage werkintensiteit: In 2021 (tewerkstellingsgegevens van 2020) bedroeg het aandeel van de bevolking onder de 65 jaar dat leeft in een huishouden met een zeer lage werkintensiteit 11,9 procent. De trendevaluatie gebruikt het aandeel van de bevolking onder de 60 jaar dat leeft in een huishouden met een zeer lage werkintensiteit (EU 2020) als indicator. Om de duurzame-ontwikkelingsdoelstelling tegen 2030 te realiseren, moet dat cijfer dalen. De trend is gunstig tussen 2015 en 2021 (evaluatie van november 2022).

Uitstel of afstel medische zorg om financiële redenen: In 2021 heeft 1,2 procent van de Belgische bevolking van 16 jaar en ouder in de laatste twaalf maanden om financiële redenen medische zorg uit- of afgesteld. Om de duurzame-ontwikkelingsdoelstelling tegen 2030 te realiseren, moet dat cijfer dalen naar nul. Dat doel wordt niet bereikt met een voortzetting van de trend sinds 2010 (gegevens beschikbaar in november 2022). Het uitstel of afstel van medische zorg om financiële redenen evolueert dus ongunstig.

Ongelijkheid verminderen



Doelstelling 10
Bring ongelijkheid in en tussen landen terug

Armoederisico: In 2021 (inkomens 2020) bedroeg het aandeel van de bevolking met een armoederisico in België 12,7 procent. Om de duurzame-ontwikkelingsdoelstelling tegen 2030 te realiseren, moet dat cijfer dalen. De trend is onbepaald tussen 2004 en 2021 (evaluatie van november 2022; breuk in tijdreeks: BE 2019 – gegevens tot en met 2018 niet vergelijkbaar met gegevens vanaf 2019. Dit kan een impact hebben op het evaluatieresultaat, dat dus met de nodige voorzichtigheid gehanteerd moet worden).

Diepte van het armoederisico: In 2021 (inkomens 2020) bedroeg de diepte van het armoederisico in België 15,2 procent. Om de duurzame-ontwikkelingsdoelstelling tegen 2030 te realiseren, moet dat cijfer dalen. De trend is onbepaald tussen 2004 en 2021 (evaluatie van november 2022; breuk in tijdreeks: BE 2019 – gegevens tot en met

2018 niet vergelijkbaar met gegevens vanaf 2019. Dit kan een impact hebben op het evaluatieresultaat, dat dus met de nodige voorzichtigheid gehanteerd moet worden).

Inkomensongelijkheid Gini-index: In 2021 (inkomens 2020) bedroeg de Gini-index van het equivalent beschikbaar inkomen in België 24,1 op een schaal van nul tot honderd. Om de duurzame-ontwikkelingsdoelstelling tegen 2030 te realiseren, mag dat cijfer niet stijgen. De trend is gunstig tussen 2004 en 2021 (evaluatie van november 2022; breuk in tijdreeks: BE 2019 – gegevens tot en met 2018 niet vergelijkbaar met gegevens vanaf 2019. Dit kan een impact hebben op het evaluatieresultaat, dat dus met de nodige voorzichtigheid gehanteerd moet worden).

Inkomensongelijkheid S80/S20: In 2021 (inkomens 2020) bedroeg de inkomenskwintielverhouding S80/S20 in België 3,4. Om de duurzame-ontwikkelingsdoelstelling tegen 2030 te realiseren, mag dat cijfer niet toenemen. De trend is gunstig tussen 2004 en 2021 (evaluatie van november 2022; breuk in tijdreeks: BE 2019 – gegevens tot en met 2018 niet vergelijkbaar met gegevens vanaf 2019. Dit kan een impact hebben op het evaluatieresultaat, dat dus met de nodige voorzichtigheid gehanteerd moet worden).

<https://www.armoedebestrijding.be/wp-content/uploads/2022/06/220506-Samenvatting-Tweejaarlijks-Verslag-Solidariteit-en-armoede.pdf> ...

CSW 2024

De Commissie voor de Status van de Vrouw (Commission on the Status of Women – CSW) is een functionele commissie van de Economische en Sociale Raad die exclusief gericht is op de bevordering van de vrouw en de verwezenlijking van de gelijkheid van vrouwen en mannen. Elk jaar rond 8 maart vergadert deze commissie gedurende twee weken in New York om de geboekte vooruitgang te evalueren, de uitdagingen te identificeren. Deze commissie is belast met de opvolging van de uitvoering van het [Actieplatform van Beijing](#). Om de vijf jaar wordt tijdens de CSW de stand van zaken over de uitvoering van Actieplatform opgemaakt, met aandacht voor de geboekte vooruitgang en de ondervonden hindernissen. De andere jaren wordt er onderhandeld met als doel overeengekomen conclusies (*agreed conclusions*) aan te nemen die een analyse en aanbevelingen bevatten rond een specifiek prioritaair thema.

Meer informatie over de CSW en vorige zittingen kan teruggevonden worden op de [website van de CSW](#)

2024: Priority theme: Accelerating the achievement of gender equality and the empowerment of all women and girls by **addressing poverty and strengthening institutions** and financing with a gender perspective. Review theme: Social protection systems, access to public services and sustainable infrastructure for gender equality and the empowerment of women and girls (agreed conclusions of the sixty-third session).

EU adequaat minimuminkomen

In januari 2023 heeft de Raad van ministers belast met werkgelegenheid en sociale zaken een aanbeveling van de Raad inzake een toereikend minimuminkomen aangenomen. Dit initiatief zal

bijdragen tot de verwezenlijking van de doelstelling van de Europese pijler van sociale rechten actieplan om het aantal mensen dat het risico loopt op armoede of sociale uitsluiting met ten minste 15 miljoen te verminderen, waaronder ten minste 5 miljoen kinderen. De lidstaten wordt aanbevolen te zorgen voor solide sociale vangnetten die een leven in waardigheid in alle fasen van het leven garanderen en tegelijkertijd de prikkels behouden voor (re)integratie op de arbeidsmarkt voor degenen die kunnen werken. *Het aanbevolen niveau van het minimuminkomen is ten minste gelijk te aan de nationale armoederisicodrempel/armoedegrens, gedefinieerd als 60% van het mediaan equivalent beschikbaar inkomen na sociale overdrachten*, of aan de geldwaarde van noodzakelijke goederen en diensten, of met een andere vergelijkbare maatstaf die in de nationale wetgeving of praktijk is vastgesteld. *Met het oog op bevordering van gendergelijkheid, inkomenszekerheid en economische onafhankelijkheid van vrouwen, jongvolwassenen en personen met een handicap, wordt aanbevolen dat de lidstaten zorgen voor de mogelijkheid het minimuminkomen te bieden aan individuele leden van het huishouden*. Dit initiatief zal bijdragen aan gendergelijkheid en aan de economische zekerheid van vrouwen.

Federaal Plan Armoedebestrijding

Het vierde federaal plan armoedebestrijding dateert van 15 juli 2022. Het plan centreert zich rond drie hoofdlijnen:

- Vroegtijdige opsporing en preventie van armoede;
- Werk als hefboom in de strijd tegen armoede en ongelijkheid door een actieve deelname aan de arbeidsmarkt aan te moedigen;
- Toegang tot rechten en inclusie voor iedereen garanderen door middel van de strijd tegen non-take up.

Er is een wetsontwerp Wettelijke verankering van een federaal plan voor armoedebestrijding – tweede lezing, ministerraad 16 juni 2023.

Alleenstaande ouders

De problematieken waarmee eenoudergezinnen worden geconfronteerd staat al jaren op de Vrouwenraadagenda. We hadden tussen 2016 en 2022 ook een website alleenstaandeouder.be die in 2023 is omgezet in een informatief dossier op de website van de Vrouwenraad. We coördineerden tussen 2015 en 2022 het MIRIAM-project voor alleenstaande moeders met een leefloon, onder de supervisie van de POD Maatschappelijke Integratie. Van een project is MIRIAM geëvolueerd naar een programma. De Minister belast met armoedebestrijding maakt jaarlijks 4,5 miljoen euro vrij om het programma te versterken.

Meer info: [POD Maatschappelijke Integratie/MIRIAM Programma](#).

De Vrouwenraad vraagt:

De Minister belast met armoedebestrijding moet tijdens de nieuwe legislatuur 2024-2029 jaarlijks een voldoende hoog bedrag blijven vrijmaken opdat de OCMW's het MIRIAM Programma kunnen blijven uitvoeren.

Een nieuw Federaal Plan Armoedebestrijding = conform wetsontwerp ministerraad 24 maart 2023: de federale regering zal in de toekomst verplicht zijn om binnen de 12 maanden na de installatie dergelijk plan ter bestrijding van armoede en ongelijkheid aan te nemen; o.a. rekening houden met de impact van elke maatregel op gender en handicap.¹²³

Alle (vervangings)inkomens optrekken tot boven de Europese armoedegrens van 60% van het mediaaninkomen van België.

Werken in tijdelijke en slecht betaalde jobs

Volgens het Netwerk tegen Armoede:¹²⁴

Mensen in een kwetsbare positie vinden vaak werk in tijdelijke en slecht betaalde jobs in preciaire werkomstandigheden. Werken via systemen als uitzendarbeid, dienstencheques of de platformeconomie zorgt zelden voor een verbetering van de levenssituatie van mensen in armoede. Bouw daarom voldoende garanties in voor werknemers die tewerkgesteld zijn in flexibele arbeidssystemen.

Garandeer een kwaliteitsvolle job met een volwaardig inkomen voor iedere werknemer. Werk moet een hefboom zijn uit armoede.

Een job in het regulier economisch circuit is bovendien niet voor iedereen haalbaar.

Bied werknemers in de sociale economie perspectief op een duurzame loopbaan, die de armoedecirkel doorbreekt.

Dat betekent zowel mogelijkheden tot doorstroom voor wie daar klaar voor is, als de optie om in de sociale economie tewerkgesteld te blijven (of naar terug te keren) voor wie dat nodig is.

Mensen in armoede komen in hun traject naar werk vaak ook terecht in een aaneenschakeling van onbetaalde stages. Die stages leiden uiteindelijk niet altijd tot een betaald contract en mensen bouwen er geen volwaardige sociale zekerheid mee op.

¹²³ Persbericht maart 2023: <https://lalieux.belgium.be/nl/toekomstige-regeringen-moeten-binnen-12-maanden-na-hun-installatie-een-plan-voor-armoedebestrijding>

¹²⁴ [Memorandum van het Vlaams Netwerk tegen Armoede - Werk - 2023](#)

Gelijk loon voor gelijke arbeid' betekent ook een eerlijke vergoeding voor werkervaringsstages. Onderzoek ook de mogelijkheid tot opbouw van sociale rechten tijdens trajecten naar werk.

Dak- en thuisloosheid

Wonen is een afdwingbaar mensenrecht. Het recht op adequate huisvesting is vastgelegd in meerdere artikels van de Universele Verklaring van de rechten van de mens (1949), waaronder: het beginsel van vrijheid, gelijkheid van eenieder en plicht tot solidariteit (artikel 1); het beginsel van universaliteit en verbod op discriminatie (artikel 2) en het recht op leven, vrijheid en veiligheid van de persoon (artikel 3). Daarnaast zijn ook artikel 12 over het recht op privacy, artikel 13 over de keuze van de woonplaats en artikel 25 over het recht op een adequate levensstandaard van fundamenteel voor de invulling van het recht op huisvesting. Artikel 25.2 beklemtoont het bijzonder recht van moeders met kinderen op bijstand.

Deze beginselen hebben later concreet vorm gekregen in meerdere internationale verdragen die bindend zijn voor de beleidsvoering in Vlaanderen, waaronder het Verdrag inzake economische, sociale en culturele rechten (CESCR, 1966), ¹ het kernverdrag voor het recht van eenieder, zonder enig vorm van discriminatie, op een behoorlijke levensstandaard (voeding, kleding, huisvesting) voor zichzelf en zijn gezin (artikel 11.1). Dit recht moet samen met de andere bepalingen van het verdrag gelezen worden. Bijvoorbeeld met artikel 12 over het recht op gezondheid en over de plicht van staten om maatregelen te nemen die voor iedereen een zo goed mogelijke gezondheid verzekeren; en waaruit de plicht van de overheid volgt om maatregelen te nemen die verzekeren dat mensen in een niet-ziekmakende woning en niet-ziekmakende woonomgeving gehuisvest zijn.

Het verdrag besteedt bovendien expliciet aandacht aan gendergelijkheid en aan de plicht van staten om het gelijke recht van mannen en vrouwen op het genot van de in dit Verdrag genoemde economische, sociale en culturele rechten te verzekeren. (CESR, artikel 3)

De overheid moet zich hiertoe niet alleen onthouden van schending van deze rechten, ze heeft ook de plicht om maatregelen en positieve acties te nemen met oog op de realisatie van deze rechten. Zowel directe als indirecte vormen van discriminatie of achterstelling moeten aangepakt worden en positieve maatregelen, en soms ook tijdelijke bijzondere maatregelen, zijn aangewezen om deze gelijke rechten te verwezenlijken.

Om de toepassing van de rechten van het verdrag en de uitgangspunten en reikwijdte van de plichten die dit voor staten met zich meebrengt te verduidelijken heeft het Toezichthoudend Comité bij het verdrag (CESCR Comité) algemene aanbevelingen geformuleerd zoals over: de rechten van personen met een handicap (nr.5), de economische, sociale en culturele rechten van oudere personen (nr.6), het gelijke recht van mannen en vrouwen op het genot van alle rechten (nr. 16), de aard van de verplichtingen van staten (nr.3 en nr.24), de toepassing van het verdrag in het eigen land nr.9), de verplichtingen van de staat onder artikel 2, paragraaf 2. ² Daarnaast doet het CESCR Comité specifieke aanbevelingen voor landen. ³

Het CESCR verdrag is sinds 1983 van kracht in België. Sindsdien moet de overheid/overheden regelmatig een verslag indienen bij het CESCR Comité over de genomen maatregelen en de geboekte vooruitgang in de realisatie van de rechten van het Verdrag, met daarin ook gedetailleerde informatie over groepen die achtergesteld zijn op vlak van huisvesting, waaronder dakloze mensen. ⁴

In 1994 werd het recht op huisvesting ingeschreven in de Belgische grondwet. Artikel 23 stelt dat iedereen het recht heeft op een menswaardig leven en dat de wetgeving daarom rekening zal houden met de verplichtingen die voortvloeien uit de in het artikel opgesomde economische, sociale en culturele rechten, waaronder het recht op behoorlijke huisvesting. Vlaanderen interpreteert als enige de frase 'rekening houdend met de overeenkomstige verplichtingen' als zou de rechthebbende eerst aan bepaalde voorwaarden moeten voldoen vooraleer het genot van dit recht op huisvesting (en bij uitbreiding van de economische, sociale en culturele rechten) te kunnen opeisen. ⁵

Aanvullend bij de verplichtingen voortvloeiend uit het CESCR verdrag en de Belgische grondwet zijn de rechten en plichten in samenhang met het Europees Sociaal Handvest (1996) van de Raad van Europa, met 98 provisie's om voor iedereen het recht op behoorlijke en betaalbare huisvesting te realiseren en om dakloosheid te voorkomen en te verminderen (artikel 31). België heeft 87 van de 98 provisie's aanvaard. Deze hebben een direct effect voor de wetgeving en het beleid. ⁶

Het toezichthoudend comité bij het Handvest, het Europees Comité voor de Sociale Rechten gaat regelmatig in dialoog met de staten over de aanvaarding van bepalingen uit het Verdrag die het land nog niet aanvaard heeft. Voor België zijn dit o.m. artikel 31 (dakloosheid) en artikel 23 (recht van ouderen op wonen). In een rapport uit 2019 geeft het Europees Comité voor Sociale Rechten aan dat het op basis van de Belgische rapportage geen obstakels ziet voor de aanvaarding van de artikels 23 en 31 en het moedigt de overheid aan om deze artikelen zo snel als mogelijk te aanvaarden. ⁷

We verwijzen naar het Vrouwenraaddocument Signalennota Vrouwen, gender en dakloosheid (2022):

Signalen en aanbevelingen Vrouwenraad:

❖ Het stereotype beeld van de dakloze persoon als een oudere man met een verslavingsproblematiek, crimineel verleden en/of psychisch probleem moet losgelaten moet worden. Ongeveer 10% van de daklozen beantwoordt aan dit profiel. ❖ Vermijdt het stelselmatig gebruik van de uitdrukking 'dak- en thuisloze personen' omdat dit suggereert dat er ernstige en minder ernstige vormen van dakloosheid zijn. Alle vormen van dakloosheid zijn een schending van het fundamentele mensenrecht op wonen. ❖ Slechts 1 op 3 dakloze personen leeft op straat of doet beroep op de nood- of daklozenopvang. De meeste daklozen zijn op een andere manier dakloos. Velen onder hen worden niet als dakloze geregistreerd. Deze mensen, waaronder heel wat vrouwen, moeten eveneens zichtbaar gemaakt en ondersteund worden. ❖ Globaal is 1 op 3 dakloze personen een vrouw. Dit is een onderschatting. Er zijn veel meer dakloze vrouwen dan de tellingen doen vermoeden. De meeste vrouwen zijn 'verborgen' daklozen t.t.z. hun vorm van dakloosheid (inadequate, onveilige, onconventionele woning, verblijf in een vluchthuis, woononzekerheid) wordt niet geregistreerd of meegeteld. ❖ Er bestaat een evidente paradox tussen de armoedegraad en sociaaleconomische

positie van vrouwen én de registratie van dakloosheid van vrouwen. ❖ Dakloze vrouwen die op straat leven proberen zichzelf en hun dakloosheid onzichtbaar te maken. Zo zijn ze ook voor de hulpverlening niet zichtbaar en blijven ze van hulp verstoken. ❖ Dakloosheid is niet hetzelfde als geen dak boven je hoofd hebben. De Europese aanvaardde ETHOS definitie van dakloosheid erkent dit. De praktijk om dakloosheid te registreren nog niet. ❖ De methode om dakloosheid te registreren vertoont drie essentiële gebreken die met elkaar interageren: een ruimtelijke, administratieve en methodologische tekortkoming. Alle drie dragen ze bij tot een vertekend foutief beeld van dakloosheid. De genderdimensie zit hierin dat ze de dakloosheid van vrouwen onzichtbaar maken. ❖ Metingen volgens de ETHOS light methode laten toe om meer categorieën van dakloosheid te detecteren, maar een heel wat vormen van dakloosheid blijven nog steeds buiten beeld, net die vormen van dakloosheid waarin veel vrouwen zich bevinden. ❖ Om dakloosheid van vrouwen zichtbaar te maken moet de volledige ETHOS definitie van dakloosheid ingezet worden voor de registratie van dakloosheid en moeten de gebruikte begrippen nauwkeurig gedefinieerd worden voor het uittekenen van het beleid; zie: [ETHOS - EUROPEAN TYPOLOGY OF HOMELESSNESS ETHOS AND HOUSING EXCLUSION](#) ❖ Tellingen zijn steeds een onderschatting van de werkelijkheid en geven een vertekend en beperkt beeld van de problematiek. Inzicht in dakloosheid vereist ook kwalitatief onderzoek, met oog voor de genderdimensies van dakloosheid en intersectionele factoren die een rol Er bestaat niet één alles zaligmakende verklaring voor dakloosheid, zoals er ook niet één alles zaligmakend antwoord bestaat om deze problematiek op te lossen. Het beleid en de hulpverlening moeten daar rekening mee houden. ❖ Dakloosheid is een veelzijdige problematiek die om een veelzijdige aanpak vraagt: het gaat om wonen, maar evenzeer om welzijn, onderwijs, relatiebekwaamheid, preventie van geweld, gendergelijkheid en individuele levensspacours. ❖ Een gezamenlijke en genderbewuste aanpak door meerdere diensten en sectoren met oog op lange termijn, autonomie en empowerment van dakloze mensen en met focus op preventie is nodig. Het Housing First model leent zich het best hiertoe. ❖ Een dienst die uitgebouwd en beheerd wordt door vrouwen kan zeer succesrijk zijn voor de duurzame hervestiging van vrouwen met grote en complexe behoeften. Overweeg om ook aparte opvang, inclusief inloopcentra, voor dakloze vrouwen op te zetten. ❖ Er is nood aan meer en systematisch kwalitatief en genderbewust onderzoek naar alle vormen van dakloosheid van vrouwen, waarbij ook rekening gehouden wordt met intersectionele factoren in de trajecten van de vrouwen.¹²⁵

Uit het Vrouwenraadmemorandum Wonen en dakloosheid 2023:

Hef de bezwaren tegen de aanvaarding van artikel 31 (recht op wonen van daklozen) en artikel 23 (recht op wonen van ouderen) van het *Europees Sociaal Handvest* (1996) op en geef uitvoering aan alle andere relevante aanbevelingen van het *Europees Comité voor de Sociale Rechten* van de Raad van Europa.

Integreer een gendergelijkheidsperspectief in alle onderzoek dat gerelateerd is aan wonen en ruimtelijke ordening en verzeker naar sekse opgesplitste verzameling van alle persoonsgebonden data en statistieken op dit domein, rekening

¹²⁵ Zie ook: Vrouwenraaddocument: [aanbevelingen verbetering kennis en registratie dak en thuisloosheid.pdf](#)

houdend met intersecties zoals leeftijd, inkomen, migratiestatus, validiteit, klasse en andere relevante kruispunten die personen extra kwetsbaar dan wel weerbaar maken inzake wonen, dak- en thuisloosheid.

Zet sterker in op de toegang van gezinnen met een gering inkomen op de private huurmarkt en op het voorkomen van uithuiszettingen. Geef meer bekendheid aan het fonds ter preventie van uithuiszetting; in het bijzonder door bekendmaking ervan bij de huisbazen en maak de inschakeling van het fonds mogelijk vanaf 1 maand achterstallige huur.

Ontwikkel een positief actiemodel voor alleenstaande dak- en thuisloze vrouwen en voor dak- en thuisloze gezinnen met kinderen die in de publieke ruimte leven door een ambitieuze uitbreiding van het housing first model zonder voorafgaande toetredingsvoorwaarden en door hen d.m.v. positieve actie binnen de 24u toegang te verzekeren tot een gepaste woning of passend tijdelijk verblijf.

Menstruatiearmoede

De Vrouwenraad baseert zich op de **internationale definitie van het UNFPA**: “Menstruatiearmoede is in essentie de beperkte toegang hebben tot de middelen die je nodig hebt om veilig en comfortabel je menstruatie door te komen. Deze middelen bestaan uit de volgende drie aspecten: 1. Toegang tot producten om het bloed op te vangen (zoals tampons, maandverband of een cup). Het is daarbij van belang dat die producten veilig, schoon en effectief zijn, én dat ze acceptabel zijn voor degene die ze gebruikt (sommige vrouwen willen/kunnen bijvoorbeeld niets inbrengen, en accepteren daarom geen tampons). 2. Goede sanitaire voorzieningen. Dit betekent een veilige en privé-plek om de bovengenoemde producten te vervangen (wc en wasbak); een plek om ze weg te gooien of (bij herbruikbare producten) te wassen; een veilige privé-plek om jezelf met zeep en water te wassen. 3. Kennis over menstruatie. Dit betekent basisinformatie over menstruatie en informatie over gezondheidsproblemen rond de menstruatie, voor iedereen die menstrueert. Kennis is bijvoorbeeld van belang om medische aandoeningen.

Zie ook: Vrouwenraad, [Menstruatiearmoede aanpakken? Graag iets meer dan een doekje voor het bloeden! Standpunt over menstruatiearmoede en de bestrijding van menstruatiearmoede, 2021](#)

Caritas Vlaanderen bracht aan de hand van een bevraging van 2608 Vlaamse meisjes in 2019 het probleem van menstruatiearmoede in Vlaanderen in kaart.¹²⁶

Op de Interministeriële Conferentie Vrouwenrechten van februari 2021 werd het thema menstruatiearmoede ook besproken en werden er concrete aanbevelingen geformuleerd, o.a. het opzetten pilootprojecten om de toegang tot gratis menstruatieproducten als tampons, maandverband of menstruatiecups te verbeteren.

In 2021 maakte de minister belast met Armoedebestrijding, Karine Lalieux, 200.000 euro vrij voor de twee vrouwenraden om initiatieven te financieren in Vlaanderen, Wallonië en Brussel voor meisjes en vrouwen. Ook heeft

¹²⁶ Caritas Vlaanderen; <https://caritasvlaanderen.be/nl/services/menstruatie-armoede>

ze een markt geopend voor de levering van grote hoeveelheden tampons en maandverbanden. Hierdoor zijn in twee jaar tijd 9,4 miljoen tampons en 7 miljoen maandverbanden beschikbaar gesteld aan hulpverleners en daarmee ook aan de vrouwen die het nodig hebben.

Karine Lalieux heeft in 2023 samen met de minister van Justitie, Vincent Van Quickenborne, besloten om menstruatiesproducten te verstrekken aan vrouwelijke gedetineerden in Belgische gevangenissen, wat een primeur is in België.

De **Vrouwenraad** publiceerde in 2021 een **rapport** [Ongehoord // Ongezien // Onopgelost. Menstruatiearmoede in België. Evaluatie van 15 pioniersprojecten](#). Daarin benadrukken we dat het budget van 200.000 voor de Vrouwenraad en de CFFB niet voldoende was. Onze aanbevelingen hebben betrekking op een grootschaliger onderzoek naar het verband tussen het verstrekken van menstruatiesproducten en een daling van het verzuim op school of werk; een grote behoefte aan meer educatie rondom menstruatiearmoede, met duurzame en langdurige projecten die zich vooral inzetten om de meest kwetsbare doelgroepen van de maatschappij te bereiken.

In 2022 maakte de Waalse Regering 440.000 euro vrij met het oog op het gratis aanbieden van menstruatiesproducten aan vrouwen in kwetsbare situaties. Dat wordt toegepast in drie provincies in samenwerking met twee vrouwenrechtenorganisaties. Vanaf april 2022 werden er 2,5 miljoen producten ter beschikking gesteld.

In 2023 lanceert minister Lalieux opnieuw een aanbesteding om families te blijven ondersteunen met materiële hulp, waaronder menstruatiesproducten.

In de 'Voorstellen van de minister van Financiën inzake de fiscale hervorming' van 2023¹²⁷ staat dat de BTW daalt naar 0 procent voor o.a. luiers, maandverbanden en tampons.

Voor de Vrouwenraad is het positief dat er al stappen gezet zijn om menstruatiearmoede aan te pakken. Maar om menstruatiearmoede uit te bannen zijn structurele maatregelen nodig.

Voorstel van resolutie van 2 september 2020 om de producten voor hygiënische bescherming kosteloos te maken
[DOC 55 1495/001](#)

De indieners verzoeken de Federale regering:

¹²⁷ <https://www.vrt.be/vrtnews/nl/2023/03/02/fiscale-hervorming/> ;
<https://vanpeteghem.belgium.be/sites/default/files/articles/Eerste%20fase%20brede%20fiscale%20hervorming.pdf>

1. de mogelijkheid te onderzoeken om de producten voor hygiënische bescherming kosteloos ter beschikking te stellen van alle vrouwen en alle andere betrokkenen, in het bijzonder de mensen die er door hun moeilijke financiële situatie het meest nood aan hebben (vrouwelijke studenten, daklozen, mensen met een laag inkomen enzovoort);
2. samen met de deelstaten de mogelijkheid te onderzoeken om een doeltreffend circuit uit te bouwen om die producten voor hygiënische bescherming bij maandstonden kosteloos ter beschikking te stellen, waarbij onder meer de apotheken, de centra voor gezinsplanning, de jongerencentra, de scholen en de universiteiten kunnen worden betrokken.

Voorstel van resolutie van 4 juni 2021 inzake menstruatiearmoede [DOC 55 2054/001](#)

De indieners verzoeken de Federale regering:

1. te overwegen de ontvangsten uit de resterende belasting van 6 % op de menstruatieproducten zoveel mogelijk te bestemmen voor de financiering van de hieronder vermelde maatregelen alsook voor de organisaties die voor de rechten van de vrouw opkomen;
2. de vrouwen in een kwetsbare situatie makkelijker kosteloos toegang tot menstruatieproducten te bieden via de volgende opvang- of begeleidingsvoorzieningen: de penitentiaire instellingen, de dag- en nachtopvangcentra voor dakloze vrouwen, de straatverpleegkundigen die zich voor daklozen inzetten, de huisartsenpraktijken, de centra voor algemeen welzijnswerk (centres de planning familial), de diensten voor maatschappelijke integratie, de open en de gesloten opvangcentra van Fedasil, de OCMW's en de vluchthuizen voor de opvang van vrouwen die het slachtoffer zijn van intrafamiliaal geweld;
3. te garanderen dat in de voormelde voorzieningen minstens twee soorten kwaliteitsvolle menstruatieproducten kunnen worden verkregen, zodat de vrouwen kunnen kiezen tussen een inwendige en een uitwendige bescherming;
4. ervoor te zorgen dat die menstruatieproducten gebruiksvriendelijk zijn en acht slaan op de gezondheid van de vrouw;
5. na te gaan of het haalbaar is om via de OCMW's te voorzien in een budget voor een leefloonsupplement van 10 euro voor elke vrouw tussen 12 en 60 jaar door middel van een systeem van een "kaart voor menstruatieproducten";
6. de haalbaarheid te onderzoeken van de plaatsing, op bepaalde openbare plaatsen, van automaten met menstruatieproducten waar dakloze vrouwen toegang toe zouden hebben;
7. de aankoop van menstruatieproducten op te nemen in de dringende medische hulpverlening;
8. menstruatieproducten officieel op te nemen in de materiële hulp die de Fedasil-centra verstrekken;
9. de vernietiging van voorraden nieuwe en onverkochte menstruatieproducten te verbieden en die producten op overschot te doen afleiden naar de verenigingen en instellingen die ze kosteloos zullen uitdelen;

10. na te gaan of ecologische en natuurlijke menstruatieproducten betaalbaarder kunnen worden gemaakt door te voorzien in een verplichte terugbetaling ervan door de ziekenfondsen.

Voorstel van resolutie van 3 februari 2023 betreffende de bestrijding van de menstruatiearmoede [DOC 55 3138/001](#)

De indieners verzoeken de Federale regering:

1. de aanbevelingen omtrent menstruatiearmoede die werden geformuleerd na afloop van de Interministeriële Conferentie Vrouwenrechten op te volgen en toe te zien op de uitvoering;
2. de menstruatiearmoede te bestrijden door een financiële ondersteuning te voorzien voor het aankopen van menstruatieproducten door vrouwen en meisjes in armoede en daarbij de volgende pistes te onderzoeken in overleg met alle betrokken actoren: 2.1. OCMW's er toe aanzetten om vanuit hun aanvullende steun een extra budget toe te kennen aan vrouwen en meisjes vanaf 11 jaar die inwonen in een gezin waarin het gezinsinkomen onder het referentiebudget voor een menswaardig inkomen valt; 2.2. een bijkomend luik met een daaraan gekoppeld budget "bestrijden van de menstruatiearmoede" te voorzien binnen de toelage "participatie en sociale activering" die de POD Maatschappelijke Integratie nu reeds ter beschikking stelt aan de OCMW's zodat, naar analogie met het ter beschikking stellen van bijvoorbeeld de eerste leeftijdsmelk via de apothekers, ook menstruatieproducten ter beschikking kunnen gesteld worden via de apothekers voor vrouwen en meisjes vanaf 11 jaar die inwonen in een gezin waarin het gezinsinkomen onder het referentiebudget voor een menswaardig inkomen valt;
3. om onderzoek te voeren naar menstruatiearmoede in ons land zodat het fenomeen volledig in kaart gebracht wordt. In dit onderzoek moet ook aandacht besteed worden aan de concrete gevolgen van menstruatiearmoede en de impact op de gezondheid van de betrokken meisjes en vrouwen.

Vrouw & Maatschappij:

Transversale en specifieke maatregelen om menstruatiearmoede tegen te gaan: het verhogen van de inkomens en uitkeringen richting de Europese armoedegrens. Het is immers belangrijk om armoede op een structurele en universele manier aan te pakken. Desalniettemin is het nodig om vrouwen* en meisjes in armoede specifiek financieel te ondersteunen in de strijd tegen menstruatiearmoede. Dit kan door volgende pistes te onderzoeken, zoals vermeld in het voorstel van resolutie [DOC 55 3138/001 \(zie hierboven\)](#). V&M pleit ook voor een inventarisering en een algemene bekendmaking van good practices die vele scholen en lokale besturen hebben als aanpak van menstruatiearmoede. V&M pleit daarnaast voor een tussentijdse evaluatie van de proefprojecten in het kader van de strijd tegen menstruatiearmoede. De proefprojecten zijn nodig om te onderzoeken of er een impact is op de maatschappelijke participatie; wat de afname van deze producten is en hoe groot het bereik is; en wat het kostenplaatje voor verdere uitrol van dit systeem zou betekenen. Tenslotte pleit V&M voor meer onderzoek naar menstruatiearmoede in ons land zodat het fenomeen volledig in kaart gebracht wordt. In dit onderzoek moet ook

aandacht besteed worden aan de concrete gevolgen van menstruatiearmoede en de impact op de gezondheid van de betrokken meisjes en vrouwen*.

Het verlagen naar 0% BTW op de aankoop van menstruatieproducten;

Het gratis aanbieden van duurzame menstruatieproducten zoals de menstruatiecup of menstruatieondergoed via het pakket van aanvullende voordelen en diensten van het ziekenfonds.

De Vrouwenraad vraagt:

Het in kaart brengen van menstruatiearmoede op intersectionele wijze.

Een actieplan voor het tegengaan van menstruatiearmoede en deze om te zetten in beleidsmaatregelen. Dit in samenwerking met vrouwenorganisaties, armoedeorganisaties en organisaties die seksuele gezondheid stimuleren.

Een nultarief of vrijstelling van taksen (BTW) op menstruatieproducten.

Het gratis ter beschikking stellen van wegwerpmenstruatieproducten via scholen, apothekers, openbare toiletten, welzijnsinstanties en automaten in de openbare ruimte zodat personen uit preciaire situaties hier toegang tot hebben, en waarbij de gebruikers de keuze hebben tussen inwendige en uitwendige bescherming.

Het onderzoeken welke instanties kunnen instaan voor de terugbetaling van duurzame menstruatieproducten.

Het stimuleren van OCMW's om een extra budget toe te kennen aan meisjes, vrouwen en menstruerende personen vanaf 10 jaar voor de aankoop van menstruatieproducten.

De inbedding van menstruatiearmoede in een breder armoedebestrijdingsbeleid.

Empowerende sensibilisering over menstruatie en de shift naar duurzame menstruatieproducten.

Het stimuleren van lokale besturen om voldoende goede en veilige publieke sanitaire voorzieningen te voorzien.

Energie- en waterarmoede

De Koning Boudewijnstichting publiceert jaarlijks de [Barometer energiearmoede](#). De laatste (negende) uitgave dateert van 2021:

20,6% van de huishoudens kampt in 2021 met energiearmoede.

Huishoudens en individuen die meer getroffen worden:

- Het hebben van een inkomen uit arbeid of het behoren tot de 'middenklasse' beschermt niet tegen energiearmoede.
 - o 38,1% van de huishoudens zonder inkomen uit arbeid en 14,4% van de huishoudens met een inkomen uit arbeid kampen met energiearmoede;
 - o Meer dan een derde van de huishoudens uit de lage middenklasse (waar vrouwen oververtegenwoordigd zijn) en meer dan 8% van de huishoudens uit de kernmiddenklasse kampen met energiearmoede.
- Alleenstaanden en eenoudergezinnen zijn oververtegenwoordigd in zowel de lage middenklasse als de huishoudens met een armoederisico.
- Meer dan twee derde (68,5%) van de huishoudens met een armoederisico ervaart ten minste één vorm van energiearmoede.
- 61,9% van de huishoudens in ernstige materiële en sociale deprivatie verkeert ook in energiearmoede (sterk verband, vooral met sEA, dat is opgenomen in de items van deprivatie).
- 20,3% van de huishoudens in energiearmoede kampt ook met ernstige materiële en sociale deprivatie.
- Sociale huurders zijn bijzonder kwetsbaar voor energiearmoede.
- Vrouwen en senioren worden meer getroffen door energiearmoede.
 - o 16,1% van de Belgische vrouwen leeft in een huishouden dat kampt met energiearmoede, tegenover 13,7% van de mannen. Vrouwen zijn oververtegenwoordigd in de huishoudens die het kwetsbaarst zijn voor energiearmoede: huiseigenaars zonder hypotheek en sociale huurders, oudere alleenstaanden en eenoudergezinnen, huishoudens met een armoederisico en huishoudens uit de lage middenklasse;
 - o 26,0% van de 65-plussers kampt met energiearmoede, tegenover 11,6% van de 18-49-jarigen.

7,7% van de houdens in België geeft aan in 2021 een tegemoetkoming voor energie of water te hebben ontvangen.

Bijdrage Vrouwenraad aan de Klimaattafel Klimaat en energie (2022):

Garandeer een samenhangend beleid voor het realiseren van de transitie conform met de doelstellingen en engagementen van:

- het klimaatakkoord van Parijs
- de mensenrechtenverdragen: Verdrag tot uitbanningen van alle vormen van discriminatie van vrouwen, Verdrag over de burgerlijke en sociale rechten, het Europees Sociaal Handvest;
- internationale verplichtingen: aanbevelingen van toezichthoudende comités bij de mensenrechtenverdragen (CEDAW, ...), aanbevelingen de VN Commissie Status van de Vrouw, EU strategie voor gendergelijkheid 2020-2025, Strategie gendergelijkheid van de Raad van Europa;
- internationale engagementen inzake duurzame ontwikkeling en gendermainstreaming (Actieplatform Vierde Wereldvrouwenconferentie, beginselen en doelstellingen de doelstellingen van de conferentie van Rio over duurzame ontwikkeling en van Agenda 2030, Aanbevelingen van de Cairo Wereldbevolkingsconferentie, Habitat en de New Urban Agenda... en ontwikkel een energiebeleid als deel van het breder beleid om de broeikasgassenvervuiling te verminderen, met name, door enerzijds in te zetten op een verminderde uitstoot en anderzijds op het verhogen van de opvangcapaciteit van broeikasgassen. Zet hiertoe in op : •

het verminderen van de uitstoot van broeikasgassen in relatie tot transport, wonen, energieproductie, economische productie en handel; waarbij rekening gehouden wordt met de mensenrechten en de uitstoot van broeikasgassen in derde landen in relatie tot ontginning, productie en transport van grondstoffen en producten; met aandacht voor veranderingen op het niveau van gedragingen (collectief en individueel), van de productie van goederen en diensten en van sociaaleconomische productie (wonen, organisatie van arbeid, ontspanning, zorg) • versterkte bescherming van de natuurlijke hulpbronnen zoals bossen, oerwouden, natte gronden ... om de opvangcapaciteit van broeikasgassen te vergroten door concrete acties zoals financiering van de uitbreiding, het onderhoud en het bewaken van de natuurlijke leefgebieden/habitats van dieren aan de top van de voedselketen in samenwerking met de lokale bevolking, financiering van natuurbeschermende en broeikasgas-sparende acties van kleine 'boeren' en van lokale gemeenschappen die de ecologisch evenwichten in hun regio behouden/versterken, hier en wereldwijd; met aandacht voor de gelijke participatie van vrouwen aan de voorbereiding, uitwerking en evaluatie van het beleid; • de verdere ontwikkeling van de feministische zorgeconomie (Paarse Pact), die minder verplaatsingen en transport vergt o.m. omdat meer vrije tijd potentieel minder uitstoot van energie betekent omdat mensen bijvoorbeeld weer zelf koken met verse ingrediënten, zelf winkelen in de buurt; • genderbewust wetenschappelijk onderzoek (in relatie tot goederen, diensten, gedragingen, onderliggende premissen en structuren van de organisatie van de samenleving en van de economie) dat rekening houdt met verschillen tussen vrouwen en mannen (fysiek, behoeften, preferenties, privileges, rol, status ...), in de ontwikkeling van genderindicatoren en in naar sekse opgesplitste data in verband met energie (consumptie en productie); • initiatieven die de donuteconomie ondersteunen en die de premissen en prestaties van economische ontwikkeling, productieve arbeid en rijkdom/welvaart van landen anders meten en verrekenen zoals de indicatoren voor Bruto Nationaal Geluk ter vervanging van BNP, de gendergelijkheidsindex, de humane ontwikkelingsindex. • Collectieve initiatieven om de energieprestaties van private woningen van burgers, sterk te verbeteren; dit zal het energetisch transitieproces aanzienlijk ondersteunen en versnellen. Burgers worden 'ontzorgd', maar leveren wel een financiële bijdrage. Deze manier van werken kan ook bijdragen om de woonkwaliteit van huurders op de private markt te verbeteren. Voor personen met minder/onvoldoende financiële middelen kan een aangepaste formule uitgewerkt worden, bijvoorbeeld onder vorm van een 'energie-huur' op basis van een billijke energieprijs die lager of equivalent zal zijn dan hun actuele uitgaven voor energie. • Investeer in collectieve opslag van energie onder controle in vorm van een meerderheidsaandeel van de overheid (strategisch eigenaarschap). Ga na op welke manier burgers en andere private partners hierin betrokken kunnen worden, bijvoorbeeld onder vorm van lokale energieopslag coöperatieven. • maatregelen die verzekeren dat de gemeenschap (burgers en bedrijven) niet afhankelijk zijn van derden (landen of bedrijven) door een strategische controle (minimum een meerderheidsparticipatie) te verwerven over strategische goederen en diensten in verband met energie: productie, opslag en transport. • het bevorderen van vrede, menselijke en mondiale veiligheid o.m. door versterkte multilaterale samenwerking (VN, Raad van Europa, Organisatie voor Veiligheid en Vrede) en grotere inzet voor de uitvoering van Resolutie 1325 van de VN Veiligheidsraad over 'vrouwen, oorlog en vrede' en door versterkte inzet op ontwikkelingssamenwerking (0,7% BNP). Dit draagt o.m. bij tot minder verbruik van energie en minder uitstoot van broeikasgassen (militarisering en oorlog vereisen veel energie), tot energieveiligheid (aanslagen, sabotage, bombardementen door de 'vijand') • Seksuele en reproductieve rechten en gezondheid en in gendergelijkheid (rechten, kansen, waardering) met oog op o.m. het stopzetten van de aanhoudende bevolkingstoename die gepaard gaat met een stijgende vraag naar energie. • Sluit uitstoot van broeikasgassen door legers (handhaving), militaire productie en door militaire operaties in, in de berekeningen van de uitstoot van broeikasgassen en in de reductie-

doelstellingen, o.m. door minder uitgaven voor wapen-gerelateerde productie, handel en aankopen, met ook aandacht voor de uitstoot die samenhangt met de (ontginning van) grondstoffen die de militaire productie vereist. • Versterk het wetenschappelijk onderzoek en pilootprojecten naar niet-vervuilende energiebronnen en toepassingen. Stimuleer de instroom van meisjes naar STEM onderwijsrichtingen met oog op hun gelijke participatie en neem maatregelen die ertoe bijdragen dat vrouwen in STEM beroepen en sectoren deze niet voortijdig verlaten o.m. omwille van seksisme op de werkvloer, genderbias op niveau van de arbeidsomstandigheden.

Justitie

SDG 16

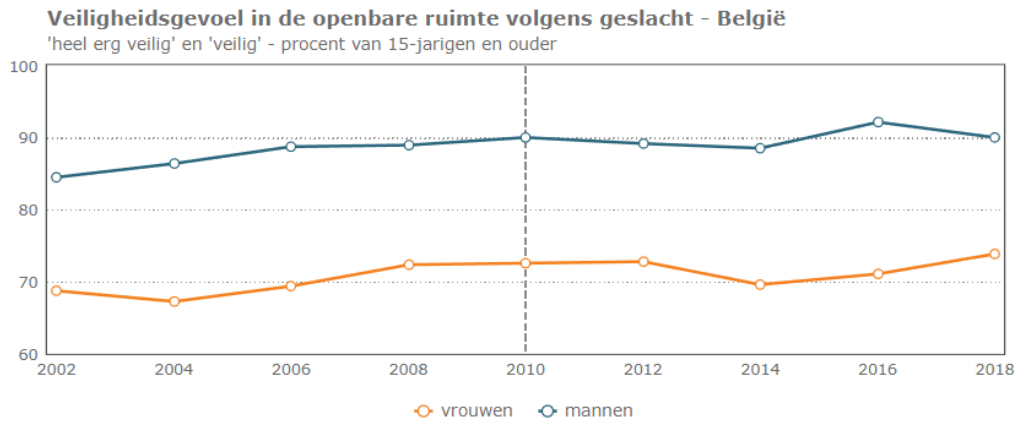
Vrede, justitie en sterke publieke diensten



Doelstelling 16

Bevorder vreedzame en inclusieve samenlevingen met het oog op duurzame ontwikkeling, verzeker toegang tot justitie voor iedereen en bouw op alle niveaus doeltreffende, verantwoordelijke en inclusieve instellingen uit

Veiligheidsgevoel in de openbare ruimte: In 2018 voelde 81,8 procent van de bevolking van 15 jaar en ouder in België zich veilig in de openbare ruimte. Om de duurzame-ontwikkelingsdoelstelling tegen 2030 te realiseren, moet dat cijfer stijgen. De trend is gunstig tussen 2002 en 2018 (evaluatie van november 2022).



Strafrecht

We verwijzen naar onze dossiers:

[Vrouwenraad over het Wetsontwerp houdende wijzigingen aan het Strafwetboek met betrekking tot het seksueel strafrecht \(DOC 55 2141/001, 19 juli 2021\)](#)

[Belangrijkste wijzigingen Seksueel strafrecht \(2022\)](#)

We verwachten dat naast het Seksueel strafrecht ook een aantal andere hoofdstukken en artikels van het Strafwetboek in 2023-2024 zullen aangepast/opgenomen worden:

Femicide en gendergerelateerde dodingen

In dat verband kijken we uit naar femicide en gendergerelateerde dodingen. In ons [dossier met aanbevelingen over femicide 2021](#) vroegen we o.a. femi(ni)cide in de wetgeving op te nemen als een onafhankelijk/specifiek strafbaar feit of als een verzwarende omstandigheid kan bijdragen tot een meer nauwkeurige observatie van deze vorm(en) van criminaliteit, tot gegevensverzameling en een betere inschatting van de kwaliteit van de reactie van de staat daarop en tot een efficiëntere aanpak om femi(ni)cide in al haar vormen te voorkomen.

De Commissie van deskundigen inzake de hervorming van het wetboek van strafrecht bracht in 2022 advies over femicide uit. Volgens de Commissie gaat het om twee realiteiten: een man doodt een vrouw omdat ze een vrouw is of een man doodt een vrouw omdat ze 'zijn' vrouw is. Volgens de logica van het wetboek van strafrecht moet er een strafbaar feit zijn; dus moet er een definitie van het strafbare feit zijn, met de bestanddelen ervan. Deze strafbaarstelling moet zich bovendien onderscheiden van andere strafbaarstellingen. Men kan niet zowel een moord als een vrouwenmoord plegen. De Commissie is van mening dat het beter is een wet aan te nemen waarin het begrip

"vrouwenmoord" en gendergerelateerde dodingen wordt gedefinieerd, zonder daaraan een afzonderlijke strafbaarstelling te verbinden.

In het wetsontwerp over het wetboek van strafrecht is gekozen voor seksneutraliteit, maar met verzwarende elementen die in de praktijk meer van toepassing zullen zijn op de bescherming van vrouwen. De nieuwe voorstellen zijn de volgende: - Strengere straffen voor degenen die zich schuldig maken aan doodslag op hun partner, met een nieuwe vorm van strafbaarstelling voor intrafamiliale doodslag; - Strengere aanpak van gewelddaden op de partner met verzwarende elementen van elke vorm van familiaal geweld (seksueel, fysiek, psychisch); - Wijzigingen in de bepalingen over doodslag ingegeven door discriminatie, met verruiming van bepaalde begrippen die verband houden met een gendergerelateerd motief; - Verruiming van het begrip partner waarbij de samenlevingsvereiste wordt geschrapt. Deze strafbaarstellingen zouden de diverse aspecten van de femicideproblematiek dekken, terwijl het louter invoeren van femicide als specifieke strafbaarstelling net heel wat problemen zou maskeren.

De Vrouwenraad kan zich vinden in dit voorstel m.b.t. mogelijke wijzigingen in het strafrecht.

Eerste en tweedelijnsrechtsbijstand

De Commissies voor Juridische Bijstand (juridische eerstelijnsbijstand)

Heb je te maken met een gerechtelijke procedure en ben je op zoek naar informatie of advies, dan kun je bij een Commissie voor Juridische Bijstand (CJB) terecht voor gratis juridische eerstelijns hulp (Gratis Advocaten Advies). Justitiehuisen, OCMW's, CAW's, Sociale Huizen, ... stellen lokalen ter beschikking aan advocaten van de Commissie voor Juridische Bijstand. Zij kunnen u eerstelijnsadvies geven bij uw juridisch probleem.

Voor volgende problemen kun je daar raad vragen: huur en huurcontract, faillissement van je zaak, familiale zaken (adoptie, ouderlijk gezag, echtscheiding, ...), probleem rond uitkering levensonderhoud, consumentenproblemen, wat als je voor de rechtbank moet verschijnen, ontevredenheid over een advocaat, als een rechterlijke straf uitgevoerd moet worden (bv. werkstraf, elektronisch toezicht, voorwaardelijke vrijlating). Je kan er niet terecht om je zaak te laten onderzoeken of om advies te krijgen bij een copmlewe zaak. Je wordt wel doorverwezen naar de tweedelijnsbijstand.

Voor **juridische tweedelijnsbijstand** moet je zelf een advocaat aanspreken. Als je aan bepaalde voorwaarden voldoet, kun je terecht bij een [pro-Deoadvocaat](#).

Meer info: FOD Justitie, [Juridische tweedelijnsbijstand: nieuwe regels](#). Sinds 1 september 2020 zijn de financiële voorwaarden om toegang te krijgen tot juridische tweedelijnsbijstand verruimd/toegankelijker geworden.

Het inkomensplafond voor volledig kosteloze juridische tweedelijnsbijstand aan alleenstaanden werd opgetrokken van 1.026 euro naar 1.226 euro en voor gezinnen van 1.317 euro naar 1.517 euro. Drie jaar lang worden beide inkomensgrenzen telkens in september verhoogd met 100 euro. Voor alleenstaanden betekent dit dat ze vanaf 1 september 2023 recht hebben op een gratis pro-Deoadvocaat bij een maandelijks netto-inkomen van 1.526 euro of

lager. Bij gezinnen of samenwonenden wordt volledig kosteloze juridische tweedelijnsbijstand dan mogelijk bij een inkomen dat niet hoger is dan 1.817 euro. Personen ten laste verhogen dit inkomensplafond telkens met 20 procent.

Tweedelijnsbijstand kan bij lage inkomens ook gedeeltelijk kosteloos zijn. Voor minderjarigen is een pro-Deoadvocaat altijd kosteloos ongeacht hun financiële toestand.

Tijdens het gerechtelijke jaar 2020-2021 deden veel meer burgers een beroep op een pro-Deoadvocaat. De FOD Justitie keerde, via de Orde van Vlaamse Balies en Avocats.be, ongeveer 120 miljoen euro erelonen uit aan de advocaten die prestaties hebben geleverd in het kader van pro-Deowerk. Er werd ruim 274.000 keer een advocaat pro Deo aangesteld, een stijging van meer dan 26.000 dossiers of 9 procent ten opzichte van het jaar voordien.¹²⁸

Commissie Onderhoudsbijdragen

Voor het berekenen van de onderhoudsbijdrage voor kinderen voorziet de wet van 19 maart 2010 "tot bevordering van een objectieve berekening van de door de ouders te betalen onderhoudsbijdragen voor hun kinderen" een aantal elementen waarop rechters hun bepaling van het bedrag moeten baseren.

De Koning kan (via een KB) een berekeningswijze voorstellen van 2010.

Vooraleer dit gebeurt moet een Commissie voor onderhoudsbijdragen, die door de wet van 2010 voorzien is, een objectieve methode of methodes voor de berekening van de onderhoudsbijdragen voor de kinderen voorstellen. Op deze methode(s) kunnen rechters zich dan baseren om de kosten voor de kinderen te kunnen ramen.

De Vrouwenraad maakt deel uit van de Commissie Onderhoudsbijdragen, die in 2016 van start is gegaan.

Tijdens de eerste twee jaar van haar mandaat heeft de Commissie verschillende Belgische en buitenlandse experts gehoord die de verschillende methoden om de berekening van onderhoudsbijdragen te objectiveren, kwamen toelichten.

De Commissie heeft eveneens gewerkt aan de verduidelijking van de begrippen gewone en buitengewone kosten, dat geresulteerd heeft in een advies in functie van het KB van 22 april 2019.

De Commissie zet nog steeds haar onderzoek met betrekking tot de verschillende evaluatiemethoden van de onderhoudsbijdragen verder. Daarbij is er ook nood aan wetenschappelijk onderbouwd onderzoek.

De Vrouwenraad vraagt:

Voldoende budget voor de Commissie voor onderhoudsbijdragen (FOD Justitie en wet objectieve berekening onderhoudsbijdragen) om wetenschappelijke studies te kunnen laten uitvoeren, zoals bijvoorbeeld statistisch onderzoek over wat werkelijk de kinderkost is, wetenschappelijk onderbouwd.

¹²⁸ <https://www.demorgen.be/nieuws/belgen-vinden-sneller-de-weg-naar-een-pro-deoadvocaat-justitie-mag-niet-afhankelijk-zijn-van-inkomens~b7591401/>

Fiscaliteit

Info uit internationale studies

EU

De Vrouwenraad verwijst naar het [ontwerpverslag over gendergelijkheid en belastingbeleid in de EU \(2018/2095\(INI\)\)](#) van de Commissie economische en monetaire zaken en de Commissie rechten van de vrouw en gendergelijkheid om onze zienswijze die we al jarenlang hanteren, kracht bij te zetten. Zo stellen de auteurs van het ontwerpverslag onder meer dat:

- In heel wat EU-lidstaten er de afgelopen decennia **een verschuiving van de belastingdruk naar groepen met een laag inkomen en dus in het bijzonder naar vrouwen**, vanwege de ongelijke inkomensverdeling tussen vrouwen en mannen, het beperkte aantal vrouwen in de categorie van grootverdieners, de bovengemiddelde consumptieratio's voor vrouwen met betrekking tot basisgoederen en -diensten en het relatief hoge aandeel van inkomen uit arbeid en het relatief lage aandeel van inkomen uit kapitaal in het totale inkomen van vrouwen.
- De inkomstenbelasting het inkomen van vrouwen in werkelijkheid hoger kan belasten dan dat van mannen wanneer het inkomen van een gezin voor de berekening van de verschuldigde belastingen wordt samengevoegd en het inkomen van vrouwen wordt gezien als een aanvulling op dat van een mannelijke kostwinner; overwegende dat alleen Zweden en Finland kunnen worden beschouwd als landen met een strikt geïndividualiseerd stelsel van inkomstenbelasting.¹²⁹
- De onevenredig hoge belastingdruk op tweede verdiemers¹³⁰ in de meeste lidstaten een van de belangrijkste negatieve prikkels is voor de participatie van vrouwen op de arbeidsmarkt, vaak vanwege voorschriften inzake gezamenlijke belasting en voordelen en de kosten van en het gebrek aan universele kinderopvang.¹³¹

De Vrouwenraad verwijst ook naar de **resolutie van het Europees Parlement** van 15 januari 2019 [over gendergelijkheid en belastingenbeleid in de EU](#).

Het Europees Parlement stelt in deze resolutie onder meer het volgende:

¹²⁹ Een gezamenlijke belastingaangifte kan weliswaar leiden tot een totale financiële winst voor het huishouden in zijn geheel, aangezien het gecombineerde inkomen in een lagere belastingschijf ligt dan bij een individuele aangifte, maar het is niet zo dat vrouwen noodzakelijkerwijs zullen profiteren van deze financiële winst of zullen kunnen beslissen over de aanwending van deze winst.

¹³⁰ O.a. door een hoger marginaal belastingtarief toe te passen op het inkomen van de tweede verdiener.

¹³¹ Wij zien bij ons het huwelijksquotiënt als zo'n negatieve prikkel.

- De totale deelname van vrouwen aan de betaalde arbeidsmarkt ligt ongeveer 12% lager dan die van mannen in de EU en vrouwen werken veel meer deeltijds: 31,5% tegenover 8,2%. De loonkloof bedraagt gemiddeld 16% en de genderpensioenkloof in de EU gemiddeld 40% en vrouwen lopen daardoor een groter risico op armoede en sociale uitsluiting.
- Binnen het belastingbeleid kan er sprake kan van directe of impliciete discriminatie, waarbij onder impliciete discriminatie moet worden verstaan dat op papier dezelfde regels gelden, maar in de praktijk sprake is van ongelijkheid omdat de belastingbepaling vanwege verschillen in gedrag-/inkomenspatronen niet dezelfde gevolgen heeft voor mannen en vrouwen en impliciete verschillen op belastinggebied doen zich nog steeds in de hele EU voor vanwege de wisselwerking tussen belastingvoorschriften en de sociaaleconomische werkelijkheid.
- Beleidskeuzes in verband met het genereren en herverdelen van inkomsten kunnen onevenredige gevolgen hebben voor het inkomen en de financiële zekerheid van vrouwen.
- Het regressieve karakter van de veranderingen die de lidstaten de afgelopen decennia op het gebied van de belasting op arbeid, vennootschappen, consumptie en vermogen hebben doorgevoerd, heeft geleid tot een **afname van het herverdelingseffect van belastingstelsels en tot een toename van inkomensongelijkheden**. Deze structurele verandering op het gebied van belastingheffing heeft de belastingdruk verschoven naar groepen met een laag inkomen en dus met name naar vrouwen, vanwege de ongelijke inkomensverdeling tussen vrouwen en mannen, het geringe aantal vrouwen in de categorie grootverdieners, de bovengemiddelde consumptieratio's voor vrouwen met betrekking tot basisgoederen en -diensten en het feit dat van het totale inkomen van vrouwen een relatief groot deel bestaat uit inkomen uit arbeid en een relatief klein deel uit inkomen uit vermogen.
- Vrouwen worden extra getroffen door deze economische ongelijkheid omdat slechts een gering percentage van alle grootverdieners vrouw is, en van het totale inkomen van vrouwen het grootste deel bestaat uit inkomen uit arbeid en een veel kleiner deel uit inkomen uit kapitaal. De vennootschapstarieven zijn sinds de jaren '80 enorm gedaald van 40% tot 21,9% terwijl de verbruikersbelastingen (vooral BTW) enorm zijn gestegen tot 20,6% in 2016.
- Bijna alle lidstaten passen **een hoger marginaal belastingtarief toe op het inkomen van de tweede verdiener** en hebben uniforme belastingtarieven ingevoerd voor de meeste soorten inkomsten uit vermogen.
- De onevenredig hoge belastingdruk die er in de meeste lidstaten op tweede verdieners ligt als gevolg van de directe progressieve belastingregelingen die gelden voor inkomsten uit arbeid, is een van de belangrijkste redenen waarom de participatie van vrouwen op de arbeidsmarkt zo laag blijft naast andere belastingbepalingen en voorschriften inzake sociale zekerheid, alsook de kosten van en het gebrek aan kinderopvang.
- Het belastingbeleid heeft verschillende gevolgen voor verschillende soorten huishoudens (huishoudens met twee kostwinners, huishoudens met één kostwinner (man of vrouw), enz.).
- De grote genderpensioenkloof is het gevolg van het feit dat echtparen gezamenlijk worden belast.
- Belastingstelsels moeten niet langer gebaseerd worden op de aanname dat gezinnen hun financiële middelen bundelen en gelijkelijk verdelen.
- **Individuele belastingheffing is cruciaal om rechtvaardigheid voor vrouwen op fiscaal vlak te realiseren.**
- Het is essentieel dat mannen en vrouwen gelijke verdieners en gelijke verzorgers worden.

- Het huidige macro-economische beleid moet meer rekening houden met het belang van onbetaalde zorg en huishoudelijk werk. 80 % van de zorg in de EU wordt verleend door onbetaalde zorgverleners, en 75 % daarvan zijn vrouwen.
- Bepaalde belastingmaatregelen en onderfinanciering van overheidsdiensten en van de toegang tot sociale voorzieningen hebben onevenredig grote gevolgen voor groepen met een laag inkomen, en met name voor vrouwen, aangezien zij vaak, zonder dat zij daarvoor worden betaald, de gaten dichten in de zorg, de opvoeding en andere vormen van gezinsondersteuning, waardoor de onevenredig grote verantwoordelijkheid van vrouwen voor zorgtaken in stand wordt gehouden; overwegende dat het de armste en kwetsbaarste vrouwen in de EU-landen zijn die de dubbele last dragen van informele zorg en laagbetaald onzeker werk.
- De indirecte belasting: **btw is niet genderneutraal** omdat vrouwen andere consumptiepatronen hebben dan mannen en meer goederen kopen en meer diensten afnemen die verband houden met opvoeding of voeding of die hun gezondheid bevordere

De resolutie van het Europees Parlement bevat o.a. volgende aanbevelingen:

Directe belastingen

De lidstaten:

- moeten gefaseerd overgaan van gezinsbelasting tot individuele belastingheffing en daarbij alle financiële en overige voordelen die gekoppeld zijn aan het ouderschap te behouden;
- een actieplan hebben om de loonongelijkheid tussen vrouwen en mannen aan te pakken;
- fiscale prikkels invoeren in verband met de participatie op de arbeidsmarkt en zelfstandig ondernemerschap, die genderneutraal moeten zijn, en nadenken over fiscale prikkels en andere fiscale voordelen of diensten voor tweede verdiemers en alleenstaande ouders;
- mogen het progressieve karakter van hun stelsels voor inkomstenbelasting niet afbouwen, bijvoorbeeld in een poging om de inkomstenbelasting te vereenvoudigen.

Belasting van kapitaal en vermogen

- vennootschapsbelasting en vermogensbelasting kunnen een belangrijke bijdrage leveren aan het verkleinen van ongelijkheid, omdat zij zo zorgen voor herverdeling via het belastingstelsel en voor inkomsten waaruit sociale voorzieningen en sociale overdrachten gefinancierd kunnen worden;
- door middel van krachtiger fiscale maatregelen, bijvoorbeeld in de vorm van fiscale prikkels, werken aan een betere beschikbaarheid en toegankelijkheid van betaalbare en goede kinderopvang, en dit beleid moet gericht moet zijn op de integratie van vrouwen op de arbeidsmarkt, en met name op gezinnen met een laag inkomen, alleenstaande ouders en andere kansarme groepen.

Indirecte belasting

- De lidstaten worden verzocht om btw-vrijstellingen, lagere tarieven en nultarieven in te voeren voor producten en diensten met positieve sociale effecten en effecten op de gezondheid en/of het milieu, in overeenstemming met de herziening van de btw-richtlijn van de EU.
- "Menstruatiearmoede" is een actueel probleem in de EU. Producten voor vrouwelijke hygiëne en verzorgingsproducten en -diensten voor kinderen, ouderen en personen met een handicap moeten als basisgoederen worden beschouwd. Voor dergelijke producten moet een 0-tarief worden ingevoerd.

Gevolgen van belastingontduiking op gender(on)gelijkheid

Belastingontduiking en -ontwijking dragen sterk bij tot genderongelijkheid in de EU en wereldwijd, omdat regeringen hierdoor over minder middelen beschikken om de gelijkheid op nationaal en internationaal niveau te vergroten.

De lidstaten moeten:

- op alle internationale fora, waaronder de OESO en de Verenigde Naties, pleiten voor belastinghervormingen ter bevordering van gendergelijkheid, en voor de oprichting van een intergouvernamenteel belastingorgaan van de VN, met universeel lidmaatschap, gelijke stemrechten en gelijke participatie van vrouwen en mannen; benadrukt dat dit orgaan goed toegerust moet zijn om specifieke deskundigheid op het gebied van genderbewuste belastingheffing te ontwikkelen;
- de Commissie machtigen verdragen tot het vermijden van dubbele belasting tussen lidstaten en ontwikkelingslanden te evalueren vanuit genderperspectief om deze problemen te onderzoeken en aan te pakken en om ervoor te zorgen dat toekomstige verdragen tot het vermijden van dubbele belasting niet alleen algemene bepalingen ter voorkoming van misbruik bevatten, maar ook bepalingen over gendergelijkheid.

Gender mainstreaming

De lidstaten moeten:

- hun belastingbeleid regelmatig evalueren vanuit gendergelijkheidsperspectief (en) om te waarborgen dat belastingmaatregelen niet direct of indirect discriminerend zijn;
- hun beste praktijken uitwisselen over de opzet van hun arbeidsmarkten en belastingstelsels, om de loon- en pensioenkloof tussen vrouwen en mannen te helpen verkleinen en zo een eerlijker en gelijkere fiscale behandeling van vrouwen en mannen te bevorderen;
- voorzien in voorlichting over begrotingsprocessen en om het maatschappelijk middenveld gelegenheid te bieden daadwerkelijk te worden gehoord;
- in het kader van het Europees semester en de landenspecifieke aanbevelingen het gendergelijkheidsaspect van belastingstelsels grondig bekijken;
- in het kader van alle bestaande en toekomstige onderzoeken en beleidsmaatregelen gericht op fiscale rechtvaardigheid een omvattende genderanalyse uitvoeren, om de transparantie en controleerbaarheid van belastingmaatregelen te vergroten;
- rapportages opstellen, om zo de transparantie van de belastinggegevens van ondernemingen te versterken.

OESO

De **OESO** publiceert de laatste jaren studies over gendergelijkheid en belastingssystemen met vergelijkingen tussen systemen die in verschillende landen worden toegepast.

Meer info: [OECD Tax and Gender](#); een greep uit de bevindingen:

Schema: **An expanded typology of explicit and implicit gender bias**

	Explicit	Implicit
Exacerbate gender bias	Provisions in the tax code, or in formal administration requirements, that explicitly reference gender, and which worsen gender biases present in society. <i>E.g. lower tax rates for married men; tax credits available for men; women not having access to their tax info.</i> Policy response: Remove.	Tax settings that are gender neutral, but which interact with the different economic and social realities of men and women in ways that worsen gender biases present in society. <i>E.g. higher tax rates on second earners, informal taxation or user fees on services used more by women, low rates of taxation on capital income or wealth.</i> Policy response: Reconsider.
Reduce gender bias	Provisions in the tax code, or in formal administration requirements, that explicitly reference gender, but which reduce gender biases present in society. <i>E.g. lower property tax or inheritance rates for women, tax credits for working mothers.</i> Policy response: Evaluate.	Tax settings that are gender neutral, and which interact with the different economic and social realities of men and women in ways that reduce gender biases present in society. <i>E.g. Improving progressivity of the tax system, reducing disincentives for low income earners to work, broadening tax bases to include capital income.</i> Policy response: Promote.

Source. OECD.

Bron: OECD, [Tax Policy and Gender Equality : A Stocktake of Country Approaches](#), (geraadpleegd April 2023)

Een algemene trend in de EU-landen sinds 1995 volgens de OESO: **de belastingdruk blijkt te verschuiven in de richting van vrouwen, gezien de waargenomen langetermijntrends inzake de verminderde progressiviteit van de inkomsten- en vermogensbelasting, de dalende belastingtarieven voor kapitaal- en vennootschapsinkomsten, de toenemende belastingdruk op arbeidsinkomsten, met name in de lage en middeninkomensgroepen, alsmede het grotere gebruik van verbruiksbelastingen in de belastingmix.**

De OESO schuift naar voor als te promoten beleid:

Belastingregelingen die genderneutraal zijn en die rekening houden met de verschillende economische en sociale realiteiten van mannen en vrouwen op manieren die de genderbiases in de samenleving verminderen; bijvoorbeeld de verbetering van de progressiviteit van het belastingstelsel, vermindering van de negatieve prikkels voor mensen met een laag inkomen om te werken, verbreding van de belastinggrondslagen tot kapitaalinkomsten.

Impliciete biases door verschillen in inkomensniveau tussen mannen en vrouwen

Mannen verdienen gemiddeld een hoger inkomen dan vrouwen. Als de Personal Income Tax (PIT) een zware last legt op mensen met een laag inkomen of niet progressief genoeg is, bestaat er dus een risico op vertekening ten gunste van mannen (o.a. België).

Als de BTW relatief zwaarder drukt op personen met een laag besteedbaar inkomen, bestaat het risico dat vrouwen worden benadeeld. Omgekeerd dragen sterk progressieve belastingstelsels en terugbetaalbare belastingkredieten voor mensen met een lager inkomen bij tot het verminderen van genderongelijkheid.

Gevolgen van huishouden als fiscale belastingeenheid

Hoewel België een op huishouden gebaseerd systeem hanteert, heeft het in de periode 2001-2004 maatregelen genomen om zijn inkomstenbelasting te hervormen in de richting van een systeem dat meer op individuele belastingheffing is gebaseerd. Voorts heeft België in 2006 een wijziging van de regeling voor kinderen ten laste ingevoerd om beter rekening te houden met gescheiden paren, het zogenaamde fiscaal co-ouderschap. Deze bepaling werd in 2016 uitgebreid tot personen ouder dan 18 jaar. België gaf bij de OESO aan dat er weliswaar verschillende hervormingen zijn geweest om te komen tot een grotere individualisering van de rechten (in 1988 en 2001), maar dat sommige bepalingen nog steeds niet geïndividualiseerd zijn.

Het belasten van huishoudens in plaats van individuen kan volgens de OESO leiden tot impliciete biases. Gezamenlijke belastingheffing legt een hoge belastingdruk op de tweede verdiener binnen een huishouden, waarbij de tweede verdiener vaker een vrouw is. België en enkele andere landen melden dat zelfs wanneer individuele aangifte van toepassing is, belastingkredieten of belastingaftrek vaak op het niveau van het huishouden worden toegepast. Deze belastingverminderingen zijn vaak voordeliger wanneer zij van toepassing zijn op het hoogste inkomen binnen het huishouden, wat nadelig kan zijn voor vrouwen die gemiddeld minder verdienen dan mannen.

De fiscale behandeling van deeltijdse werknemers

<https://www.oecd.org/tax/taxation-of-part-time-work-in-the-oecd-572b72d3-en.htm>

Volgens de OESO moet België de fiscale behandeling van deeltijds werkenden aanpassen.

In de meeste OESO-landen zijn er geen verschillen in de belasting- of uitkeringsbepalingen voor deeltijd- en voltijdwerkers. In deze landen zijn de verschillen in gemiddelde netto persoonlijke belastingtarieven tussen deeltijd- en voltijdwerkers uitsluitend het gevolg van verschillen in inkomensniveau. Maar zestien OESO-landen passen verschillende belasting- en uitkeringsbepalingen toe voor deeltijd- en voltijdwerkers. Onder meer **in België zijn de verschillen in effectieve belastingtarieven voor deeltijdwerkers ten opzichte van voltijdwerkers het gevolg van zowel verschillen in inkomensniveaus als verschillen in belastingbepalingen die van toepassing zijn op deeltijdwerkers. In België hebben vrouwelijke deeltijdwerkers gemiddeld ook een lager uurloon dan mannelijke deeltijdwerkers**, naast uiteraard een lager inkomen omwille van deeltijdse arbeid.

Van de landen waar het gemiddelde uurloon van vrouwelijke deeltijdwerkers lager ligt dan die van mannelijke deeltijdwerkers varieert de loonkloof tussen mannen en vrouwen in deeltijd van minder dan 5% in Griekenland, Nieuw-Zeeland, België en Zweden tot meer dan 25% in Tsjechië en Slovenië 34.5%. Wegens de progressiviteit van de belasting- en uitkeringsstelsels kunnen loonverschillen ertoe leiden dat de netto persoonlijke gemiddelde

belastingtarieven¹³² verschillen tussen mannelijke en vrouwelijke deeltijdwerkers. Bijgevolg kunnen de inkomensverschillen tussen mannelijke en vrouwelijke deeltijdwerkers verschillen wanneer naar het netto- in plaats van het brutoloon wordt gekeken. Verschillen in netto persoonlijke gemiddelde belastingtarieven tussen deeltijd- en voltijdwerkers variëren van 25% of meer in Ierland, Italië en België, tot minder dan 5% in Denemarken, Polen, Chili en Hongarije). In zeven landen (België, Canada, Ierland, Israël, Italië, Mexico en het Verenigd Koninkrijk) is het netto persoonlijk gemiddelde belastingtarief van de gemiddelde deeltijdwerker minder dan een kwart van dat van de gemiddelde voltijdwerker.

België vertoont het grootste verschil in netto persoonlijk gemiddeld belastingtarief tussen deeltijdwerkers en voltijdwerkers, namelijk 31,6 procentpunten. Dit verschil is hoofdzakelijk het gevolg van verschillen in inkomstenbelasting (24,2 procentpunten), die worden veroorzaakt door de algemene progressiviteit van het inkomstenbelastingstelsel. Het verschil in de werknemersbijdragen (7,4 procentpunten) is het gevolg van de verlaging van de werknemersbijdragen voor mensen met een laag inkomen, waarvoor een werknemer op het gemiddelde deeltijdloonniveau in aanmerking komt.

De gemiddelde deeltijdwerker in België ontvangt een lagere verlaging van de socialezekerheidsbijdragen dan wanneer deze voltijds zou gewerkt hebben tegen hetzelfde jaarloon. Het in aanmerking komen van deeltijdwerkers voor de vermindering van de werknemersbijdragen is gebaseerd op een theoretisch voltijds brutoloon dat de werknemer zou hebben verdiend indien deze voltijds zou hebben gewerkt tegen hetzelfde uurloon. Aldus is het referentieloon dat wordt gebruikt om te beoordelen of een deeltijdwerknemer in aanmerking komt, hoger dan zijn/haar werkelijke loon. In het geval van de gemiddelde deeltijdwerker valt dit referentieloon (37.232 euro in 2018) in een andere bandbreedte van het schema voor de vermindering van de werknemersbijdragen dan het werkelijke jaarloon van de deeltijdwerker (18.710 euro). Bijgevolg betaalt de gemiddelde deeltijdwerker een groter deel van zijn brutoloon aan socialezekerheidsbijdragen dan wanneer deze voltijds zou werken bij hetzelfde jaarloon, namelijk 6,6% in vergelijking met 0,1%.

Dit verschil in werknemersbijdragen in België tussen een deeltijdse werknemer en een voltijdse werknemer tegen hetzelfde jaarloon beïnvloedt op zijn beurt hun respectieve inkomstenbelastingplicht, aangezien de werknemers-socialezekerheidsbijdragen aftrekbaar zijn van het bruto-inkomen. In feite betaalt een voltijdse werknemer die hetzelfde jaarloon verdient als de gemiddelde deeltijdwerker 2,2 p.p. meer inkomstenbelasting als percentage van het brutoloon dan de gemiddelde deeltijdwerker: 3,3 tegenover 1,1 procentpunt. Dit vermindert het totale verschil in netto persoonlijk gemiddeld belastingtarief tussen beide werknemers tot 4,2 procentpunt, namelijk 7,7% voor de gemiddelde deeltijdwerker tegenover 3,5% voor een voltijdwerker die hetzelfde jaarinkomen verdient.

Netto persoonlijke gemiddelde belastingtarieven van echtparen met tweeverdieners waarvan 1 deeltijds werkende:

¹³² Het netto persoonlijk gemiddeld belastingtarief is de som van de persoonlijke inkomstenbelasting en de socialezekerheidsuitkeringen voor werknemers minus cash benefits, uitgedrukt als percentage van het brutoloon. Het resterende deel van het inkomen na nettobelastingen is het beschikbare inkomen van het huishouden.

Op basis van volgende case: de belasting van een echtpaar met twee kinderen waarvan één echtgenoot voltijds en één echtgenoot deeltijds werkt, beide tegen het respectieve gemiddelde 1) een echtpaar met tweeverdieners tegen 100% en 67% van het gemiddelde loon; 2) een paar met tweeverdieners waarbij beide echtgenoten 100% van het gemiddelde loon verdienen, beiden met twee kinderen.

Deze twee huishoudentypes worden gebruikt om de verschillen te illustreren tussen een tweeverdiener die deeltijds werkt en de andere die voltijds werkt tegen een lager loon; en tussen een tweeverdiener die werkt tegen het deeltijdse gemiddelde loon en de andere die het voltijdse gemiddelde loon verdient tegen het gemiddelde deeltijdloon en iemand die het gemiddelde voltijdloon verdient, waarbij alle andere factoren constant worden gehouden.

In nagenoeg alle landen heeft het tweeverdienershuishouden met een parttime werkende echtgenoot een lager belastingtarief dan de tweeverdieners die voltijds werken. De verschillen tussen deze twee types huishoudens bedroegen gemiddeld 2,51 procentpunten en lagen in 28 landen tussen 0 en 4 procentpunten. De grootste verschillen werden waargenomen in Portugal (7,3 procentpunt) en België (6,6 procentpunt). In in België hebben verschillende voorzieningen naast het loonniveau voor individuele socialezekerheidsbijdragen bijgedragen tot de lagere tarieven voor het paar van tweeverdieners van wie één echtgenoot deeltijds werkt.

Gemiddeld verdiende een tweeverdienersgezin waarvan beide echtgenoten voltijds werkten (één echtgenoot tegen 100% van het gemiddelde loon en de andere op 67%) in de onderzochte OESO-landen 20% meer dan een tweeverdienershuishouden met één partner die voltijds werkt en de ander deeltijds. Na belastingen is dit verschil teruggebracht tot 16%.

De marginale effectieve belastingtarieven op de inkomensstijging tussen deeltijd- en voltijdwerk:

Het marginale belastingtarief voor een tweede verdiener in voltijds- ten opzichte van deeltijds werk wordt berekend als de verandering in de belastingafdracht van het huishouden wanneer een tweede verdiener gaat werken, als aandeel van de verandering in het totale inkomen van het huishouden. De maatregel omvat dus verhogingen van de belasting- en sociale bijdragen die door de tweede verdiener worden betaald, en verlagingen van hun uitkeringen, wanneer een tweede verdiener naar een voltijdse baan gaat, alsmede eventuele verlagingen van de toelagen, belastingkredieten of uitkeringen die op de eerste verdiener of het huishouden van toepassing zijn omdat de tweede verdiener voltijds werkt.

De OESO-indicator hierover verschaft inzicht in de incentives die het belastingstelsel creëert voor een tweede verdiener, meestal vrouwen, om deeltijds te gaan werken in plaats van voltijds. Deze indicator vergelijkt 1) een echtpaar met tweeverdieners waarvan één verdiener op 100% van het voltijdse gemiddelde loon zit en de tweede verdiener 100% van het gemiddelde deeltijdloon verdient met 2) en een gehuwd tweeverdienerspaar waarvan beide partners voltijds werken tegen het gemiddelde loon, beide huishoudentypes met twee kinderen. Het hoogste marginale belastingtarief voor de tweede verdiener wordt ook gevonden in België met 57,4% en het laagste in Chili met 8,2%.

Evenals bij de alleenstaande werknemer is het marginale belastingtarief dat een tweede verdiener betaalt op het verschil tussen een deeltijds en een voltijds loon aanzienlijk hoger dan het gemiddelde netto persoonlijke belastingtarief dat wordt betaald op hun deeltijdloon, hetgeen er eveneens op wijst dat het belastingstelsel een belemmering vormt voor een werknemer om van deeltijd- naar voltijdwerk over te stappen.

Verschil in vermindering individuele socialezekerheidsbijdragen voltijds en deeltijds werkenden:

In België wordt maandelijks een vermindering van de individuele socialezekerheidsbijdragen toegekend aan personen met een laag inkomen, afhankelijk van hun bruto jaarsalaris, zoals blijkt uit onderstaand schema. Voor deeltijdwerkers wordt het in aanmerking komen bepaald op basis van een maandelijks referentiesalaris, dat wordt bepaald aan de hand van de volgende formule: (bruto maandsalaris / opgegeven aantal gewerkte uren) * maximaal aantal uren voor de betrokken maand in het respectieve werkpatroon.

Schema: Individuele verminderingen socialezekerheidsbijdragen in België

Gross annual salary (S) in EUR	Reduction in EUR
0 < S < 19 699.44	2 419.44
19 699.44 < S < 30 728.04	Min (2 419.44, (2 419.44 - 0.2193 (S - 19 699.44)))
S > 30 728.04	0

Note: The schedule is applicable from the 1st of September 2018.

België past ook family cash benefits toe voor lage inkomens (bv. onder bepaalde voorwaarden – inkomensplafonds – bv. eenoudergezinnen, werklozen,...). Deeltijdse werknemers zouden daar ook onder kunnen vallen. Ook het aantal kinderen ten laste speelt een rol.

Evenwicht inkomsten- en vermogensbelasting

Volgens Piketty

Een **rechtvaardige fiscaliteit moet steunen op een systeem van progressieve vermogens- en inkomstenbelastingen**. Een dergelijk systeem hanteert daarbij verschillende belastingtarieven naar gelang het niveau van inkomen (met inbegrip van winsten) en van vermogen. **Tussen beide stelsels moet er een billijk evenwicht zijn**. Er is daarnaast een derde vorm van progressieve belasting denkbaar, met name een progressieve koolstofaks.¹³³

Een courante vorm van vermogensbelasting is in de meeste landen een zware en zeer onrechtvaardige grondbelasting. Een dergelijke belasting is immers niet progressief en houdt geen rekening met financieel vermogen,

¹³³ Kamer [DOC 55 1863/001](#), De rechtvaardige fiscaliteit. Hoorzitting met professor Thomas Piketty, 17 maart 2021.

terwijl dat de belangrijkste vorm van vermogen is. De Belgische onroerende voorheffing is een voorbeeld van een dergelijke grondbelasting.

Een progressieve vermogensbelasting heeft in het verleden in een aantal landen een grote rol gespeeld in het oplossen van schuldcrises (bv. heropbouw na oorlogse periode). De huidige context is verschillend, maar de uitdagingen op het vlak van investeringen in ecologische transitie, duurzame energie en het verminderen van de ongelijkheid zijn eveneens aanzienlijk.

Hoge Raad van Financiën

Hoge Raad van Financiën. Afdeling Fiscaliteit en Parafiscaliteit. [Advies Verlanging van de lastendruk op arbeid en mogelijkheden voor de financiering ervan](#), mei 2020:

Het eerste deel gaat in op het ontstaan van dit rapport en de mogelijke pistes voor een grondige hervorming van de personenbelasting. In het tweede deel worden de pijnpunten van de Belgische personenbelasting en sociale zekerheid behandeld. Het derde deel gaat in op zes mogelijke scenario's voor een hervorming van de personenbelasting, telkens met drie varianten die een andere begrotingsimpact geven. De compenserende maatregelen zijn het onderwerp van het vierde deel van dit advies. Daarin staan tientallen compenserende maatregelen, die berekend zijn op vraag van deze afdeling en deels reeds gekend zijn uit de lijst van de "fiscale uitgaven" gerelateerd met de middelenbegroting.

Enkele van de aanbevelingen:

C. Aftrekbare bestedingen en belastingverminderingen: 28. In kader van een vereenvoudiging van de personenbelasting en met het oog op de financiering van de verlaging van de tarieven werden alle aftrekken en verminderingen geanalyseerd. 29. De belastingvrije som wordt bepaald op het niveau van het leefloon voor een alleenstaande (cf. supra). De aftrek voor kinderen wordt vastgesteld op een vast bedrag gelijk voor elk kind. Deze maatregel is enkel van toepassing voor kinderen geboren sinds de invoering van de maatregel. Voor kinderen geboren voor de invoering van de maatregel blijft de progressieve verhoging van de belastingvrije som voor kinderen ten laste van toepassing. De verhoging voor een belastingplichtige of persoon ten laste met handicap blijft behouden. 30. De volgende belastinguitgaven worden geschrapt: Fiscale aftrek voor onderhoudsuitkeringen (art. 104,1° en 2°, WIB 92) waarbij in een uitdoofscenario kan worden voorzien voor bestaande onderhoudsuitkeringen aangezien bij het bepalen van de hoogte van de onderhoudsuitkering rekening werd gehouden met de eventuele fiscale aftrek. Indien onderhoudsuitkeringen aan kinderen worden betaald zal net als bij co-ouderschap worden voorzien in de mogelijkheid om de verhoging van belastingvrije som voor kinderen ten laste te verdelen over de twee (ex)partners. De ontvangen onderhoudsuitkeringen zullen in de toekomst ook niet meer worden belast.

Voorstellen minister Financiën legislatuur 2019-2024

Regeerakkoord 2020 gezinsfiscaliteit

Kondigde aan om de gezinsfiscaliteit te verlichten en beter af te stemmen op de combinatie werk en gezin door volgende maatregelen:

Uitbreiding belastingvermindering kinderoppas:

- het maximumbedrag per oppasdag en per kind is verhoogd van 11,20 euro tot 13 euro (inkomstenjaar 2020) en wordt vanaf inkomstenjaar 2022 jaarlijks geïndexeerd;
- de leeftijdsgrenzen zijn verhoogd van 12 en 18 jaar tot 14 en 21 jaar;
- de uitgaven voor professionele thuisopvang van zieke kinderen komen in aanmerking voor belastingvermindering;
- de administratie/fiscus integreert de fiscale attesten voor de kinderopvangkosten zoveel mogelijk in de belastingaangifte.

Verhoging toeslag op belastingvrije som voor (groot)ouders en broers en zussen ten laste die ouder zijn dan 65 jaar

Dit is een maatregel om mantelzorgers beter fiscaal te ondersteunen. Tot en met het inkomstenjaar 2020 kreeg de belastingplichtige een bijkomende belastingvrije som van 3.270 euro bovenop het eigen belastingvrij minimum van 8.990 euro voor elke inwonende bloedverwant tot en met de tweede graad op voorwaarde dat die persoon ouder is dan 65 jaar en een netto belastbaar pensioen heeft dat lager is dan 31.455 euro per jaar. Er waren geen voorwaarden inzake zorgbehoefendheid. Vanaf inkomstenjaar 2021 is deze belastingvrije som opgetrokken naar 4.940 euro maar de inwonende 65-plusser moet dan wel een verminderde zelfredzaamheid hebben van ten minste 9 punten.

Blauwdruk voor een fiscale hervorming 2022

(Persbericht van de minister van Financiën, 18 juli 2022):

In de [Blauwdruk voor een bredere fiscale hervorming 2022](#) van de minister van Financiën staan alvast volgende veelbelovende plannen aangekondigd:

We verhogen de belastingvrije som

Onze lasten op arbeid moeten omlaag. Een eerste hefboom is de belastingvrije som. Dat is het deel van het inkomen dat niet wordt belast. We verhogen die belastingvrije som van 9.270 euro naar 13.390 euro, het niveau van het leefloon voor een alleenstaande. Want ieder heeft recht op een deel van het inkomen dat niet wordt belast. We behouden het mechanisme van de overdracht van de belastingvrije som.

We kiezen voor een gelijke toeslag op de belastingvrije som voor elk kind

We ondersteunen gezinnen fiscaal in de opvoeding van kinderen. Wie vandaag een kind fiscaal ten laste heeft, heeft recht op een toeslag op de belastingvrije som. Vandaag verschilt dat bedrag per kind fiscaal ten laste. We brengen de toeslag voor elk kind op gelijke hoogte. Kinderen met een handicap en kinderen in kwetsbare gezinnen verdienen onze bijzondere aandacht. We werken drempels voor de toekenning van hun voordelen weg. We geven een extra toeslag op de belastingvrije som aan werkelijk alleenstaande ouders.

We ondersteunen werkende ouders

We ondersteunen ouders in de combinatie van werk en gezin. De overheid komt tegemoet aan een deel van de kosten voor kinderopvang. Om de impact van die ondersteuning te vergroten, verhogen we de fiscale aftrekbaarheid van opvangkosten en laten we de fiscus die kosten vooraf invullen op de belastingaangifte. Zo misloopt geen enkele ouder het voordeel.

We halen onderhoudsuitkeringen uit ons fiscaal stelsel

Wie vandaag een onderhoudsuitkering betaalt, kan deze fiscaal inbrengen. Wie de uitkering ontvangt, wordt daarop belast. Het stelsel is niet neutraal ten aanzien van de samenlevingsvorm. We halen het stelsel van onderhoudsuitkeringen dan ook volledig uit onze fiscaliteit. Tegelijk zorgen we ervoor dat ouders de belastingvoordelen voor een kind kunnen verdelen onder elkaar in functie van de zorg voor het kind, en die voordelen niet langer noodzakelijk worden toegekend aan de ouder bij wie de domicilie van het kind is gevestigd.

Voorstel minister Financiën 2023

De belangrijkste punten in het plan van minister Van Peteghem:¹³⁴

- De belastingschijven worden aangepast, zodat minder mensen in de hoogste schijf van 50 procent terechtkomen. Ook de belastingvrije som wordt hoger.
- De fiscale gunstmaatregel voor gehuwden en wettelijk samenwonenden dooft uit.
- Er komt één verlaagd btw-tarief van 9 procent in plaats van 6 of 12 procent. Voor enkele basisproducten wordt het 0 procent en energie blijft op 6 procent.
- De taks op effectenrekeningen wordt verdubbeld.

¹³⁴ <https://www.vrt.be/vrtnws/nl/2023/03/02/fiscale-hervorming/> ;
<https://vanpeteghem.belgium.be/sites/default/files/articles/Eerste%20fase%20brede%20fiscale%20hervorming.pdf>

- Wie werkt, zou door de maatregelen minstens 835 euro extra moeten overhouden.

Concreet stelt de minister onder meer voor om de belastingvrije som te verhogen van 10.160 euro naar 13.500 euro en hij wil ook dat minder mensen in de hoogste belastingschijf van 50 procent terechtkomen door de ondergrens op te trekken naar 60.000 euro in plaats van 46.440 euro nu. Iedereen die werkt, zou door de maatregelen op het einde van het jaar zeker 835 euro extra overhouden in vergelijking met nu. Een alleenstaande zonder kinderen die ongeveer 3.200 euro bruto verdient, zou zelfs elk jaar 1.660 euro meer overhouden. Een alleenstaande zonder kinderen die 2.600 euro bruto verdient, zal 1.270 euro netto per jaar extra overhouden. De focus moet liggen op mensen die werken, voor wie een vervangingsinkomen heeft (denk aan een werkloosheidsuitkering) zou het om een nuloperatie gaan. En de kloof tussen alleenstaanden en koppels moet verkleinen. Het huwelijksquotiënt, een fiscale gunstmaatregel voor gehuwden en wettelijk samenwonenden, zal uitdoven. De fiscale aftrekbaarheid van onderhoudsuitkeringen aan ex-echtgenoten wordt geschrapt.

De vermindering van de belastingdruk op inkomen kost geld en dat moet elders gezocht worden. Volgens de minister kan dat onder andere via een stijging van de belastingen op vermogen, door een hervorming in de bedrijfsbelastingen en door hogere belastingen op consumptie.

De BTW daalt naar 0 procent voor groenten en fruit, geneesmiddelen, het openbaar vervoer en luiers, maandverbanden en tampons.

Er zou voor de rest één verlaagd btw-tarief van 9 procent komen, in plaats van de twee verlaagde tarieven die er nu zijn van 6 en 12 procent. Elektriciteit, gas en leidingwater blijven wel op 6 procent.

De inkomsten uit vermogen van de effectenrekeningen¹³⁵ zouden verhogen door het belastingtarief (de zogenaamde effectentaks) te verdubbelen. Die bedraagt anno 2023 0,15% op effectenrekeningen waarop meer dan 1 miljoen euro staat (= 410 miljoen euro voor de schatkist in 2022). Met een verdubbeling zou dat 0,30% worden vanaf 2024. Maar personen met enorme vermogens gebruiken een ander systeem dan de effectenrekening; namelijk aandelen op naam, die in een register van een vennootschap staan genoteerd, met de naam van de aandeelhouder en het aantal aandelen in bezit. Zij betalen op die manier geen effectentaks.¹³⁶

Volgens Oxfam¹³⁷ zou een belasting op het vermogen van de allerrijksten, zij het met een minimaal tarief, bijna 20 miljard euro aan extra belastinginkomsten opleveren.

¹³⁵ Een rekening bij de bank om financiële activa, zoals aandelen en obligaties, te beheren.

¹³⁶ Bron: Guido Deckers, Belastinghervorming. Wie gaat dat betalen? In DWM 24 maart 2023

¹³⁷ Eva Smets (Oxfam België), Pleidooi voor een vermogensbelasting, in Mondiaal Nieuws, 20 januari 2023.

Wetsontwerp 2023 eerste fase belastinghervorming

In functie van het verhogen van de werkzaamheidsgraad naar 80%, en het aandeel werkenden in de bevolking op beroepsleeftijd; en meer netto garanderen voor wie meer werkt.

Verhoging van de belastingvrije som

Om de belastingdruk op inkomen uit arbeid te verlagen, stelt de regering voor om de belastingvrije som gespreid over 3 aanslagjaren (2024, 2025 en 2026) te laten stijgen naar 13.500 euro (aanslagjaar 2024 bedraagt de belastingvrije som 10.160 euro). Zo evolueert de belastingvrije som in de richting van het bedrag van het leefloon voor een alleenstaande op jaarbasis = 14 569,52 euro (op 1/1/2023). Deze verhoging van de belastingvrije som zou gepaard gaan met de afschaffing van het huidige barema voor de berekening van de belastingvrije sommen waarin de schijf van 30% nog werd behouden. De verhoging van de belastingvrije som tot 13.500 euro betekent een extra voordeel van 835 euro.

Verder staat er in het wetsontwerp ook: Het is de bedoeling om werken aantrekkelijker te maken door de vervangingsinkomens (werkloosheid, ziekte en pensioenen) niet mee te laten genieten van het voordeel van de verhoging van het belastingvrije minimum. De verhoging wordt geneutraliseerd voor vervangingsinkomens. Dit gebeurt door de bestaande belastingvermindering voor vervangingsinkomens te beperken. “Concreet worden de basisbedragen vermindert met 25% van het verschil tussen het nieuwe en het bestaande belastingvrije minimum.”

De Vrouwenraad vraagt zich af welke gevolgen dit gaat hebben voor gezinnen met enkel vervangingsinkomens? Zoals voor werklozen, gepensioneerden, langdurig zieken (al dan niet in een re-integratietraject)?

Aanpassing belastingschijven

Om meer mensen aan te moedigen om voltijds te werken, worden de belastingschijven aangepast zodat minder mensen in de hoogste belastingschijf van 50% terechtkomen. De huidige plafonds van de belastingschijven blijven behouden: 13.870 euro (25%), 24.480 euro (40%) en 42.370 euro (45%). De huidige belastingtarieven van 40%, 45% en 50% blijven, maar er komt een nieuw plafond van 60.000 euro, waarboven pas het tarief van 50% geldt.

De Vrouwenraad stelt dat het bepalen van een nieuwe ondergrens van 60.000 euro voor het tarief van 50% en de verbreding van de belastingschijf van 45% (van 46.440 tot 60.000 euro) maakt het tariefstelsel nog minder progressief; terwijl we voor een sterke en echte progressiviteit zijn (i.p.v. de bestaande semi-progressiviteit). Door enkel de verbreding van de 45% schijf worden de meerverdieners begunstigd, niet de lagere inkomens.

Uitdoving huwelijksquotiënt

Koppels die gezamenlijk belast worden, kunnen volgens artikelen 87 en 88 WIB92 genieten van het huwelijksquotiënt als één van beide partners geen of een laag netto belastbaar inkomen heeft. Het huwelijksquotiënt verschuift een

gedeelte (maximaal 30%) van het totale netto belastbaar jaarinkomen van de meestverdienende partner naar de minstverdienende. Zo kan de minstverdienende partner zijn/haar netto belastbaar jaarinkomen optrekken tot maximum 30% van het totale gezinsinkomen met een maximum van 12.550 euro voor aanslagjaar 2024. Deze regeling zorgt voor een belastingbesparing binnen het koppel op twee manieren: op een deel van het netto belastbaar inkomen daalt het belastingtarief van de hoogste marginale tarief naar de laagste tarieven én kan de minstverdienende partner zijn of haar belastingvrij minimum maximaal uitputten. Er wordt voorgesteld om het maximumbedrag van het huwelijksquotiënt reeds vanaf aanslagjaar 2025 te verlagen tot ongeveer 35% van het huidige maximumbedrag en het huwelijksquotiënt vanaf aanslagjaar 2026 volledig op te heffen. Voor gepensioneerden wordt het stelsel uitgedoofd over een periode van 20 jaar. Daarbij wordt het maximumbedrag van het huwelijksquotiënt jaarlijks met één twintigste verminderd.

Uitdoving onderhoudsuitkeringen

“Het stelsel van onderhoudsuitkeringen wordt uitgedoofd. Wie vandaag een onderhoudsuitkering betaalt, kan deze fiscaal inbrengen. Er zijn drie soorten onderhoudsuitkeringen: partneralimentatie na scheiding, onderhoudsbijdragen voor kinderen na scheiding en bijdragen aan behoeftige ascendenten (bijvoorbeeld in de rusthuisfactuur). Wie de uitkering ontvangt, wordt daarop belast. Het stelsel zou niet neutraal zijn. De afschaffing maakt een einde aan het onderscheid tussen gescheiden en niet-gescheiden koppels. Om rechtszekerheid te garanderen, wordt voorzien in een overgangstermijn van 20 jaar voor wie nog vóór 2024 van het systeem gebruikmaakt. Ook zou de fiscale aftrek geplafonneerd worden met een maximumbedrag dat degressief wordt afgebouwd tijdens deze 20 jaar. Rechters zullen bij uitspraken over een co-ouderschap ook automatisch duidelijkheid scheppen in het al dan niet toepassen van het fiscaal co-ouderschap, waarbij de toeslagen op de belastingvrije som over beide ouders worden verdeeld.”

Toeslag op de belastingvrije som voor een alleenstaande ouder

Momenteel wordt bij toepassing van artikel 133, eerste lid, 1°, WIB 92 het basisbedrag van de belastingvrije som van een belastingplichtige die alleen wordt belast en één of meer kinderen ten laste heeft of aan wie in het kader van een fiscale co-oudersbepaling een deel van de belastingvrije som wordt toegekend, verhoogd met 870 euro (te indexeren basisbedrag – geïndexeerd bedrag voor aanslagjaar 2024: 1.850 euro). Deze toeslag wordt dus ook verleend aan een feitelijk samenwonende ouder. Het is de bedoeling om de bestaande verschillen in fiscale behandeling naargelang de samenlevingsvorm verder weg te werken om zo alleenstaanden enerzijds en feitelijk en wettelijk samenwonenden en gehuwden anderzijds, op een vergelijkbare manier te belasten. Er wordt dan ook voorgesteld om de toeslag enkel nog te verlenen aan "echte alleenstaande ouders" in de zin van het bestaande artikel 133, tweede lid, 1°, WIB 92, zijnde een belastingplichtige van wiens gezin geen andere persoon deel uitmaakt dan zijn kinderen, ascendenten en zijverwanten tot en met de tweede graad of personen van wie de belastingplichtige als kind volledig of hoofdzakelijk ten laste is geweest op 1 januari van het aanslagjaar.

Verhoging fiscale aftrek kinderopvang

“We verhogen de fiscale aftrekbaarheid van opvangkosten nogmaals trapsgewijs met 9 euro tot 24,70 euro per kind per dag. Ten opzichte van het begin van deze legislatuur betekent dat meer dan een verdubbeling.”

Principiële belastbaarheid van (equivalent) leefloon en inkomensvervangende tegemoetkoming voor gehandicapten

Gelet op de substantiële verhoging van de belastingvrije som, acht de regering het aangewezen om het leefloon en het equivalent leefloon dat vanaf 1 januari 2026 wordt betaald of toegekend, aan de inkomstenbelasting te onderwerpen als vervangingsinkomen. Ook de inkomensvervangende tegemoetkoming voor gehandicapten zal om diezelfde reden onderworpen worden aan de inkomstenbelasting, zij het als pensioen.

Harmonisering btw

Vandaag is er een complexe opdeling tussen de verlaagde btw-tarieven van 6% en 12%. Om die reden worden deze btw-tarieven geharmoniseerd tot een nieuw, verlaagd btw-tarief van 9%. Het normale tarief van 21% wordt behouden. Behoud van 6% btw enkel voor elektriciteit, aardgas, leidingwater en verwarming. En een verlaging van de btw naar 0% voor groenten en fruit, geneesmiddelen, luiers en openbaar vervoer.

Inkomstenbelasting

De fiscale hervorming van 2001 voerde het principe van de afzonderlijke belasting van de inkomsten voor koppels in, de zogenaamde decumul. Maar de personenbelasting werd niet geïndividualiseerd. De aanslag blijft gemeenschappelijk en wordt per fiscaal gezin gevestigd. De fiscale draagkracht hangt daarbij niet enkel af van het inkomen maar ook van het aantal personen in het fiscale gezin. Bij alleenstaanden is het individu de basiseenheid.

Het fiscaal beleid hanteert verder het principe van horizontale en verticale billijkheid. De horizontale billijkheid beoogt een gelijke behandeling van personen die zich in een gelijkaardige situatie bevinden en bijgevolg moeten gezinnen of personen - al naargelang - met hetzelfde inkomen een gelijkwaardige fiscale draagkracht hebben. De verticale billijkheid verwijst naar de herverdelingsdoelstelling tussen hoge en lage inkomens.

Verschillende mechanismen in de personenbelasting maken dat vrouwen benadeeld worden. Zo werkt de semi-progressiviteit van de belastingtarieven niet voldoende herverdelend tussen vrouwen en mannen. Diverse fiscale voordelen komen in de praktijk bij koppels meer aan mannen dan aan vrouwen toe. We stelden in het verleden vast dat de belastinggraad van vrouwen daardoor hoger is dan die van mannen. Dat wil zeggen dat vrouwen, hoewel ze gemiddeld lagere inkomens hebben dan mannen, gemiddeld meer belastingen betalen. Mannen zijn het sterkst vertegenwoordigd in de hoogste inkomensdecilen. In absolute termen betalen mannen meer belastingen maar in

relatieve termen zijn het volgens ons vrouwen die de grootste bijdrage leveren vermits ze ondanks hun lagere inkomens hoger belast worden.

Sinds het aanslagjaar 2023 is de **genderneutrale opmaak van het aangifteformulier** ingevoerd. Bij een gezamenlijke aangifte door twee partners (een gehuwd of wettelijk samenwonend koppel) was het tot nog toe de regel dat de linkerkolom op de aangifte voorbehouden was voor de man en de rechterkolom voor de vrouw. Dat automatisme geldt niet langer. Vanaf 2023 is **leeftijd het doorslaggevend criterium** en vult de oudste partner de codes in de linkerkolom in en is de rechterkolom voor de jongste. Die regeling werd al toegepast voor partners van hetzelfde geslacht en wordt nu veralgemeend voor heterokoppels. De wijziging van kolom in het kader van genderneutraliteit zowat 540.000 belastingplichtigen gaan. Als koppels per vergissing de verkeerde kolommen invullen, zullen ze daarvoor geen sanctie krijgen...

Om het billijkheidsverhaal verder te optimaliseren zijn er volgens de Vrouwenraad nog een aantal fiscale hervormingen nodig.

De Vrouwenraad stelt al jaren voor om de diverse belastingtechnieken (zoals het huwelijksquotiënt, belastingvrije sommen, belastingverminderingen, -kredieten, -tarieven, aftrekbare kosten en uitgaven,...) te herbekijken op eenvormigheid en rechtvaardigheid.¹³⁸ In ons dossier van 2011 wezen we op de gezinsvormen en 1) de verschillende mate van belasting (gemiddelde en marginale aanslagvoet) en 2) de verschillende maatregelen voor diverse gezinsvormen (huwelijksquotiënt, echt/scheiding en de gevolgen voor kinderen, kinderen te laste, kinderopvang), die we niet altijd als rechtvaardig ervaren.

De Vrouwenraad vraagt:

De diverse belastingtechnieken (zoals belastingvrije sommen, belastingverminderingen, -kredieten, -tarieven, aftrekbare kosten en uitgaven,...) te herbekijken op billijkheid en rechtvaardigheid.

Gender mainstreaming

Om gender mainstreaming actief binnen de FOD Financiën op te nemen, werd er een **taskforce** opgericht (legislatuur 2015-2019) die de taak had/heeft (?) om **de minister van Financiën bij te staan** bij het nakomen van engagementen in verband met gender mainstreaming, namelijk:

1. De belastinghervorming om het belastingstelsel te moderniseren, te vereenvoudigen, eerlijker en neutraler te maken, en economische en sociale ongelijkheden te voorkomen, onder meer door de belastingdruk op gezinnen te verlagen.

¹³⁸ O.a. Vrouwenraaddossier en aanbevelingen, Inkomstenbelasting vanuit genderperspectief. Boeken we vooruitgang sinds 2001? (2011)

2. De ontwikkeling van een groen belastingstelsel in samenwerking met de minister van Klimaat, Milieu, Duurzame Ontwikkeling en de Green Deal.
3. De kwaliteit van de gegevens te verbeteren zodat de organisatie kan worden beheerd op basis van gegevens (genderstatistieken).

In het Federaal actieplan gender mainstreaming 2020-2024:

De minister van Financiën engageert zich ertoe de genderdimensie prioritair te integreren in:

De fiscale hervorming om het belastingstelsel te moderniseren, te vereenvoudigen, meer rechtvaardig en meer neutraal te maken, en om economische en sociale verstoringen te vermijden, onder andere via de verlichting van de gezinsfiscaliteit.

De fiscale hervorming (legislatuur 2019-2024) ziet erop toe dat de fiscaliteit neutraler wordt wat de verschillende samenlevingsvormen betreft, de aangifte eenvoudiger wordt wat betreft het aantal codes en de inning en een meer rechtzeker kader biedt aan de burgers en aan de ondernemingen. Ook zal de fiscale hervorming erop gericht zijn de koopkracht van de gezinnen te verhogen door onder meer een verhoging van de belastingvrije som richting het niveau van het leefloon voor een alleenstaande, een versterking van de sociale en fiscale werkbonus en/of het belastingkrediet voor lage activiteitsinkomsten zonder daarbij de competitiviteit van de ondernemingen te verminderen. Er zal ook de nodige aandacht besteed worden aan de vele milieu- en klimaatuitdagingen. Deze hervorming kan gefinancierd worden door middel van een lastenverschuiving binnen de ruimere fiscaliteit en met besparing op uitgaven en rekening houdend met redelijke terugverdieneffecten.¹³⁹

Individualisering

De fiscale hervorming van 2001 voerde het principe van de afzonderlijke belasting van de inkomsten voor koppels in, de zogenaamde decumul. Maar de personenbelasting werd niet geïndividualiseerd. De aanslag blijft gemeenschappelijk en wordt per fiscaal gezin gevestigd. De fiscale draagkracht hangt daarbij niet enkel af van het inkomen maar ook van het aantal personen in het fiscale gezin. Bij alleenstaanden is het individu de basiseenheid.

Volgens de Hoge Raad van Financiën:¹⁴⁰

De bepaling van de belastbare eenheid:

¹³⁹ Bron: [jp232.pdf \(dekamer.be\)](#)

¹⁴⁰ Hoge Raad van Financiën, Afdeling Fiscaliteit en Parafiscaliteit. Advies Verlaging van de lastendruk op arbeid en mogelijkheden voor de financiering ervan, mei 2020, p. 47-48.

Voor de eenvoud van de analyse werd tot hiertoe verondersteld dat de belastbare eenheid in de personenbelasting het individu is. Vanuit herverdelingsoogpunt is het huishouden waar het individu toe behoort echter een relevantere eenheid, omwille van de schaalvoordelen in consumptie. Het is immers rechtvaardig om gezinnen met een gelijke samenstelling en een gelijk totaal inkomen gelijk te belasten. Vanuit efficiëntieoogpunt, daarentegen, is het individu de meest voor de hand liggende belastbare éénheid. De prikkel om al dan niet te werken hangt immers best niet af van de gezinssituatie of samenlevingsvorm waarin het individu zich bevindt. De keuze van de belastbare eenheid plaatst de wetgever dus opnieuw voor een afweging tussen efficiëntie en herverdeling. Een belastingsysteem kan immers niet tegelijk progressief zijn, neutraal ten aanzien van de samenlevingsvorm, en gezinnen met een gelijk totaal inkomen gelijk belasten. Het gezamenlijk belasten van inkomsten van verschillende gezinsleden leidt tot een hoger marginaal tarief in de personenbelasting voor het gezinsinkomen en vermindert bijgevolg de prikkel voor de gezinsleden om te werken. Dit geldt des te meer voor de minst (of niet) verdienende partner, waarvan het arbeidsinkomen anders aan een des te lager marginaal tarief zou zijn onderworpen. Daarentegen kan de gezamenlijke belasting en de eruit voortvloeiende hogere belastingdruk voor het gezin gerechtvaardigd worden gezien de grotere draagkracht van samenwonenden. Het relatieve nadeel voor samenwonenden of gehuwden in dergelijk systeem kan getemperd worden door een (gedeeltelijke) decumul van het inkomen. In geval van een geïndividualiseerd systeem betaalt een gezin met twee verdieners minder belasting dan in het geval van een gezamenlijke belasting, wat leidt tot een hogere werkprikkel maar ook een fiscale stimulans om samen te wonen. Alleenstaanden worden hierdoor vanuit draagkracht-oogpunt benadeeld. Ook het hebben van kinderen of andere personen ten laste heeft een impact op de draagkracht van het gezin. Dit wettigt, vanuit herverdelingsoogpunt, belastingvoordelen die het totale inkomen van het gezin na belastingen verhogen. De afgelopen decennia is men in veel landen overgestapt naar een meer geïndividualiseerd systeem, juist omdat men de tewerkstelling van tweede verdieners fiscaal niet wil ontmoedigen. Ook het gegeven dat de minst verdienende partner vaak een vrouw is met kinderen, heeft hierin meegespeeld. Zij zijn immers gevoeliger voor veranderingen in het nettoloon, zoals in hoofdstuk 2 werd aangegeven. Tot slot dient opgemerkt te worden dat een decumul van inkomsten ook kan bestaan in een geïndividualiseerd systeem, door een deel van de inkomsten toe te wijzen aan de partner. Dit kan verdedigd worden voor gehuwden in een stelsel met gemeenschap van aanwinsten vanuit de huwelijksvermogensrechtelijke redenering dat de gehuwden erin dat geval voor kiezen dat iedere euro inkomen van één van beide echtgenoten gelijk verdeeld wordt over beiden. Dergelijke formule maakt het belastingsysteem neutraler ten aanzien van de taakverdeling van huishoudelijke taken versus werken binnen het gezin. Anderzijds verlaagt een dergelijke decumul dan weer de werkprikkel voor de tweede verdienster.

We verwijzen ook naar de hoger vermelde internationale documenten, o.a. van de Europese Commissie, het Europees Parlement en de OESO.

De Vrouwenraad vraagt:

Om *over te stappen van een gezamenlijke belasting naar een individuele belasting* want zolang belastingstelsels niet langer gebaseerd zijn op de veronderstelling dat gezinnen hun financiële middelen bundelen en gelijk verdelen, zal geen rechtvaardigheid voor vrouwen op fiscaal vlak worden bereikt.

Het gaat over de gezamenlijke aangifte door koppels op het aangifteformulier: tot vóór 2023 de linkerkolom door de man en de rechterkolom door de vrouw bij heterokoppels en de linkerkolom door de oudste en de rechterkolom door de jongste partner bij niet-heterokoppels; vanaf 2023 vervangen door de linkerkolom door de oudste en de rechterkolom door de jongste partner bij alle koppels. Voor beide partners moet een aparte aangifte mogelijk zijn.

Voordelen die gekoppeld zijn aan het ouderschap moeten behouden blijven.

Om belastinggerelateerde negatieve prikkels voor de participatie van vrouwen op de arbeidsmarkt weg te nemen en terugbetaalbare belastingkredieten voor tweede verdiemers en alleenstaande ouders uit te werken die gebaseerd zijn op het individuele inkomen (zolang er volgens de Vrouwenraad sprake is van ongelijkheid v/m in loonkloof, pensioenkloof, ...).

Om de inkomstenbelasting (tariefstructuur, verminderingen, vrijstellingen, toelagen, kredieten enz.)¹⁴¹ zo te ontwerpen dat zij een gelijke verdeling van betaald en onbetaald werk, inkomen en pensioenrechten tussen vrouwen en mannen/partners actief bevordert, en om stimulansen die ongelijke genderrollen in stand houden, weg te nemen.

Complexe Gezinsfiscaliteit

Federale Ombudsman over de gezinsfiscaliteit

Naast het traditionele gezin hebben zich de laatste decennia vele andere samenlevingsvormen ontwikkeld. Een aantal daarvan heeft trouwens ook in de wetgeving hun weerslag gevonden. Zo werd op fiscaal vlak gesleuteld aan de regelgeving in een poging om een aantal ontwikkelingen zoals bijvoorbeeld co-ouderschap, alleenstaande ouders met kinderen, feitelijk samengestelde gezinnen, een aangepast fiscaal regelgevend kader te geven.¹⁴²

De klachtenbehandeling leert ons dat door de steeds complexere regelgeving, de burger soms niet begrijpt waarom identieke situaties tot verschillende fiscale resultaten leiden. Ook voor de fiscale administratie is het niet altijd evident om zicht te krijgen op de realiteit van het gezinsleven, van belang voor de toe te passen regelgeving. En tot slot slagen ook de beoefenaars van juridische beroepen er niet in om de fiscale voordelen van elk van de ouders te evalueren om de onderhoudsuitkeringen vast te leggen.

¹⁴¹ Werkgerelateerde vrijstellingen bijvoorbeeld en verlagingen komen vooral ten goede komen aan beroepen waarin vaker mannen werkzaam zijn.

¹⁴² De federale ombudsman, [Onderzoeksverslag Gezinsfiscaliteit](#); website geraadpleegd in mei 2023.

In 2016 werden de knelpunten in kaart gebracht: De Federale Ombudsman, [Gezinsfiscaliteit. Een complexe regelgeving tegenover de evolutie van de gezinsvormen](#), 2016

De in deze studie onderzochte belastingregels discrimineren tussen gezinsvormen/ouders en tussen kinderen: bij fiscaal co-ouderschap en de enige fiscale woonplaats; fiscaal co-ouderschap en onderhoudsuitkeringen; afzonderlijk of gezamenlijke belaste belastingplichtigen met verschillende toekenningsregels voor fiscale voordelen en bijkomende knelpunten inzake de alleenstaande ouder en de toekenning van de kinderlast aan de ene of de andere ouder.

De Vrouwenraad stelt dat belastingmodel/systeem niet duidelijk is. Het is nog steeds grotendeels gebaseerd op het klassiek gezin: gehuwde ouders. Ook hoe groter het gezin, hoe groter de belastingvoordelen per kind zijn; dus een natalistische invalshoek.

Maar sinds enkele decennia is er de aanzienlijke toename van het aantal echtscheidingen en scheidingen. Parallel zijn 'nieuwe' vormen van samenwonen realiteit geworden: wettelijk of feitelijk samenwonen buiten het huwelijk. De belastingheffing tracht daar ook rekening mee te houden, maar niet op een rechtvaardige manier.

Er zijn vier belangrijke deelthema's bij de gezinsfiscaliteit: de belastingvermindering voor kinderopvang, de belastingaftrek voor kinderen ten laste, het fiscaal co-ouderschap en de aftrekbaarheid van onderhoudsbijdragen.

Voor de Vrouwenraad komt het erop neer dat identieke situaties geen verschillende fiscale gevolgen mogen hebben.

Progressiviteit belastingtarieven

In 1985 werd het aantal inkomensschalen gereduceerd van 13 naar 7. De hoogste schalen (van 61,90 %, 67,80 % en 70,30 %) werden in 1989 vervangen door het tarief van 55 %. Tussen 2002 en 2004 werd dit hoogste tarief van 55 % ook afgeschaft. Hierdoor heeft dit progressieve stelsel een deel van zijn herverdelend karakter verloren. **Deze ingrepen leverden de grootste winst op voor de hoogste inkomenscategorieën. In die zin is er volgens ons sprake van een uitholling van de progressiviteit.**

De getrapte progressie is in België niet 'zuiver' getrapd progressief want eens het minimuminkomen overschreden, stijgen de belastingvoeten sneller en meer in de laagste schijven. Ze treffen dus vooral de lagere inkomensdecielen waarin vooral vrouwen zich bevinden. Zo werkt de "semi-progressiviteit" van de belastingtarieven bij ons niet voldoende herverdelend tussen vrouwen en mannen.

Los van de automatische loonindexering per sector worden ook de belastingschijven jaarlijks geïndexeerd. Moest dit niet gebeuren dan zouden mensen jaar na jaar koopkracht verliezen en in hogere belastingschijven terecht komen.

De Vrouwenraad vraagt:

Een onderzoek naar de **piste inzake een geïntegreerd progressief tariefsysteem en fiscale tijdskredieten** waarbij enkel rekening gehouden wordt met de beroepsinkomsten maar ook met de tijdsverdeling.

De fiscus analyseert immers het belastingvermogen van een gezin enkel geanalyseerd op basis van het aantal verbruikers die ten laste zijn van de beroepsinkomsten. Er wordt geen rekening gehouden met het aantal uren gezinswerk die gepaard gaan met het aantal afhankelijke personen die moeten onderhouden worden en dit ongeacht de gezinsvorm (tweeverdieners, eenverdieners, eenoudergezin,...).

In 2011 gaven we volgende piste aan van hoe een geïntegreerd progressief tariefsysteem er zou kunnen uit zien:

Gebaseerd op de combinatie van volgende criteria¹⁴³:

- Het totaal aantal uren beroepsarbeid per week (of per jaar) - in een zorgeconomie is dat voor de Vrouwenraad een 30-urenweek - als fiscaal referentiepunt: een basistarief voor deze voltijdse baan en een gradueel tariefsysteem voor min of meer uren beroepsarbeid: hiervoor is eerst onderzoek nodig naar welk basistarief en welke graduele tarieven het meest doelmatig en rechtvaardig zijn.
- Het beroepsinkomen per werkuur: de tarieven nemen toe met het beroepsinkomen per uur: beroepsactiviteiten met een lagere vergoeding per uur worden relatief minder belast dan deze met een hogere vergoeding per uur; de progressieve tarieven moeten gradueel zijn en mogen niet ondergraven worden door allerhande aftrekmogelijkheden waarvan vooral hogere inkomensgroepen profiteren. Een belangrijke opmerking hierbij is het probleem dat de uurlonen in het kader van deeltijdse arbeid trager evolueren dan bij voltijdse arbeid (cfr. Bevindingen Belgische loonkloofrapporten van het IGVM).
- De relatieve verdeling van de beroepsarbeid: enkel voor koppels (ongeacht de burgerlijke staat). Dit criterium komt in de plaats van de verdeling van het beroepsinkomen van partners. De reden is dat partners doorgaans een verschillend loon hebben, dus een andere verdien capaciteit. Het is niet de verdien capaciteit die de hoofdrol speelt maar wel de tijdsverdeling omdat die grotendeels aan de basis ligt van het welzijn. Koppels combineren een aantal hoofdactiviteiten, met name beroepsarbeid, gezinsarbeid, opleiding, persoonlijke verzorging (o.a. slapen), sociale arbeid (vrijwilligerswerk), ontspanning, vervoer,... Op termijn zullen de combinatie van een gelijke arbeidsverdeling en gelijk loon voor gelijk werk tot een gelijke verdien capaciteit leiden tussen partners (v/m, v/v, m/m,...). Het referentiepunt voor de tarieven is de bijna gelijke verdeling tussen de partners, bijvoorbeeld 45-55 of 55-45%. De tarieven nemen toe naarmate de verdeling tussen partners minder gelijk is.

Op basis van deze criteria zou dan een geïntegreerd progressief systeem kunnen uitgewerkt worden voor personen met een beroepsinkomen. Voor personen zonder beroepsinkomen gelden progressieve tarieven op basis van het persoonlijk inkomen. De progressieve tarieven moeten 'zuiver' progressief zijn en niet quasi proportioneel. Het geïntegreerd tariefsysteem voor beroepsactieven vertrekt van een progressieve belastingvoet voor het totaal beroepsinkomen per uur. Voor de hogere inkomens per uur geldt een progressieve positieve belastingvoet; voor alle lagere inkomens geldt een progressieve negatieve belastingvoet die resulteert in een netto inkomenssubsidie voor de persoon in kwestie zodat deze over een voldoende totaal inkomen beschikt.

Fiscale tijdskredieten als piste:

¹⁴³ Walter Van Dongen, *Naar een democratische arbeidsverdeling in Vlaanderen en Europa? Het Combinatiemodel als basis voor een geïntegreerd beleid*, SVR-Studie, 2008/1, p. 212-213.

De aanwezigheid van personen ten laste (kinderen, ouderen, langdurig zieken, personen met een handicap) betekent dat de tariefstructuur zou kunnen aangepast worden voor alleenstaanden of koppels met personen ten laste. Dit kan via de toekenning van een fiscaal tijdskrediet. Het graduele tarief kan dan starten bij een referentiebaan met een lager aantal werkuren per week of per jaar. Een koppel met één kind zou een fiscaal tijdskrediet van twee uur per week kunnen krijgen. Bijvoorbeeld in het kader van de 30-urenweek resulteert dat in een referentiebaan van 29 uur per week aan het laagste fiscaal tarief; voor een koppel met twee kinderen is de referentiebaan 28 uur per week, enzovoort. Dit kan een oplossing zijn in het huidige systeem van de gezamenlijke belasting bij een koppel. In het kader van een individualisering van de belasting van een koppel, vergt dit een andere oplossing. Aan alleenstaande ouders met kinderen kan een aanvullend fiscaal tijdskrediet worden toegekend. Een alleenstaande met één kind zou dan kunnen overeenstemmen met een koppel met twee kinderen.

Om het *progressieve karakter van de stelsels voor inkomstenbelasting niet af te bouwen*, bijvoorbeeld in een poging om de inkomstenbelasting te vereenvoudigen. In tegendeel er moeten veel meer tarieven ingevoerd worden om tot een betere progressiviteit te komen in plaats van de huidige semi-progressiviteit.

Huwelijksquotiënt

Het huwelijksquotiënt werd in 1988 ingevoerd. De redenen die in parlementaire documenten werden aangehaald waren de opheffing van de discriminatie tussen gehuwde en ongehuwde koppels; een grotere keuzevrijheid bij de combinatie van gezin en arbeid (één van de ouders kan ervoor kiezen om niet te gaan werken en in te staan voor de opvoeding van de kinderen); een bijkomende inspanning voor bescheiden inkomens; rekening houden met de samenstelling van het gezin, vooral met de kinderen ten laste. In die periode was de werkloosheid erg groot en nam het beleid maatregelen om de arbeid te herverdelen. In de praktijk kwam het erop neer dat vrouwen onderling de arbeid verdeelden, o.a. door de invoering van deeltijdse banen (ontdubbeling van voltijdse banen) in sectoren waarin vooral vrouwen actief waren. Het huwelijksquotiënt was in die context ook een beleids optie om het arbeidsaanbod van vrouwen te beperken.

Maar uit studies en onderzoek met betrekking tot de effecten van het huwelijksquotiënt doorheen de jaren blijkt dat de door de overheid beoogde doelstellingen niet echt gerealiseerd werden:

- Herverdelingseffect op basis van het inkomen: het fiscale voordeel stijgt naarmate het inkomen toeneemt vooral bij eenverdienersgezinnen en minder bij tweeverdienersgezinnen omwille van het plafond; het voordeel is veel minder verspreid bij het laagste inkomensdecil;
- Herverdelingseffect naargelang het aantal kinderen: gezinnen die geen (of niet langer) kinderen ten laste hebben blijken het meeste voordeel te hebben van het huwelijksquotiënt;
- Herverdelingseffect in functie van de leeftijd: het huwelijksquotiënt komt meer ten goede aan oudere koppels dan aan jonge gezinnen;
- Herverdelingseffect in functie van de sociale zekerheids categorie: de meest begunstigde zijn de gepensioneerden, gevolgd door bruggepensioneerden, personen die een ziekte-uitkering genieten, de werklozen...;

- Het bedrag dat overgeheveld wordt (30%) houdt in dat de niet-beroepsactieve partner naargelang het inkomen van de beroepsactieve partner fiscaal meer of minder gewaardeerd wordt (verschillende waardering van huishoudelijk werk van niet-beroepsactieve vrouwen onderling); de allerlaagste inkomens kunnen maar een zeer laag bedrag overhevelen en als het totale gezinsinkomen onder een bepaalde benedengrens ligt, betalen ze geen belastingen, hoewel dit gedeeltelijk gecompenseerd wordt door het belastingkrediet;
- Globaal gezien draagt het huwelijksquotiënt bij tot een vermindering van de bestaansonzekerheid.

Eenoudergezinnen en feitelijke gezinnen kunnen er geen beroep op doen.

Er bestaat geen parallel systeem van het huwelijksquotiënt (30%/70%) in de sociale zekerheid. Vandaar dat het huwelijksquotiënt ook beschouwd wordt als een bijzonder sociaal-fiscaal voordeel.

Het huwelijksquotiënt (HQ), dat ook geldt voor wettelijk samenwonenden, is nog een typische kostwinnersfaciliteit. Oorspronkelijk was het systeem van het huwelijksquotiënt bedoeld om de keuze tussen een- en tweeverdienerschap bij koppels te neutraliseren. Maar met de groeiende tewerkstellingsgraad van vrouwen is het systeem geëvolueerd naar een subsidie voor de oudere cohorten voor hun vroegere kinderopvang, in plaats van een compensatie voor de zorginspanningen van de huidige generatie ouders. Het systeem is in de praktijk ook niet gebonden aan feitelijke zorginspanningen. In feite compenseert het eerder voor een zorgrol. Voor oudere generaties is het een soort sociaal contract waar zij mee opgroeiden (het kostwinnersmodel), maar voor cohorten nadien werd het eerder een belastingvoordeel dat niet meer in overeenstemming is met de wijze waarop zij omgaan met zorgtaken.¹⁴⁴

Sinds de invoering van het HQ zijn er heel wat maatregelen bijgekomen om de combinatie werk en privé te kunnen realiseren, zoals kinderopvangvoorzieningen, aangevuld met een belastingvoordeel voor uitgaven voor kinderopvang en parallel een belastingvermindering voor wie geen gebruik maakt van formele kinderopvang; thematische verloven; tijdskrediet; belastingvermindering voor kinderen ten laste,... een (bijna) gratis schoolsysteem,... Deze mix van maatregelen is gelinkt aan de periode van kinderen ten laste en verbonden aan beroepsarbeid, terwijl het huwelijksquotiënt een levenslange tijdcompensatie kan zijn (uitgezonderd in geval van overlijden en echtscheiding), niet of nauwelijks verbonden aan beroepsarbeid van een van de partners van een koppel. Bij de latere cohorten werkte het HQ als een werkloosheidsval en dat contrasteert nu met het activerings/tewerkstellingsbeleid.

De Hoge Raad van Financiën (2020) raamt dat een afschaffing van het huwelijksquotiënt in België de participatie van vrouwen op de arbeidsmarkt met 1,6% zou doen toenemen, terwijl deze van mannen nagenoeg ongewijzigd zou blijven.¹⁴⁵ De Hoge Raad stelt voor om het afgeschafte huwelijksquotiënt te vervangen 'door een toeslag op de belastingvrije som ten gunste van de echtgeno(o)t(e) of wettelijk samenwonende wiens partner geen of een laag

¹⁴⁴ Joris Ghysels, Josefine Vanhille, Gerlinde Verbist, Herwaarderung van kinderopvang in het tweeverdienertijdperk: sociaal-economische evaluatie van een alternatief beleidspakket, in CSB Berichten, juni 2010.

¹⁴⁵ Hoge Raad van Financiën, Afdeling Fiscaliteit en Parafiscaliteit. [Advies Verlaging van de lastendruk op arbeid en mogelijkheden voor de financiering ervan](#), mei 2020, p. 48.

inkomen heeft' en geeft het de benaming 'partnertoeslag'. De partnertoestal zou niet alleen toegekend kunnen worden aan echtgenoten en wettelijk samenwonenden (die een wettelijke verplichting hebben om elkaar financieel te ondersteunen), maar ook voor feitelijk samenwonende partners als die 'elkaar daadwerkelijk (en buiten enige wettelijke verplichting om) financieel ondersteunen'.

De Gezinsbond vraagt:

De omschakeling van het huwelijksquotiënt naar een gezinsquotiënt. Het plafond van het huwelijksquotiënt moet een gezinsmodulering krijgen. Het grensbedrag van het HQ moet verhogen met 10% ter kind of zorgbehoevende ten laste. De splitverhouding van 70/30 bij het HQ moet opgetrokken worden naar 60/40 bij het GQ. Het is voorbehouden voor koppels die effectief een zorg- of opvoedingstaak hebben.

De Vrouwenraad vraagt:

Sinds 2000 de afbouw van het HQ en sinds 2013 de afschaffing van het HQ vanaf een bepaald aanslagjaar in de nabije toekomst voor elke afgestudeerde die een gezin vormt en de afbouw van het HQ voor diegenen die er momenteel nog van genieten maar enkel wanneer er geen kinderen meer ten laste zijn en de inkomens hoog zijn.

Belastingaftrek, -vermindering en -krediet bij lage inkomens

Bij **belastingaftrek** trekt de fiscus een bepaald bedrag af van het belastbaar inkomen. Zo verkleint het belastbaar inkomen en betaalt men uiteindelijk minder belastingen. Heel wat mensen met een inkomen onder het minimumbelastingbedrag moeten zelfs geen belastingaangifte invullen, waardoor ze ook geen gebruik kunnen maken van het systeem van belastingaftrek.

Bij een **belastingvermindering** brengt de fiscus een bedrag in mindering van de belastingen die men moet betalen. De belastingvermindering komt dus na de belastingaftrek. Belastingvermindering van de gespaarde bedragen, zoals bij pensioensparen, is dan niet mogelijk wegens een te lage belastinggrondslag. Andere factoren kunnen fiscaal voordeel eveneens in de weg staan, zoals het feit dat alleen giften van 40 euro en meer voor belastingvermindering in aanmerking komen, een fors bedrag voor mensen in armoede. Belastingvermindering is alleen mogelijk als er belasting verschuldigd is. Wie geen belastingen moet betalen, kan er ook niets van in mindering brengen.

Omzetting belastingvermindering naar belastingkrediet:

Gebruik van dienstencheques geeft aanleiding tot belastingvermindering, iets waar mensen met de laagste inkomens meestal nauwelijks gebruik van kunnen maken. Maar in dit geval is wel voorzien dat mensen die weinig of geen belastingen betalen, toch hetzelfde belastingvoordeel kunnen genieten bij gebruik van dienstencheques. De belastingvermindering wordt dan omgezet naar een uitkeerbaar belastingkrediet.

Daarnaast kan ook voor kinderen ten laste een belastingkrediet worden uitgekeerd. Voorwaarde is wel dat een belastingaangifte wordt ingediend en heel wat mensen in armoede dienen geen belastingaangifte als hun inkomsten onder het belastbaar minimum liggen.

Het systeem van belastingaftrek, -vermindering en krediet is erg complex. Dit kan leiden tot een grote non-take-up van belastingvoordelen.¹⁴⁶

De Vrouwenraad vraagt:

Een aanpak, vereenvoudiging van het systeem van belastingaftrek, -vermindering en -krediet.

Fiscale voordelen kinderen ten laste

Er zijn een aantal fiscale voordelen wanneer er kinderen ten laste zijn, die op een indirecte manier de kosten van de kinderen ondersteunen maar de manier waarop dat gebeurt creëert onrechtvaardigheden tussen kinderen onderling, tussen ouders.

De fiscale voordelen betreffen:

- de belastingvrije som voor kinderen ten laste met een semi-progressieve verhoging naargelang het aantal kinderen ten laste;
- onder de aftrekbare bestedingen vallen de onderhoudsuitkeringen voor kinderen;
- onder de belastingverminderingen vallen de uitgaven voor kinderopvang in een gesubsidieerde opvang en de uitgaven voor kinderopvang thuis (kinderen jonger dan drie jaar);
- onder de belastingkredieten valt het belastingkrediet voor kinderen ten laste voor ouders met lage inkomsten (als tegenhanger van de belastingvrije som voor kinderen ten laste voor ouders met voldoende inkomsten);
- onder de voorheffingen en voorafbetalingen/bedrijfsvoorheffing valt de vermindering voor het aantal kinderen ten laste (verminderde bedrijfsvoorheffing van de ouder die de kinderen fiscaal ten laste heeft).

Fiscaal co-ouderschap

Gescheiden ouders kunnen ervoor kiezen om de belastingvrije sommen voor hun gemeenschappelijke kinderen gelijk te verdelen. De ouder die de kinderen fiscaal ten laste heeft, staat de helft van de belastingvrije sommen af aan de andere ouder, het zogenaamde fiscaal co-ouderschap. Maar dit kan enkel bij gelijkmatig verdeelde huisvesting en wanneer dit in een geregistreerde of gehomologeerde scheidingsovereenkomst is opgenomen. Ouders die scheiden met een vonnis via de familierechter krijgen het automatisch opgelegd in geval van een gelijkmatige verblijfsregeling.

¹⁴⁶ Bron: Steunpunt tot bestrijding van armoede en bestaansonzekerheid en sociale uitsluiting, Solidariteit en armoede. Een bijdrage aan politiek debat en politieke actie, Tweejaarlijks Verslag 2020-2021.

Maar de Gezinsbond stelt vast dat familierechters in vonnissen bij een gelijkmatig verdeelde huisvesting toch het belastingvoordeel voor de kinderen en de kinderbijslag aan één ouder toewijzen. Dit zorgt voor een aantal problemen met de fiscus. Wanneer de andere ouder toch de betaalde onderhoudsbijdragen aftrekt, krijgt de onderhoudsgerechtigde ouder niet automatisch de volledige belastingvrije sommen. Bij fiscaal co-ouderschap kan enkel de ouder die het kind fiscaal ten laste heeft en die ook de helft van de belastingvrije som afstaat aan de andere ouder, in aanmerking komen voor het terugbetaalbaar belastingkrediet.

De Gezinsbond stelt voor:

- voor ouders die scheiden via een vonnis van de familierechten moet het fiscaal co-ouderschap automatisch worden toegepast wanneer het vonnis de gelijkmatig verdeelde huisvesting vermeldt en de clausule dat beide ouders de belastingvrije sommen voor de gemeenschappelijke kinderen gelijk moeten verdelen;
- als de onderhoudsplichtige ouder toch de betaalde onderhoudsbijdragen fiscaal aftrekt, moet de onderhoudsgerechtigde ouder automatisch recht krijgen (zonder een bezwaarschrift te moeten indienen) op de volledige belastingvrije sommen voor de kinderen.

Belastingvrije som voor kinderen ten laste

Iedere belastingbetaler - alleenstaand, gehuwd, samenwonend of ouder - heeft recht op een belastingvrij deel van het inkomen. Er is enkel belasting verschuldigd over het deel van het inkomen dat dit minimumbedrag overschrijdt. Voor het belastingjaar 2022 (inkomen 2021) bedraagt dit belastingvrije deel van het inkomen 9.050 euro. Dit bedrag kan worden verhoogd afhankelijk van de gezinssituatie. Ouders krijgen een extra belastingaftrek voor elk kind ten laste. Dit is een verhoging van het belastingvrije deel: het belastingvrije inkomen wordt dan hoger. Ouders worden bijgevolg belast op een kleiner bedrag aan inkomsten, en betalen daarom uiteindelijk minder belasting. Concreet houdt dit belastingvoordeel een belastingvermindering in voor ouders die op 1 januari van het belastingjaar een of meer kinderen in hun huishouden hebben, op voorwaarde dat deze kinderen geen persoonlijke inkomstenbronnen hebben die een wettelijke grens overschrijden, zoals inkomsten uit een studentenjob. In principe kan een kind slechts van één ouder afhankelijk zijn. In geval van scheiding of echtscheiding kan dus slechts één van beide ouders de kinderen fiscaal onder zijn hoede nemen en profiteren van een verhoging van het belastingvrije deel.

Als u één of meerdere kinderen ten laste hebt, hebt u recht op de volgende fiscale voordelen:

> **Toeslag op de belastingvrije som:**

	Aj. 2023, ink.2022	Aj. 2024, ink.2023
voor 1 kind ten laste	€ 1.690	€ 1.850
voor 2 kinderen ten laste	€ 4.340	€ 4.760
voor 3 kinderen ten laste	€ 9.730	€ 10.660
voor 4 kinderen ten laste	€ 15.740	€ 17.250
voor meer dan 4 kinderen ten laste	€ 15.740	€ 17.250
supplement per kind boven het 4de	€ 6.010	€ 6.580

Bron: FOD Financiën; website geraadpleegd in mei 2023.

En er zijn nog bijkomende toeslagen:

Een kind met een beperking wordt voor de toeslag op de belastingvrije som beschouwd als twee kinderen ten laste.

Bijvoorbeeld: als u twee kinderen hebt waarvan één met een beperking, dan worden ze voor de toeslag op de belastingvrije som beschouwd als drie kinderen ten laste.

Toeslag op de belastingvrije som voor elk kind jonger dan 3 jaar:

Voor elk kind jonger dan 3 jaar waarvoor u geen uitgaven voor kinderopvang aftrekt: 630 euro (aanslagjaar 2023, inkomsten 2022). (Aanslagjaar 2024, inkomsten 2023: 690 euro)

Toeslag op de belastingvrije som voor personen met kinderlast die alleen worden belast:

Als u alleen wordt belast en u één of meer kinderen ten laste hebt, hebt u daarnaast ook recht op een toeslag op de belastingvrije som van 1.690 euro (aanslagjaar 2023, inkomsten 2022). (Aanslagjaar 2024, inkomsten 2023: 1.850 euro)

Die toeslag van 1.690 euro kan nog worden verhoogd met een bijkomende toeslag als u voldoet aan de volgende voorwaarden:

Op 1 januari van het aanslagjaar maakten er geen andere personen dan uw kinderen, pleegkinderen, (achter)kleinkinderen, ouders, pleegouders, (over)grootouders, broers en zusters deel uit van uw gezin.

Uw belastbaar inkomen bedraagt minder dan 20.740 euro (aanslagjaar 2023, inkomsten 2022). (Aanslagjaar 2024, inkomsten 2023: 22.720 euro)

Uw nettoberoepsinkomsten bedragen ten minste 3.490 euro (aanslagjaar 2023, inkomsten 2022), zonder rekening te houden werkloosheidsuitkeringen, pensioenen en afzonderlijk belastbare inkomsten. (Aanslagjaar 2024, inkomsten 2023: 3.820 euro)

Die bijkomende toeslag bedraagt:

1.090 euro, als uw belastbaar inkomen niet meer dan 16.370 euro bedraagt (aanslagjaar 2023, inkomsten 2022)

1.200 euro, als uw belastbaar inkomen niet meer dan 17.940 euro bedraagt (aanslagjaar 2024, inkomsten 2023)

1.090 euro x ((20.740 euro - uw belastbaar inkomen) / 4.370 euro), als uw belastbaar inkomen tussen 16.370 en 20.740 euro bedroeg (aanslagjaar 2023, inkomsten 2022)

1.200 euro x ((22.720 euro - uw belastbaar inkomen) / 4.780 euro), als uw belastbaar inkomen tussen 17.940 en 22.720 euro bedroeg (aanslagjaar 2024, inkomsten 2023).

Ouders die geen of lage belastbare inkomsten hebben, kunnen niet volledig genieten van de belastingvrijstelling voor kinderen ten laste. Ze kunnen wel een terugbetaalbaar belastingkrediet krijgen, zelfs als er geen bedrijfsvoorheffing op hun inkomsten werd ingehouden en ze geen belasting moet betalen. Dit terugbetaalbaar belastingkrediet bedraagt **maximum 480 euro** per kind ten laste voor aanslagjaar 2023, inkomsten 2022. (Aanslagjaar 2024, inkomsten 2023: 530 euro). Een kind met een beperking telt voor twee kinderen. Het terugbetaalbaar belastingkrediet voor kinderen ten laste is vrijgesteld bij de berekening van de bestaansmiddelen voor het (equivalent) leefloon.

Uit deze bedragen blijkt duidelijk dat, ongeacht de situatie van de ouders (inkomen, burgerlijke staat, enz.), de reële belastingbesparing per kind veel hoger is naarmate de rang van het kind toeneemt.

Indien de ouders, of een van de ouders, lage inkomsten hebben, is het mogelijk dat de belastingverminderingen voor kinderen ten laste als gevolg van de verhoging van het vrijgestelde gedeelte hoger zijn dan het bedrag van het daadwerkelijk verschuldigde belastingbedrag. Dit is bijvoorbeeld het geval indien een van de gescheiden ouders niet werkt of een zeer laag inkomen heeft, waarvan een deel afkomstig is van alimentatievorderingen.

We vermelden ook het feit dat feitelijk samenwonenden met kinderen ten laste, vaak genieten van een hoger belastingvrij quotum dan ouders die wettelijk samenwonen of getrouwd zijn. Door de fiscus worden zij als "alleenstaand" beschouwd en genieten zij daarom van de verhoging voor eenoudergezinnen.

Belastingvermindering voor kinderopvangkosten

In sommige situaties kan het voordeliger lijken om voor de kinderen te zorgen dan om te werken. De omzetting van de aftrek van kinderopvangkosten van het totale inkomen in een belastingvermindering moest ervoor zorgen dat dit belastingvoordeel niet groter zou zijn voor gezinnen met een hoog inkomen.

Een ouder met een of meer kinderen ten laste kan onder bepaalde voorwaarden de door hem of haar betaalde kosten voor kinderopvang, zoals crèches, buitenschoolse opvang,...aftrekken.

Het forfaitaire bedrag is bedoeld om een belastingvoordeel te creëren dat voor alle gezinnen gelijk moet zijn.

Het bedrag en de leeftijdsgrens zijn in 2022 verhoogd tot 14 euro per opvangdag (bedrag wordt jaarlijks geïndexeerd) per kind jonger dan 14 jaar. De ouder krijgt een belastingvermindering van 45% op de uitgegeven bedragen. Dit is een belangrijk belastingvoordeel voor gezinnen.

Deze belastingvermindering geeft geen recht op een belastingkrediet als deze hoger is dan de totale belasting. Gezinnen met lage inkomens blijven dus verstoken van dit belastingvoordeel.

Concreet betekent dit dat deze gezinnen geen forfaitair bedrag kunnen ontvangen ter compensatie van het feit dat zij niet kunnen genieten van dit belastingvoordeel.

Volgens de Ligue des Famille zijn er onduidelijkheden over het nieuwe attest 281.86 dat kinderopvangorganisaties moeten opsturen naar de belastingdienst en een kopie aan de ouders.¹⁴⁷ Als de organisatie wordt vrijgesteld van de toezending van het attest, kan de ouder dan de kosten voor kinderopvang aftrekken? Bereikt deze administratieve vereenvoudiging haar doel als de ouders moeten blijven controleren of alle kinderopvangkosten door de fiscus in aanmerking worden genomen? Wat zijn de gevolgen van de vermelding van de contactgegevens van slechts één van de ouders? Kan de ouder met de kinderen ten laste de kosten van de andere ouder aftrekken indien zij feitelijk samenwonen? En als zij gescheiden/gescheiden zijn? Hoe wordt dit formulier toegepast in geval van fiscaal co-ouderschap?

Fiscale behandeling van onderhoudsbijdragen

Er zijn heel wat knelpunten bij de fiscale behandeling van onderhoudsbijdragen. In de loop van de jaren is de regeling complexer geworden en nagenoeg onverststaanbaar.

In de **regeling van niet-co-ouderschap**: wie vandaag een onderhoudsbijdrage (inclusief de buitengewone kosten) betaalt, kan deze fiscaal inbrengen: 80% van het betaalde onderhoudsgeld is aftrekbaar van het gezamenlijk netto-belastbaar inkomen. Wie de uitkering ontvangt (het kind¹⁴⁸), kan daarop worden belast, ook aan 80%. Deze regeling wordt al jaren door een aantal vrouwenorganisaties als onrechtvaardig ervaren. Maar anderzijds is de ouder waar het minderjarig kind het meest verblijft, meestal ook de ouder waar het kind is ingeschreven in het bevolkingsregister en waar het bijgevolg 'ten laste' is. Deze ouder geniet het fiscaal voordeel van de verhoging van de belastingvrije som. Wat ook als onrechtvaardig wordt ervaren is dat ouders die niet meer samenwonen de buitengewone kosten van de kinderen die zij betalen (onder bepaalde voorwaarden) in mindering kunnen brengen van hun belastbaar inkomen, terwijl samenwonende ouders dat niet kunnen.

In de **regeling van co-ouderschap** en in geval van gelijkmatig verdeeld verblijf hebben de ouders de keuzemogelijkheid om ofwel de aftrek van de betaalde onderhoudsbijdrage toe te passen, dan wel de verhoging van de belastingvrije som te verdelen, overeenkomstig art. 132bis WIB (het zgn. fiscaal co-ouderschap).

¹⁴⁷ La Ligue des Familles, LES FAMILLES ONT CHANGÉ : LA FISCALITÉ DOIT S'ADAPTER, juin 2022.

¹⁴⁸ Het onderhoudsgeld dat minderjarige kinderen ontvangen moet nooit worden toegevoegd aan de inkomsten van degene die de storting ontvangt (bijvoorbeeld een ouder). Het onderhoudsgeld vormt immers een eigen inkomen van de persoon aan wie het wettelijk toekomt. Het moet aangegeven worden in de eigen aangifte van het kind, ongeacht diens leeftijd. Als u geen aangifteformulier ontvangen heeft op naam van uw kind én het jaarlijks bedrag van de uitkering overschrijdt het belastbare minimum (9.050 euro voor aanslagjaar 2022, inkomsten 2021), dan moet er een aangifteformulier aangevraagd worden.

Maar de meeste gescheiden ouders die de huisvesting van de kinderen delen, kunnen nu de belastingvoordelen met betrekking tot de kinderen niet delen. Alleen de ouders die volkomen gelijkwaardig (50-50) met de kinderen samenleven en van wie de samenlevingsregeling is geregeld door een rechterlijke beslissing of een door de rechter goedgekeurde of bij de FOD Financiën geregistreerde overeenkomst, kunnen er immers gebruik van maken. Door het fiscaal co-ouderschap kan de belastingaftrek voor kinderen ten laste worden gedeeld. Dit is een verhoging van het belastingvrije quotum: het belastingvrije inkomen is hoger wanneer de ouders kinderen ten laste hebben. Ouders worden belast op een kleiner bedrag aan inkomsten en betalen daarom uiteindelijk minder belasting. De aanvullende bedragen worden gewoon gehalveerd als de ouders dit belastingvoordeel delen. Ouders in fiscaal co-ouderschap kunnen ook allebei genieten van de belastingvermindering voor kinderopvang. Zij kunnen elk de kosten aftrekken die zij persoonlijk hebben gemaakt voor kinderopvang (stages, schoolopvang, enz.). De ouders kunnen het belastingvoordeel echter niet delen wanneer zij elk voor een deel van dezelfde activiteit hebben betaald. In de praktijk wordt één certificaat aan één van de ouders uitgereikt en vergoedt de andere ouder een deel van de kosten. Dit is een echt probleem aangezien dit een zeer aanzienlijk kosten- en belastingvoordeel oplevert.

Volgens een enquête van de Ligue des Familles (2020) heeft de helft van de gescheiden ouders een minnelijke schikking getroffen om het gezag over de kinderen te regelen. Zij komen dus niet in aanmerking voor fiscaal co-ouderschap, aangezien zij niet voldoen aan de voorwaarde dat zij de huisvesting van de kinderen organiseren door middel van een rechterlijke uitspraak of een door de rechter goedgekeurde of geregistreerde overeenkomst. Bijgevolg kan slechts één van hen de volledige belastingvoordelen van gezamenlijke kinderen genieten, meestal de ouder bij wie de kinderen gedomicilieerd zijn. In principe kunnen zij de overeenkomst gewoon laten registreren bij een registratiekantoor van de FOD Financiën. Ouders die een onderling akkoord sluiten, worden echter zelden geïnformeerd over deze mogelijkheid, die niet wordt vermeld in de gids voor het invullen van de belastingaangifte. Bovendien wordt hen daarvoor soms een vergoeding gevraagd. Bovendien hebben deze ouders steeds meer een gelijk verdeelde verblijfsregeling. Bij de huidige stand van de wetgeving profiteert echter slechts één van hen van alle fiscale voordelen in verband met de kinderen, aangezien niet is voldaan aan de voorwaarde van volkomen gelijke huisvesting.

Alle ouders met een minnelijke overeenkomst (rechterlijke beslissing of een door de rechter goedgekeurde of bij de FOD Financiën geregistreerde overeenkomst) moeten volgens de **Ligue des Familles** kunnen genieten van de 50-50 verdeling van de belastingvrije som. Ouders zouden bijvoorbeeld gewoon een kopie van hun minnelijke schikking aan de belastingdienst ter beschikking kunnen stellen, waarin staat dat er gedeelde verblijfsregeling is geregeld en dat zij ervoor kiezen de belastingvoordelen te delen, ook als de huisvesting niet volkomen gelijk is, afhankelijk van de wijze waarop de gezamenlijke kinderen worden gehuisvest (bijvoorbeeld 60%-40%, 55%-45%, enz.). Dit systeem zou echter moeten toegepast worden voor ouders die hun kinderen ten minste 25% van de tijd onderdak bieden. Het moet dan ook bekend gemaakt worden op de website van de FOD Financiën.¹⁴⁹

¹⁴⁹ Opinie Ligue des Familles, [Fiscalité : un appel à mieux prendre en compte les parents séparés](#), 15 juni 2022

Meer info over verblijfsco-ouderschap: Dimitri Mortelmans en Elke Claessens, [Verblijfsco-ouderschap in België. Een profielanalyse op basis van de EU-SILC, 2023](#)

De Vrouwenraad vraagt: aanpassen i.f.v. genomen maatregelen legislatuur 2019-2024

De eerste twee voorstellen uit de Blauwdruk van de minister van Financiën beantwoorden aan de eisen van de Vrouwenraad (ons memorandum 2019).

De **notie 'kind ten laste'** is nu beperkt tot de ouder waar het kind zijn hoofdverblijf heeft en ingeschreven is in het bevolkingsregister. Een kind kan dus maar ten laste zijn van één van de ouders, tenzij bij gelijkmatig verdeeld verblijf en toepassing van art. 132bis WIB.

Deze notie 'kind ten laste' moet uitgebreid worden tot de beide ouders, ongeacht de domicilie van het kind. Beide ouders moeten immers evenredig hun inkomsten en mogelijkheden bijdragen in de kosten van opvoeding etc. en dit hetzij in natura, hetzij door een geldelijke bijdrage of een combinatie van de twee. In dat opzicht is het kind in principe altijd 'ten laste' van de beide ouders.

De notie ouders: feitelijk samenwonende ouders worden door de fiscus beschouwd als alleenstaande ouders waardoor ze meer fiscale voordelen genereren dan gehuwde en wettelijk samenwonende ouders, en ook genieten van de verhogingen voor eenoudergezinnen.

Het lijkt dus zinvol om een nieuw systeem te overwegen om feitelijk samenwonenden te identificeren die niet in aanmerking komen voor de belastingvoordelen voor eenoudergezinnen.

Belastingvrije som voor kinderen ten laste

Beide ouders moeten een fiscaal voordeel krijgen in de vorm van een verhoging van de belastingvrije som voor kinderen ten laste, ongeacht het werkelijke verblijf van de kinderen.

Discussiepunt: Bovendien zou voor elk kind ten laste een identiek belastingvoordeel moeten toegekend worden (met behoud van de reeds verworven rechten van gezinnen met drie of meer of meer kinderen).

De vraag is hoeveel deze belastingvrije som moet bedragen? De [Gezinsbond](#) stelt voor dit bedrag op het huidige niveau van het vierde kind of om het huidige systeem van progressieve belastingvrije sommen voor kinderen te behouden.

Alleenstaande ouders moeten van de bestaande toeslag bij de belastingvrije som voor kinderen ten laste (en de eventueel bijkomende toeslagen mits te voldoen aan bepaalde voorwaarden) kunnen blijven genieten.

Wat met ouders die te weinig verdienen om ten volle te genieten van de verhoging van de belastingvrije som voor kinderen ten laste?

Discussiepunt: Momenteel is het systeem gemengd. Ouders met voldoende inkomen krijgen een belastingvrije som voor kinderen ten laste, terwijl ouders met een te laag inkomen een forfaitair belastingkrediet krijgen: moet dat verhoogd worden? Een andere piste is dat 'alle' ouders een belastingkrediet krijgen; per kind een gelijk bedrag.

Onderhoudsbijdragen voor kinderen

Wachten op het advies van de Commissie Onderhoudsbijdragen – FOD Justitie (gelinkt aan de wet over de objectieve berekening van onderhoudsbijdragen). De Vrouwenraad maakt deel uit van deze Commissie. Tekst verwacht eind september 2023).

Kinderopvang

De vraag is of het systeem van belastingvermindering voor kinderopvang (als belastingvoordeel: het forfaitair bedrag van 14 euro per dag per kind) aan zijn doel beantwoordt vermits gezinnen met lage inkomens er niet van kunnen genieten. Om dit belastingvoordeel rechtvaardiger te maken, zou men een systeem kunnen ontwerpen dat rekening houdt met het inkomen van de ouders.

Duidelijkheid over het nieuwe attest 281.86 dat kinderopvangorganisaties moeten opsturen naar de belastingdienst en een kopie aan de ouders (knelpunten: zie hoger bij Belastingvermindering voor kinderopvangkosten).

Blauwdruk fiscale hervorming 2022:

We ondersteunen ouders in de combinatie van werk en gezin. De overheid komt tegemoet aan een deel van de kosten voor kinderopvang. Om de impact van die ondersteuning te vergroten, verhogen we de fiscale aftrekbaarheid van opvangkosten en laten we de fiscus die kosten vooraf invullen op de belastingaangifte. Zo misloopt geen enkele ouder het voordeel.

Forfaitaire belastingvrije som indien geen aangifte van kinderopvangkosten

De forfaitaire belastingvrije som van 325 euro (geïndexeerd bedrag 625 euro inkomstenjaar 2021) voor kinderen jonger dan 3 jaar voor wie ouders geen belastingvermindering voor kinderopvang vragen, kan verhoogd worden (Gezinsbond stelt 1.500 euro voor).

Netto bestaansmiddelen om als kind ten laste te blijven van de ouders

Kinderen blijven ten laste van hun ouder(s) op voorwaarde dat hun netto bestaansmiddelen bepaalde plafonds niet overschrijden. Het gaat concreet over onderhoudsbijdragen en over inkomsten uit studentenjobs. De plafonds verschillen naargelang de manier waarop de ouder bij wie ze ten laste zijn, belast wordt: gehuwde/wettelijk samenwonende ouder of alleenstaande/feitelijk samenwonende ouder of alleenstaande/feitelijk samenwonende ouder en een kind met een zware handicap. Bij onderhoudsbijdragen is een eerste schijf tot 3.410 euro vrijgesteld en bij studentenjobs een eerste schijf van 2.840 euro.

Nagaan of deze plafonds van de netto bestaansmiddelen om als kind ten laste te blijven kunnen gelijkgeschakeld worden voor alle kinderen en dit plafond optrekken tot het niveau van het belastingvrije minimum.

Verdeling fiscale voordelen kinderen ten laste door de ouders

Ouders moeten de mogelijkheid krijgen om de fiscale voordelen van kinderen te verdelen (belastingkrediet voor kinderen ten laste en belastingvermindering voor kinderopvang), ongeacht hun burgerlijke staat: gehuwd, wettelijk

samenwonend, uit de echt gescheiden, gescheiden, feitelijk samenwonend, ouders die een koppel vormen maar niet samenwonen. Kortom, elke ouder zou recht moeten hebben op deze belastingvoordelen, gewoon omdat ze ouder zijn.

Bedrijfsvoorheffing

Belastingplichtigen betalen te veel bedrijfsvoorheffing. Huishoudens krijgen het teveel betaalde bedrag na twee jaar wel terug maar zonder rente. Gehuwden en wettelijk samenwonenden betalen in verhouding tot alleenstaanden te veel. De verminderingen voor de kinderlast in de bedrijfsvoorheffing zijn te weinig afgestemd op de definitieve vermindering in de eindafrekening. Gescheiden ouders die belast worden als alleenstaanden genieten nog steeds niet de bijkomende vermindering die andere alleenstaande ouders wel ontvangen.

In 2023 is een hervorming van de bedrijfsvoorheffing gestart in functie van de verhoging van het maandelijks nettoloon. Elke maand houdt de werkgever op vraag van de fiscus een bedrag aan bedrijfsvoorheffing in op het loon van de werkgever. Tot eind 2021 werd die voorafbetaling verrekend in de definitieve belastingafrekening. Betaalde je maandelijks te veel bedrijfsvoorheffing, dan werd dat verschil op het einde van het jaar teruggestort. Sinds begin 2022 sluit de bedrijfsvoorgeffing die maandelijks van het loon wordt afgehouden nauwer aan bij het correcte bedrag. Dat zorgt voor meer nettoloon per maand.

De Vrouwenraad vraagt:

De schalen en de kortingen bij de bedrijfsvoorheffing nauwkeuriger af te stemmen op de verschuldigde eindbelasting.

Een gelijke bedrijfsvoorheffing voor gehuwden en wettelijk samenwonenden vergeleken met alleenstaanden.

De verminderingen voor kinderen ten laste in de bedrijfsvoorheffing beter af te stemmen op het effectieve belastingvoordeel.

De vermindering in de bedrijfsvoorheffing voor de niet-hertrouwde weduwe/weduwnaar of de ongehuwde ouder met één of meer kinderen ten laste ook toe te kennen aan gescheiden ouders die belast worden als alleenstaande.

Sinds 2004 int de overheid ook bedrijfsvoorheffing op alle sociale uitkeringen. De fiscus past daarop geen verminderingen toe voor gezinslast. Deze gezinnen moeten tot twee jaar wachten op hun belastingvoordeel. Dit moet ook aangepast worden.

Zie ook hoger Blauwdruk voor een bredere fiscale hervorming 2022: We zorgen voor een betere afstemming van de bedrijfsvoorheffing. We laten de bedrijfsvoorheffing, die wordt ingehouden op het loon, zo nauw mogelijk aansluiten bij de eindbelasting, en berekenen ze glijdend in plaats van trapsgewijs. Op die manier zorgen we zo snel mogelijk voor zo veel mogelijk koopkracht en vermijden we verrassingen bij de eindafrekening.

Indirecte belastingen – BTW

De BTW is een lineaire belastingvorm, waarbij een vast percentage van belasting wordt toegepast. Bij BTW wordt er een onderscheid gemaakt tussen verschillende tarieven, waarbij het tarief van 6 % geldt voor basisproducten, terwijl er een tarief van 21 % wordt toegepast op zogezegde luxeproducten. Daarnaast is er ook nog een vrijstelling van BTW voor bepaalde activiteiten met een cultureel of sociaal karakter (verenigingen, dokters, onderwijs).

Plannen minister van Financiën 2023:¹⁵⁰

De BTW daalt naar 0 procent voor groenten en fruit, geneesmiddelen, het openbaar vervoer en luiers, maandverbanden en tampons.

Er zou voor de rest één verlaagd btw-tarief van 9 procent komen, in plaats van de twee verlaagde tarieven die er nu zijn van 6 en 12 procent.¹⁵¹ Elektriciteit, gas en leidingwater blijven wel op 6 procent.

De Vrouwenraad vraagt:

Een verlaging van het verlaagde BTW-tarief van 6% naar 5%.

Een verlaging van het standaardtarief van 21%.

Het verlaagde BTW-tarief van 5% voor: nutsvoorzieningen (water, elektriciteit, gas, stookolie)¹⁵²; basisverzorgingsproducten voor persoonlijke hygiëne (zeep, tandpasta, shampoo, deodorant, wasproducten en toiletpapier), producten voor het huishouden (was- en afwasproducten en kuisproducten), kinderartikelen: hiervoor moet België zich inzetten om de EU H-lijst uit te breiden.

Verzorgingsproducten en -diensten voor kinderen, ouderen en personen met een handicap moeten als basisgoederen worden beschouwd. Voor dergelijke producten moet een 0-tarief worden ingevoerd.

Een herziening van de BTW-tarieven voor wonen: om duurzaam en betaalbaar wonen te stimuleren.

¹⁵⁰ <https://www.vrt.be/vrtnws/nl/2023/03/02/fiscale-hervorming/>

¹⁵¹ De tarieven zijn vastgelegd bij koninklijk besluit. Het normale btw-tarief is 21%. Voor bepaalde categorieën van goederen en diensten gelden gunstigere tarieven: 0%: bijvoorbeeld periodieke publicaties ...; 6%: bijvoorbeeld voedingsproducten, water, medicijnen, boeken, transport ...; 12%: bijvoorbeeld catering, sociale woningbouw, margarine,...

¹⁵² Art. 102 van de richtlijn: De lidstaten kunnen voor de levering van aardgas, elektriciteit en stadsverwarming een verlaagd tarief toepassen.

CO2 taks

De invoering CO2 belasting lijkt plausibel, maar er schuilen veel adders onder dit gras.

Indirecte heffingen zijn weinig aangewezen omwille van het risico op toenemende armoede, stijgende prijzen en inflatie. Zaken die personen met een laag en middeninkomen extra benadelen, maar die ook de meerderheid van de bevolking zullen raken. Met alle gevolgen vandien: meer onzekerheid, angst, rancune en ontevredenheid over het beleid; wat populisme, apolitieke houdingen, sociale verdeeldheid en extremisme in de hand werkt. Bovendien stelt zich de vraag hoe die broeikasgassenuitstoot berekend en verrekend zal/moet worden?

De invoer van een heffing via de directe belastingen is evenzeer problematisch: de bijdragen aan de belastingen zijn zeer ongelijk verdeeld en sommige (velen?) van de grootste broeikasgasvervuilers betalen nauwelijks of zelfs helemaal geen belastingen. Een dergelijke belasting kan hoogstens een maatregel in de zijlijn zijn, beperkt tot zogenaamde luxegoederen t.t.z. goederen en diensten met een impact op de uitstoot van broeikasgassen en die strikt genomen niet beantwoorden aan de menselijke behoeften. Hetzelfde geldt voor overbodige prullaria die niet beantwoorden aan de menselijke behoeften en omdat ze massaal geproduceerd, verhandeld en verkocht worden een grote impact hebben op o.m. de uitstoot van broeikasgassen. Hoe echter basisbehoeften, prullaria en luxegoederen precies definiëren? Dit moet verder uitgeklaard en gepreciseerd worden, bij voorkeur op Europees niveau. Voor wat betreft de basisbehoeften zou men kunnen uitgaan van de piramide van Maslow.

CO2 belasting kan enkel ingepast worden als ondersteunende maatregel voor het niet-fiscale/financiële beleid met oog op een verandering van productiewijzen, producten, gedragswijzigingen en structurele aanpassingen van vigerende economische en sociale systemen, m.i.v. de internationale handel.

Hierbij wordt best de focus gelegd op 'positieve' acties en het stimuleren en ondersteunen van duurzame lokale ontwikkeling van de economie, de handel en de samenleving, met respect en bij voorkeur ook ontwikkeling/voortgang van de natuurlijke omgeving en natuurlijke hulpbronnen.

Herverdeling van CO2 belasting naar huishoudens moet alle gezinnen ten goede komen, ook die wiens inkomen te gering is en die geen directe belastingen betalen. Fiscale gunstmaatregelen via de directe belastingen zijn dus niet de aangewezen methode om dit te doen. Bovendien stelt zich de vraag: wat/hoeveel van de geïnde taksen wordt herverdeeld en in welke proportionele verhoudingen t.a.v. diegenen die bijgedragen hebben?

Het lijkt beter om de geïnde gelden collectief te beheren en om bijvoorbeeld via een fonds voor rechtvaardige transitie en/of als uitbreiding van/extra bijdrage aan de sociale zekerheid te investeren in duurzame maatschappelijke ontwikkelingen om zo op collectieve wijze verbeteringen aan te brengen aan de infrastructuur – inclusief particuliere woningen –, om de individuele burgers en kleine ondernemingen te ontzorgen en om maatregelen ter ondersteuning van systeemwijzigingen ter versterking van de feministische zorg economie en van de donuteconomie mede te financieren.

Bron: Bijdrage Vrouwenraad aan de Rondetafel klimaat en duurzame financiën en fiscaliteit (30.09.2022), georganiseerd door de minister van Klimaat, Leefmilieu, Duurzame ontwikkeling en Green Deal.

Terugvordering achterstallige belastingen

De Algemene Administratie van de Inning en Invordering (AAlI) voerde in 2017 191.144 indirecte vorderingen uit, waaronder loonbeslagen. Het gaat vaak om mensen die wel willen betalen maar het door omstandigheden niet kunnen. De Federale Ombudsman stelde op 14 januari 2018 een rapport voor aan het parlement. Daaruit komt naar voor dat de AAlI geen rekening houdt met de werkelijke financiële draagkracht van de belastingbetalers. De fiscus houdt geen rekening met huuruitgaven of afbetalingen van leningen. De fiscus werkt met forfaitaire bedragen en de afbetalingsplannen mogen niet langer lopen dan één jaar. Er zijn bijzondere omstandigheden die de regels wat kunnen versoepelen maar die zijn beperkt tot onvoorziene medische kosten. Voor mensen met deeltijdse arbeidscontracten, arbeiders, uitzendkrachten of langdurig arbeidsongeschikten is er nog een bijkomend probleem want bij hen wordt bedrijfsvoorheffing systematisch te weinig afgehouden en nadien krijgen ze de rekening gepresenteerd. Bij velen onder hen keert deze schuld jaarlijks terug. Het blijkt ook dat de fiscus snel deurwaarders inschakelt. De daarmee gepaard gaande kosten van 150 à 400 euro komen bovenop de uitstaande schuld.¹⁵³

De Vrouwenraad vraagt:

Een oplossing voor het systeem van de op voorhand te weinig afgehouden bedrijfsvoorheffing bij deeltijders, arbeiders, uitzendkrachten, langdurig arbeidsongeschikten.

Een versoepeling van de fiscale schuldafbetalingsprocedures bij bepaalde burgers/belastingbetalers zodanig dat ze niet verder schulden opbouwen en dat hun maandelijks inkomen niet lager is dan het niveau van het leefloon.

Niet onmiddellijk deurwaarders inschakelen bij kwetsbare burgers maar samenwerken met OCMW's, erkende diensten voor schuldbemiddeling, ...

Een gemakkelijke toegankelijkheid/bereikbaarheid van de diensten van de FOD Financiën, zodat burgers zich beter kunnen informeren over hun rechten dan nu het geval is.

¹⁵³ Fiscus betoont te weinig regelmaat, De Standaard, 14/01/2019, p. 6.

Dienst voor alimentatievorderingen

In 2004 werd onder druk van de vrouwenbeweging de 'Dienst voor Alimentatievorderingen' (DAVO) opgericht.¹⁵⁴ Deze dienst van de FOD Financiën vordert achterstallig onderhoudsgeld in of biedt de gerechtigde ouder een voorschot op de alimentatie van de kinderen.

De DAVO biedt dus een oplossing voor het probleem van de niet-betaling of maar gedeeltelijke betaling van onderhoudsbijdragen aan kinderen. Andere methoden om alimentatievorderingen te innen zijn de sommandelegatie en de beslaglegging door de deurwaarder (niet gratis).

In 2022 werden 4.515 nieuwe dossiers bij DAVO geopend. Dat is 16% meer dan in 2021 (3.894 nieuwe dossiers), volgens cijfers van minister van Financiën Vincent Van Peteghem. Het is ook 31% meer dan in 2020 en zelfs 64% meer dan in 2019.

In 2022 jaar telde DAVO 22.563 actieve dossiers, tegen 2.877 in 2021.

95% van de aanvragers zijn vrouwen.

De dienst kan dan het maandelijks verschuldigde (en achterstallige) bedrag bij deze ex-partner opeisen en eventueel voorschotten betalen. De bedoeling is de onzekerheid en kinderarmoede te bestrijden die het gevolg kunnen zijn van het niet betalen van deze bijdragen. In 2022 profiteerden ongeveer 21.000 kinderen per maand van DAVO.

DAVO kan ook aanspraak maken op de "onderhoudsvergoeding" die aan de ex-partner verschuldigd is en die wordt betaald om hem of haar te onderhouden.

Op 31 oktober 2022 had DAVO al voorschotten van 17,1 miljoen euro betaald (17,5 miljoen euro voor heel 2021; 10,5 miljoen euro voor 2020). DAVO had ook 13,6 miljoen euro teruggevorderd van de ex-partners en 6,9 miljoen euro aan werkingskosten: degene die de alimentatie moet betalen, betaalt DAVO 13% bovenop het ingevorderde en de achterstallige betalingen.

De Vrouwenraad vraagt:

Om de werking van DAVO nog verder te optimaliseren:

- De jaarlijkse publicatie van het rapport van de DAVO Evaluatiecommissie.
- De uitbreiding van de bevoegdheden van DAVO met een automatische invordering bij de onderhoudsplichtige (wanneer er een uitvoerbare titel is) zonder dat de onderhoudsplichtige nog stappen moet ondernemen.
- Het maximaal bedrag van 175 euro per maand per kind als voorschot op de achterstallige onderhoudsbijdragen verhogen.
- De achterstallige buitengewone kosten voor kinderen ook invorderen.
- De voorschottenregeling uitbreiden tot achterstallige buitengewone kosten.

¹⁵⁴ Wet van 21 februari 2003 tot oprichting van een Dienst voor Alimentatievorderingen bij de FOD Financiën en tot wijziging van het Gerechtelijk Wetboek, met het oog op een effectieve invordering van onderhoudsgelden; gewijzigd door de wet van 22 april 2014.

- Ook voorschotten toekennen op achterstallige onderhoudsuitkeringen tussen ex-partners.
- Blijvende bekendmaking van de werking van DAVO.
- Een betere toegankelijkheid en bereikbaarheid van de diensten van DAVO, op lokaal niveau (bijvoorbeeld via samenwerking met sociale huizen, CAW's in Vlaanderen,...).
- De oprichting van een universele dienst voor alimentatievorderingen.¹⁵⁵ De bevoegdheden van DAVO bijgevolg uitbreiden naar een 'automatische' DAVO (automatische invordering bij de onderhoudsplichtige zonder dat de onderhoudsgerechtigde zelf nog stappen moet ondernemen) als er een vonnis is of een uitvoerbare titel.
- In afwachting van een universeel DAVO: flankerende maatregelen om wanbetaling van onderhoudsbijdragen van kinderen te voorkomen: door een coherent beleid, met coördinatie van bevoegdheidsdomeinen en -niveaus over kwesties die van belang zijn voor gezinnen in geval van scheiding (justitie, gezinsfiscaliteit, scheiding, verblijfsregeling van kinderen), door objectieve berekeningsmethodes voor onderhoudsbijdragen voor kinderen vast te leggen en naar voor te schuiven (zie hoger bij Justitie: Commissie Onderhoudsbijdragen).

Geweld – gendergerelateerd

Opvolging internationale verplichtingen

Van belang is dat België en de gefedereerde entiteiten moeten voldoen aan internationale verplichtingen, zoals het Verdrag van de Raad van Europa inzake het voorkomen en bestrijden van geweld tegen vrouwen en huiselijk geweld (11/08/2014), het zogenaamde Verdrag van Istanbul: door België geratificeerd en sinds 1 juli 2016 bij ons van kracht. Het belangrijkste beleidsinstrument daarvoor is het [Nationaal Actieplan ter bestrijding van alle vormen van gendergerelateerd geweld 2021-2025](#).

¹⁵⁵ De DAVO-wet van 2003 voorzag de oprichting van een universele dienst om niet- of onvoldoende betaalde onderhoudsbijdragen (kinderen) en -onderhoudsuitkeringen ex-partner in te vorderen zonder enige beperking: zonder inkomensgrens en ongeacht het land waar de schuldenaar zich bevindt. Helaas is deze wet een aantal keren gewijzigd en daarmee afgeweken van het oorspronkelijke doel: een dienst die voor iedereen toegankelijk is. De toegang tot de voorschottenregeling werd immers beperkt door een inkomensplafond en geldt uitsluitend nog voor onderhoudsbijdragen voor kinderen. Gedurende een bepaalde periode moest de onderhoudsplichtige zelfs zijn woonplaats in België hebben of er over inkomsten beschikken. Dat is nu niet meer het geval. DAVO vordert achterstallige onderhoudsbijdragen in voor de ex, als die er recht op heeft, en voor de kinderen. DAVO keert ook maandelijks onder bepaalde voorwaarden voorschotten uit, maar uitsluitend voor onbetaalde onderhoudsbijdragen voor kinderen. Sinds de wetwijziging van 9 juli 2020 is ook het inkomensplafond afgeschaft.

GREVIO (Group of Experts on Action against Violence against Women and Domestic Violence) heeft als opdracht om de uitvoering van het Verdrag van de Raad van Europa in de landen, die het al geratificeerd hebben, te monitoren en te evalueren. België diende op 18 februari 2019 zijn eerste landenrapport in bij GREVIO. Op 28 juni 2020 publiceerde GREVIO het (Baseline) Evaluation Report Belgium. Op 11 september 2020 volgde de repliek van de Belgische overheid. Ten slotte bracht het Comité der Partijen op 15 december 2020 elf aanbevelingen uit voor België. Meer info: [GREVIO Country monitoring/Belgium](#).

De plenaire vergadering van de Kamer keurde op 16 februari 2023 het [IAO-Verdrag betreffende de uitbanning van geweld en intimidatie in de wereld van werk goed](#).

The Committee on the Elimination of Discrimination against Women is een in 1982 opgericht orgaan van 23 deskundigen, op het gebied van vrouwenzaken uit de hele wereld. Het mandaat van het Comité is zeer specifiek: het waakt over de vooruitgang voor vrouwen in de landen die partij zijn bij het VN Vrouwenverdrag (1979) en ziet toe op de uitvoering van nationale maatregelen om deze verplichting na te komen. Het Comité doet ook aanbevelingen/[General Recommendations](#) over alle kwesties die vrouwen aangaan en waaraan de staten die partij zijn volgens het Comité meer aandacht zouden moeten besteden. Zie: [General recommendation No. 12 -- eighth session, 1989 violence against women](#) en [General recommendation No. 19 -- eleventh session, 1992 violence against women](#)

De Vrouwenraad vraagt:

De verdere implementatie van het [Verdrag van de Raad van Europa inzake het voorkomen en bestrijden van geweld tegen vrouwen en huiselijk geweld \(2011\)](#) onder meer via het [Nationaal actieplan in de strijd tegen gendergerelateerd geweld 2021-2025](#) en het volgende NAP. Prioritair de uitvoering van de aanbevelingen van het Comité der Partijen in het kader van het Verdrag van Istanbul.

De implementatie van de [De aanbeveling over de bescherming van de rechten van migranten, vluchtelingen en asielzoekende vrouwen en meisjes](#) (aangenomen door het Comité van Ministers van de Raad van Europa op 20 mei 2022). Zie [Vrouwenraadnota en aanbevelingen over De aanbeveling over de bescherming van de rechten van migranten, vluchtelingen en asielzoekende vrouwen en meisjes \(aangenomen door het Comité van Ministers van de Raad van Europa op 20 mei 2022\) Focus op gendergerelateerd geweld tegengaan \(2022\)](#).

Naar aanleiding van het Belgisch voorzitterschap van de Europese Unie van januari t/m juni 2024 moet de Belgische regering zich inzetten om het voorstel de Europese Commissie voor een EU-richtlijn van het Europees Parlement en de Raad ter bestrijding van geweld tegen vrouwen en huiselijk geweld - Straatsburg, 8.3.2022 COM(2022) 105 final 2022/0066 (COD) – onderhandeld en goedgekeurd te krijgen. In de toekomst ook de omzetting van deze richtlijn in Belgische regelgeving.

De omzetting van het [IAO-Verdrag betreffende de uitbanning van geweld en intimidatie in de wereld van werk in regelgeving](#).

Een nieuw Nationaal Actieplan Gendergerelateerd Geweld dat loopt vanaf 2026 tot 2031.

Voor meer gedetailleerde aanbevelingen verwijzen we ook nog naar **volgende Vrouwenraaddocumenten met aanbevelingen**:

[Obstetrisch geweld \(2020\)](#)

[Daderprogramma's afstemmen op de aanbevelingen van GREVIO \(2021\)](#)

En naar de adviezen van het Nationaal Platform dat het Middenveld vertegenwoordigd in het kader van de uitvoering van het Nationaal Actieplan ter bestrijding van gendergerelateerd geweld (NAP) 2021-2025 (waarvan de Vrouwenraad deel uitmaakt): Advies over het tussentijds verslag van de Belgische regering: **begin 2024**.

Wet vrouwen- en gendergerelateerde moord

Wet van 29 juni 2023 **betreffende de preventie en bestrijding van vrouwenmoorden, gendergerelateerde moord en het daaraan voorafgaande geweld** [DOC 3400](#)

Deze wet omvat onder meer:

Definities

Om een geïntegreerd beleid ter bestrijding van vrouwenmoord te kunnen voeren, is het van belang het eens te worden over wat we het over hebben. Deze definitie, gebaseerd op Europese en internationale teksten, zal een onderscheid maken tussen **intieme feminicide** (bijv. een vriendin), **niet-intieme feminicide** (bijv. een vrouw in een prostitutiekring), **indirecte feminicide** (bijv. na gedwongen abortus of genitale verminking van vrouwen) en **genderspecifieke moord** (bijv. een transgender man).

Bovendien wordt niet alleen feminicide gedefinieerd, maar ook de verschillende vormen van geweld die aan feminicide kunnen voorafgaan, zoals seksueel geweld, psychologisch geweld en **dwingende controle**. Doordat het "**genderperspectief**" voor het eerst ook wettelijk is gedefinieerd, kan het worden gebruikt bij de aanneming en uitvoering van elk besluit, beleid of maatregel in verband met het toepassingsgebied van deze wet.

Gegevensverzameling en publicaties

Metten is weten. Daarom is het belangrijk gegevens te verzamelen om inzicht te krijgen in de omvang van het probleem en de kenmerken ervan, zodat de nodige lessen kunnen worden getrokken om de preventie tegen vrouwenmoord te versterken.

De ontwerptekst omvat drie maatregelen op dit gebied :

Elk jaar zal een verslag worden gepubliceerd met de belangrijkste statistieken over vrouwenmoorden, de kenmerken van de slachtoffers, de daders en de relatie tussen het slachtoffer en de dader.

Om de twee jaar wordt een studie over feminicide uitgevoerd, met inbegrip van de prevalentie van de verschillende categorieën en types, de ontwikkeling ervan in de tijd en de maatregelen die zijn genomen om het verschijnsel in te dammen, relevante gegevens over de slachtoffers, de daders, de relatie tussen het slachtoffer en de dader, de omstandigheden rond de dood, de kenmerken van het incident en de gendergerelateerde motieven van het slachtoffer.

Ten slotte zal **een interdisciplinair comité een kwalitatieve analyse** van de gevallen van vrouwenmoorden uitvoeren om tekortkomingen vast te stellen en aanbevelingen aan de regering te doen.

De rechten van slachtoffers van gendergerelateerd geweld

Slachtoffers van pogingen tot vrouwenmoord staan natuurlijk centraal in deze wet. Ze krijgen nu nieuwe rechten:

- **Het recht op vertaling** van de belangrijkste elementen van hun verhoor in een taal die zij begrijpen. Als een vrouw die het slachtoffer is van geweld bijvoorbeeld alleen Oekraïens spreekt, zal zij haar gehoor in die taal kunnen laten vertalen, zonder dat zij een vertaler hoeft te betalen.
- **Zij zullen ook het geslacht kunnen kiezen** van het lid van de politie dat hen ondervraagt.
- **De wet garandeert dat slachtoffers worden opgevangen in een geschikte ruimte** die de nodige discretie biedt, door een politieagent die is opgeleid in gendergerelateerd geweld.
- **Het recht op informatie voor slachtoffers van bestaande beschermingsmaatregelen**: stalking alarm, tijdelijk verblijfsverbod, plaats- of contactverbod, niet-communicerbaar adres, enz. en de uitvoering daarvan.
- Ten slotte zullen slachtoffers van niet-acuut gendergeweld **online een klacht kunnen indienen**.

Risicobeoordeling als preventie-instrument

We weten dat gendergerelateerd geweld een continuüm vormt, een vicieuze cirkel die soms begint met vormen van geweld die onschuldiger lijken. Een belangrijk element in de strijd tegen de escalatie van geweld zal de verplichting zijn om een instrument voor risicobeoordeling en -beheer te gebruiken, dat in elke nieuwe fase van het onderzoek moet worden bijgewerkt, met een intersectionele lezing en rekening houdend met de kwetsbaarheid van het slachtoffer. Dit moet de politie en justitie in staat stellen de risico's van een slachtoffer beter in te schatten, de gevaarlijkheid van de daders te analyseren en beschermende maatregelen te nemen, zoals een tijdelijk straatverbod of een stalking alarm.

Opleiding

Het is uiterst belangrijk dat politieagenten en magistraten op de hoogte zijn van deze wet en vertrouwd zijn met de nieuwe instrumenten voor de bestrijding van het geweld dat aan vrouwenmoord voorafgaat. Daarom zal in de bestaande opleidingen voor politieagenten en magistraten speciale aandacht worden besteed aan vrouwenmoorden en de geweldsspiraal die eraan voorafgaat. Magistraten die reeds zijn opgeleid in gendergerelateerd geweld, krijgen de gelegenheid een specifieke module over deze nieuwe wet te volgen.

Op 30 mei 2023 werden tijdens een studienamiddag de resultaten voorgesteld van een onderzoek dat gevoerd werd in het kader van maatregel 24 van het Nationaal Actieplan Gendergerelateerd Geweld (2021-2025): “De mogelijkheid bestuderen om een mechanisme in te stellen voor de analyse van moorden op basis van gender, met bijzondere aandacht voor feminicides. Met dit mechanisme wordt gestreefd naar een betere kennis over de slachtoffers (hun geslacht, leeftijd en relatie tot de pleger) en naar rapportage over de omstandigheden van deze moorden (zoals de dag en het tijdstip, de plaats en de gebruikte middelen om de daad te plegen). Dit onderzoek werd uitgevoerd door het NICC-INCC in samenwerking met het IGVM. Het stelt de invoering voor van een model van Domestic Homicide Review (DHR). De bedoeling is om inzicht te krijgen in de dynamieken die spelen, welke risico- en beschermende factoren bij gendergerelateerde dodingen; om uiteindelijk tot betere samenwerkingen te komen tussen de relevante actoren en tot preventie. Voor de uitvoering van DHR's zal eerst een nationaal review comité moeten opgericht worden.

De Vrouwenraad vraagt:

Dat de wet betreffende de preventie en bestrijding van vrouwenmoorden, gendergerelateerde moord en het daaraan voorafgaande geweld in de volgende legislatuur operationeel wordt.

Een uitvoeringsbesluit (KB) inzake de oprichting van een Nationaal Domestic Review Comité.

Seksisme in de openbare ruimte

Zie Vrouwenraad [Nota en aanbevelingen Seksisme in de openbare ruimte. Een benadering vanuit het internationaal recht \(2023\)](#), o.a.

Onderzoek mogelijke maatregelen om de handhaving te verbeteren van de seksisme wet van 22 mei 2014 die seksisme en misogyn gedrag in de publieke ruimte veroordeelt en strafbaar stelt en om de reikwijdte van de wet uit te breiden tot preventie, opleiding, slachtofferbegeleiding, daderbehandeling,... met bijzondere aandacht voor seksisme en misogyn gedrag in virtuele publieke ruimte (sociale media, internet, twitter, AI...), seksistische haatspraak en sekstereotyperingen die vernederen of aanleiding zijn tot (seksueel) geweld en/of intimidatie en discriminatie, met inbegrip van de ontkenning van sekse als bepalende factor voor de gelijke economische, sociale en culturele mensenrechten van vrouwen en mannen in de publieke ruimte. De wetgeving zou rekening moeten houden met de internationale definitie van seksisme van de Raad van Europa (zie hoger), met verzwarende omstandigheden (zoals leeftijd, leeftijdsverschillen, ongelijke macht,...), passende rechtsmiddelen en hulp moeten voorzien voor slachtoffers en passende behandeling van de daders;

Een versterking van het wettelijk kader, m.n. een specifiek strafrechtelijk kader om seksistische haatspraak gemakkelijker aan te pakken en te bestraffen via een wijziging van artikel 150 van de Grondwet zodat drukpersmisdrijven ingegeven door seksisme onder de bevoegdheid worden geplaatst van de correctionele rechtbank, zoals dit sinds 1999 reeds het geval is voor racistische schriftelijke haatspraak; de aanneming van een samenhangend beleidskader inzake het voorkomen en opheffen van alle vormen van seksisme, misogyn gedrag en discriminatie in (virtuele en fysieke) publieke ruimte, met gerichte doelstellingen, benchmarks, tijdschema's, voortgangs- en resultaatsindicatoren, gepaste budgetten en een monitoring- en evaluatiemechanisme, waaronder rapportage aan het parlement. De voorstellen van de Franse Hoge Raad voor de gelijkheid tussen mannen en vrouwen kunnen hiertoe mee inspireren;

De aanneming van een interfederaal actieplan seksisme met aandacht voor alle vormen en facetten van seksisme (virtuele en fysieke realiteit) en met – gezien de verdeling van de bevoegdheden – een sterke invulling vanuit de gemeenschappen, met bijdragen van al de verschillende bevoegdheden/bevoegde ministers;

Een bevoegde instelling of instellingen/administratie(s) die verantwoordelijk is/zijn voor de registratie en de verzameling van data over de prevalentie van seksisme, misogyn gedrag en discriminatie in de openbare ruimte, voor de ontwikkeling van indicatoren, voor de monitoring en evaluatie van het beleid, voor de publicatie van de bevindingen in een tweejaarlijks rapport;

Nauwe samenwerking met alle direct betrokken stakeholders, waaronder: steden en gemeenten, het parlement, onderzoekers en de vrouwenorganisaties ... en om acties van het maatschappelijk middenveld die seksisme bestrijden te steunen, zoals acties die seksisme en discriminatie in de openbare ruimte helpen in kaart brengen, die het publiek informeren en sensibiliseren of die obstakels voor gelijkheid helpen opheffen.

Aanbeveling van het Instituut voor de gelijkheid van vrouwen en mannen nr. 2022-R/10 over de wet ter bestrijding van seksisme in de openbare ruimte:

- Verheldering en herziening van de definitie van seksisme:
 - o Verduidelijken dat naast geslacht ook geslachtsverandering, genderidentiteit, genderexpressie, sekse-kenmerken en andere door de Genderwet beschermde criteria een strafbaar feit kunnen veroorzaken;
 - o De eis inzake de ernst van de inbreuk schrappen of ten minste verduidelijken;
 - o De eis in verband met het specifieke karakter van de beoogde persoon of personen schrappen;
 - o Verduidelijken dat het vereiste morele element bestaat in het voornemen om de verboden handeling te verrichten en de mogelijke gevolgen daarvan toelichten.
- Versterking van de opleiding van de gerechtelijke actoren inzake seksisme en het rechtskader op dit gebied;

- Concrete implementatie van alternatieve straffen, met inbegrip van sensibiliseringsopleidingen rond seksisme en de gelijkheid tussen vrouwen en mannen;
- Herzien van artikel 150 van de Grondwet om persdelicten strafbaar te stellen, ongeacht het discriminerende motief dat eraan ten grondslag ligt, in het bijzonder wanneer het seksistisch is;
- Uitdrukkelijke toevoeging van de Seksismewet aan de normen die kunnen worden toegepast in het kader van COL 13/2013;
- De nodige sensibilisering en educatie inzake seksisme om een verandering in de maatschappelijke attitudes te bewerkstelligen.

Cybergeweld

We verwijzen naar het Vrouwenraadartikel: [Cybergeweld tegen vrouwen \(2023\)](#):

Dit artikel geeft onder meer een overzicht van definities (internationaal), van manifestaties van online geweld, motieven van cyberseksisme en online geweld op vrouwen, enkele data over de plegers, de impact van digitaal geweld, de wetgeving op EU-niveau om online geweld (op vrouwen) aan te pakken.

Er bestaat voortschrijdend inzicht dat er dringend effectieve maatregelen genomen moeten worden om het online geweld en de cyberaanvallen op vrouwen te stoppen, zowel vanuit het perspectief van de rechten van vrouwen als omwille van belangen van de samenleving.

In maart 2023, boog de VN Commissie Status van de Vrouw zich over de kwestie van online geweld tegen vrouwen en meisjes en werden aanbevelingen aangenomen, die door de VN-lidstaten omgezet moeten worden in wetgeving en beleid.

Online geweld tegen vrouwen kan en moet op nationaal niveau aangepakt worden, maar het grensoverschrijdend karakter van dit geweld vereist een eenvormige en doeltreffende grensoverschrijdende aanpak. Het beleid van de Europese Unie staat echter nog in de kinderschoenen. Sommige lidstaten beschikken wel al over beperkte specifieke wetgeving om bepaalde vormen van online geweld aan te pakken. Geen enkele lidstaat heeft echter een regulerend kader dat alle vormen van cybergeweld dekt.

De bestaande wetgeving en het beleid van de EU-lidstaten zijn ook weinig op elkaar afgestemd en er is een tekort aan voldoende en systematische naar sekse en leeftijd opgesplitste vergelijkbare gegevens en data, die ook rekening houden met het intersectioneel karakter van online geweld om de problematiek effectief in beeld te brengen en doeltreffend aan te kunnen pakken.

Op niveau van de Europese Unie is geen specifieke wetgeving voorhanden om gendergebonden cybergeweld aan te pakken. Er zijn wel meerdere richtlijnen, verordeningen en andere beleidsinitiatieven die relevant zijn voor de strijd

tegen gendergebonden online geweld, maar een gemeenschappelijke visie over welke van deze wetgeving relevant is voor het aanpakken van online geweld tegen vrouwen en een coherent beleidskader waarin de verschillende dimensies van online geweld tegen vrouwen samengebracht worden, ontbreekt tot nu toe. Hier zou dringend werk van gemaakt moeten worden.

In 2022 is de Regulation on a Single Market for Digital Services, de zogenaamde Digital Service Act (DSA)¹⁵⁶ in werking getreden en de meeste bepalingen ervan zullen vanaf 17 februari 2024 van toepassing zijn. De DSA creëert een veilige voorspelbare en betrouwbare online-omgeving waar EU-burgers burgers en anderen hun grondrechten kunnen uitoefenen, gegarandeerd in het Handvest van de grondrechten van de Europese Unie. De DSA bevat ook verplichtingen om te voorkomen dat men blootgesteld wordt aan illegale inhoud, waaronder inhoud die gendergerelateerd geweld inhoudt.

Aanbeveling Vrouwenraad voor het Belgisch EU-voorzitterschap in 2024:

De aanneming van een degelijk wetgevings- en beleidskader om de online veiligheid te verhogen en online geweld te voorkomen en te bestrijden, rekening houdend met intersectionele factoren die specifieke groepen vrouwen bijzonder kwetsbaar maken voor online geweld en misbruik, zou één van de prioriteiten van het Belgische voorzitterschap kunnen zijn.

Hierin zou mee uitvoering moeten gegeven worden aan bindende verdragen en 'soft law' op niveau van de Verenigde Naties (VN) en de Raad van Europa (COE), waaronder: ▪ Verdrag inzake de uitbanning van alle vormen van discriminatie van vrouwen (VN, 1979); ▪ Verdrag van de Rechten van het Kind (VN, 1989); ▪ Verdrag over het bestrijden van mensenhandel (COE, 2005); ▪ Verdrag over het bestrijden van geweld op vrouwen en van intrafamiliaal geweld (COE, 2011); ▪ Verdrag over cybercrime (COE, 2001) en de additionele Protocollen over racisme en xenofobie (2003) en over samenwerking en elektronische bewijsvoering (2022); ▪ CSW 67, algemene aanbevelingen over online geweld tegen vrouwen en meisjes (VN); ▪ Ministeriële aanbeveling CM/Rec/(2016)4 over bescherming en veiligheid van journalisten en andere media-actoren (COE); ▪ Ministeriële aanbeveling CM/Rec/(2019)1 over het bestrijden van seksisme (COE); ▪ ECRI algemene aanbeveling 15 CRI(2016)15 over het bestrijden van haatspraak (COE).

De aanneming van het voorstel van richtlijn van de Europese Commissie over het bestrijden van geweld op vrouwen en van intrafamiliaal geweld, van de Commissiemededeling over een inclusiever en beschermender Europa door de lijst van EU-misdrijven uit te breiden tot haatzaaiende uitlatingen en haatmisdrijven en de opname van het voorkomen en bestrijden van alle vormen van online geweld tegen vrouwen in de volgende EU strategie voor gendergelijkheid (2026-2031), rekening houdend met intersectionele factoren die bepaalde vrouwen bijzonder kwetsbaar maken voor online geweld, zijn alvast stappen in de goede richting voor het Belgische voorzitterschap.

¹⁵⁶ Regulation (EU) 2022/2065 of the European Parliament and of the Council of 19 October 2022 on a Single Market For Digital Services and amending Directive 2000/31/EC (Digital Services Act), OJ L 277, 27.10.2022, p. 1–102.

Commission on the Status of Women Innovation and Technological Change. Education in the Digital Age, CSW 67. Progress toward Gender Equality. Briefing, 6-17 March 2023

Hoofdstuk Preventie en uitbannen van alle vormen van geweld:

Voer een coherent beleid (wetgeving, maatregelen) om alle vormen van geweld op vrouwen en meisjes in zowel publieke als private ruimtes, online en offline, te voorkomen en te bannen en om de daders van dit geweld te bestraffen. Maak een eind aan straffeloosheid en neem passende maatregelen om een veilige, ondersteunende en geweldvrije werkomgeving voor vrouwen te creëren, o.m., door het ratificeren van kernverdragen die beschermen bieden tegen gendergerelateerd geweld en seksuele intimidatie. Doe dit in overleg met alle relevante belanghebbenden om de effectiviteit van de wetgeving en het beleid te vergroten is.

Veroordeel het gebruik van digitale middelen zoals sociale media en onlineplatforms voor alle vormen van geweld, intimidatie, misbruik en schendingen van de rechten van vrouwen en meisjes (haatzaaiende uitlatingen, racisme, mensenhandel, alle vormen van seksuele uitbuiting, kindhuwelijken, zonder goedvinden delen van persoonlijke, seksueel expliciete inhoud, ongeautoriseerde manipulatie van informatie of afbeeldingen, productie en distributie van kinderpornografie...) en neem alle passende maatregelen, inclusief juridische of strafrechtelijke maatregelen, om dit te voorkomen en een halt toe te roepen.

Vergroot de kennis en monitoring van patronen van gendergerelateerd geweld die plaatsvinden door of versterkt worden door het gebruik van technologie.

Voorzie hulplijnen, vertrouwelijke en doeltreffende meldingsmechanismen en uitgebreide dienstverlening (sociaal, gezondheid, zorg, juridisch) voor slachtoffers van digitaal en technologie-gebonden geweld, met oog voor het voorkomen van secundaire victimisering. Waarborg dat vrouwen en meisjes gelijke toegang hebben tot de rechter. Vergroot de kennis van vrouwen over beschikbare rechtsmiddelen en mechanismen voor geschillenbeslechting en voorzie burgerrechtelijke en administratieve alternatieven voor slachtoffers en nabestaanden die omwille van financiële belemmeringen of systemische discriminatie geen toegang hebben tot legale wegen. Geef erkenning aan de belangrijke bijdrage van vrouwenorganisaties die ondersteunende diensten verlenen aan slachtoffers.

Ontwikkel efficiënte gender- en leeftijdsgebonden strategieën om seksuele uitbuiting en misbruik van meisjes in digitale contexten te voorkomen en te bestrijden, o.m., door te zorgen dat instellingen die diensten aan meisjes verlenen gepast uitgerust zijn om dit te voorkomen en om vroegtijdig in te grijpen en door gezinnen en gemeenschappen hulpmiddelen aan te reiken om de overtreders zowel online als offline te hinderen, rekening houdend met de rol en verantwoordelijkheid van ouders, voogden en andere personen die wettelijk verantwoordelijk zijn voor de meisjes.

Verken de mogelijkheden van nieuwe technologieën om bij te dragen aan de preventie en bestrijding van seksueel geweld in gewapende conflicten en om de deelname van slachtoffers aan strafrechtelijke procedures (waar van toepassing) te bevorderen.

Versterk de capaciteit en de beleidscoherentie en de beleidscoördinatie door alle relevante stakeholders (overheid en niet-overheid) opleiding aan te bieden om kennis, vaardigheden en digitale expertise te verwerven over geweld op vrouwen en meisjes dat plaatsvindt of versterkt wordt door het gebruik van technologie en door het aanbieden van slachtoffer- en nabestaandengerichte ondersteuning.

Europees Parlement. Policy Department for Citizens' Rights and Constitutional Affairs Directorate-General for Internal Policies. Study requested by the FEMM Committee The impact of the use of social media on women and girls (2023)

Gaat in op genderverschillen in gebruik van de sociale media, de individuele gevolgen van de sociale media voor vrouwen en meisjes (mentale gezondheid, lichaamsgerelateerde mentale gezondheid, cybergeweld op vrouwen), op de maatschappelijke impact van de sociale media op vrouwen en meisjes (versterking van gendernormen, impact van intimidatie op het professionele leven, culturele stereotypering en participatie, de manosphere: antifeminisme en mannelijke suprematie groepen online, pornografie) over mogelijke preventieve en beschermende maatregelen; over de actuele beleidscontext op niveau van de EU en internationaal.

Aanbevelingen Studie:

Recommendations relating to regulation

1. Complete the ratification of the Istanbul Convention by the EU and adopt the Directive on preventing and combating violence against women and domestic violence. There is an urgent need to ratify the Istanbul convention at an EU level and to adopt the Directive on combating violence against women and domestic violence which gives regard to the growing issue of online harm.
2. Review the DSA after a 12-month period to ensure that it is functioning as intended, that platforms are meeting their obligations and that issues which impact on gender equality such as gendered mental health risks, online gender-based violence or gendered targeting of advertising, algorithmic transparency as well as researcher access to data for these issues, are being adequately addressed by the platforms under the DSA. While the scope of the DSA includes tackling gendered harm, it is not its sole focus and there is the potential that other forms of systemic risk are prioritised by platforms when dealing with the DSA. For this reason, a review which focuses on gendered risks would ensure that the DSA is functioning as intended within this area.

3. Review the exemption from obligations for small platforms in the regulation of online harms under the DSA. If the EU is to appropriately address online harms and gendered violence, online standards ought to be applied evenly in order to proactively cultivate an online environment which does not tolerate such harms, irrespective of scale.

4. Expand the restriction of targeted advertising within the DSA to include targeting by gender. While gender-targeted advertising is profitable for platforms and desirable to advertisers, it carries considerable risks of harm and for this reason targeting should be restricted based on the same rationale that other forms of targeting based on personal sensitive data are restricted under the DSA.

Recommendations relating to platforms

5. Social media platforms should implement stricter content moderation practices and enforce harsher sanctions against gender-based instances of abuse, harassment and hate speech. While platforms have their own community standards which prohibit abusive or harmful actions against other users, instances of online harassment and abuse directed at women and girls are still prevalent and impact upon their participation and wellbeing which indicates that platforms need to take a stronger role in keeping their services safe.

6. Platforms should provide researchers with transparent details on policy and algorithmic design as well as access to data to assess the nature of personalisation driven harms. This should also include advertising data, such as details of gender-based targeting and the content of adverts, so that further research can establish whether social media advertising reinforces gender bias. While there are provisions for research access within the DSA, platforms can and should take their own initiative to work with researchers and to provide useful data access.

7. Policymakers should consider methods of incentivising social media platforms to partner with researchers in discovering technological solutions that would increase subjective wellbeing, encourage participation and reduce the risks of online gender-based violence for women and girls. While the DSA focuses on prevention of harm through assessing risk and holding platforms accountable for that risk, there is scope for initiatives and policies which encourage platforms to take a more active role in safeguarding their systems through participation with the research community.

8. Advertising regulators should consider the development of either regulation or guidelines addressing the use of gender targeting and gender stereotypes within social media advertising. This would assist advertisers with making ethical decisions which avoid unintended negative consequences resulting from their choices. There is a need for greater regulation or guidance for online advertisers to ensure that social media advertising is not perpetuating stereotypes in its content or exacerbating inequality through targeted delivery practices.

Recommendations relating to challenging online misogyny

9. Member States in conjunction with researchers, social media companies and NGOs should develop campaigns, interventions and policies which encourage a shared vocabulary that would help social media users to identify acts of gender-based violence or abuse. The normalisation of online misogyny serves to reinforce the idea that behaviours

which harm women and girls are acceptable. As explored in Chapter 6, interventions can provide awareness of what constitutes harm by offering a shared understanding of what actions constitute harm and are therefore societally unacceptable, and in some instances, illegal.

10. Member States in conjunction with researchers, departments of education and educational organisations should develop campaigns, interventions and policies which encourage social media literacy, by educating women and girls about unhealthy norms, image manipulation, and social media incentives. To combat the pervasive nature of body-related mental health issues which stem from image based social media usage, policymakers should draw from the range of literature used throughout the study which support the use of interventions that provide some measure of protection. Such initiatives should consider the findings of Section 4.2 and Chapter 6 such as encouraging content that includes testimonies of those with first-hand experience of the issues being discussed (e.g. people who have recovered from eating disorders), which are likely to be more persuasive than medical experts or promoting social media content that draws attention to the potential damages of certain societal norms (such as the thin-ideal body), while promoting healthier attitudes and behaviours.

11. Encourage technological and social innovation at an EU level to develop state of the art approaches to challenging gender norms and reducing online gendered harm. A research and innovation stream which focuses specifically on innovative approaches to tackling gendered online harms would encourage collaboration across Member States and foster further development of pioneering approaches such as the use of video games, social media tools, or online peer networks.

12. Member States should review their educational curriculum to ensure that boys and girls receive education around social media literacy, digital consent and digital ethics, image based sexual abuse, online gender-based violence and gender norms. While individual interventions have been shown to be effective, schools are a significant site for tackling gender inequality and it would be valuable for Member States to conduct their own individual reviews into the adequacy of school curricula in preparing young people for the realities of interacting online, equipping them to identify online harms and fostering a positive sense of digital citizenship.

Gezondheid

CEDAW Comité

The Committee on the Elimination of Discrimination against Women is een in 1982 opgericht orgaan van 23 deskundigen, op het gebied van vrouwenzaken uit de hele wereld. Het mandaat van het Comité is zeer specifiek: het waakt over de vooruitgang voor vrouwen in de landen die partij zijn bij het VN Vrouwenverdrag (1979) en ziet toe op de uitvoering van nationale maatregelen om deze verplichting na te komen. Het Comité doet ook aanbevelingen/[General Recommendations](#) over alle kwesties die vrouwen aangaan en waaraan de staten die partij zijn volgens het Comité meer aandacht zouden moeten besteden. Zie: [General recommendation No. 24 -- twentieth session, 1999 article 12 - women and health](#):

Recommendations for government action

29. States parties should implement a comprehensive national strategy to promote women's health throughout their lifespan. This will include interventions aimed at both the prevention and treatment of diseases and conditions affecting women, as well as responding to violence against women, and will ensure universal access for all women to a full range of high-quality and affordable health care, including sexual and reproductive health services.

30. States parties should allocate adequate budgetary, human and administrative resources to ensure that women's health receives a share of the overall health budget comparable with that for men's health, taking into account their different health needs.

31. States parties should also, in particular:

(a) Place a gender perspective at the centre of all policies and programmes affecting women's health and should involve women in the planning, implementation and monitoring of such policies and programmes and in the provision of health services to women;

(b) Ensure the removal of all barriers to women's access to health services, education and information, including in the area of sexual and reproductive health, and, in particular, allocate resources for programmes directed at adolescents for the prevention and treatment of sexually transmitted diseases, including HIV/AIDS;

(c) Prioritize the prevention of unwanted pregnancy through family planning and sex education and reduce maternal mortality rates through safe motherhood services and prenatal assistance. When possible, legislation criminalizing abortion could be amended to remove punitive provisions imposed on women who undergo abortion;

(d) Monitor the provision of health services to women by public, non-governmental and private organizations, to ensure equal access and quality of care;

(e) Require all health services to be consistent with the human rights of women, including the rights to autonomy, privacy, confidentiality, informed consent and choice;

(f) Ensure that the training curricula of health workers includes comprehensive, mandatory, gender-sensitive courses on women's health and human rights, in particular gender-based violence.

We verwijzen ook naar het Vrouwenraadmemorandum Gezondheid/zorg - Bio-ethiek – gezondheid – seksuele en reproductieve gezondheid en rechten 2019.

Staat van de gezondheid in België

EU – Landenprofiel België

State of the Health in de EU. België. Landenprofiel Gezondheid 2019.¹⁵⁷

De belangrijkste bevindingen uit het landenprofiel België:

- De levensverwachting in België is sinds 2000 met bijna vier jaar toegenomen, maar er zijn nog steeds grote verschillen op basis van geslacht en tussen sociaaleconomische groepen: de laagst opgeleide mannen leven ongeveer zes jaar korter dan de hoogst opgeleide mannen. Hoewel deze kloof iets kleiner is dan het EU-gemiddelde, is het één van de grootste van de West-Europese landen. Deze verschillen zijn voor een groot deel te wijten aan een grotere blootstelling aan milieu- en gedragsgerelateerde risicofactoren.
- Sommige gedragsgerelateerde risicofactoren, zoals roken, zijn doeltreffend aangepakt, maar overmatig alcoholgebruik blijft een groot probleem voor de volksgezondheid. De toename van overgewicht en obesitas onder adolescenten en volwassenen is ook een groeiende zorg. Er blijft ruimte voor verbetering van de coördinatie tussen de federale en gefedereerde entiteiten om de preventie te versterken en tegelijkertijd de aanbieders van eerstelijnszorg ertoe aan te zetten een grotere rol te spelen bij het bevorderen van een gezonde levensstijl voor de hele bevolking.
- België besteedt een relatief hoog aandeel van zijn bbp aan gezondheidszorg (10,3 % in 2017 tegen een EU-gemiddelde van 9,8 %) en bijna 80 % van de uitgaven voor gezondheidszorg wordt door de overheid gefinancierd. De verlaging van het plafond voor de groei van de overheidsuitgaven sinds 2013 heeft ertoe bijgedragen dat de groei gelijk is opgegaan met de groei van het bbp. Gezien de bestaande maatregelen wordt verwacht dat de druk op de begroting in de toekomst hoofdzakelijk zal voortvloeien uit de toenemende behoefte aan langdurige zorg als gevolg van de vergrijzing, wat een potentieel risico voor de budgettaire houdbaarheid met zich meebrengt.
- De toegang tot gezondheidszorg is over het algemeen goed, maar eigen bijdragen zijn gebruikelijk en 18 % van de uitgaven voor gezondheidszorg wordt rechtstreeks door de huishoudens gedragen, een groter aandeel dan het EU-gemiddelde van 16%. Mensen met een laag inkomen melden relatief veel onvervulde behoeften aan medische zorg, en zelfs meer voor tandheelkundige zorg, voornamelijk om financiële redenen. Dit houdt vooral verband met de lagere dekking van tandheelkundige zorg door de wettelijke ziekteverzekering.
- Hoewel het aantal artsen in België de afgelopen 15 jaar langzaam is toegenomen, is ongeveer 45 % van de artsen nu ouder dan 55 jaar, wat zorgt voor bezorgdheid over toenemende tekorten in de toekomst. In reactie hierop is het aantal toegelaten geneeskundestudenten de afgelopen jaren sterk toegenomen en is

¹⁵⁷ De landenprofielen geven een beknopt en beleidsgelateerd overzicht van de gezondheid en de zorgstelsels in de EU-lidstaten, waarbij wordt ingegaan op de bijzondere kenmerken en uitdagingen in elk land.

een toenemend aantal stageplaatsen opengesteld voor algemene geneeskunde om het aanbod van huisartsen in de toekomst te vergroten.

- België heeft sinds 2015 verschillende stappen ondernomen om de eerstelijnszorg te versterken en een betere geïntegreerde zorg voor mensen met chronische aandoeningen te bevorderen. Er zijn een aantal proefprojecten opgezet om nieuwe verzorgings- en financieringsmodellen te testen, met name door multidisciplinair teamwork voor patiënten met chronische ziekten, zoals diabetes, aan te moedigen.
- De wettelijke ziekteverzekering is in 2017 gaan samenwerken met medische verenigingen om een beter gebruik van gezondheidsdiensten te bevorderen; in 2019 had dit programma betrekking op meer dan 40 diagnostische en chirurgische procedures. Uit dit werk komen signalen naar voren van het mogelijk verkeerde gebruik van bepaalde diensten in bepaalde geografische gebieden, en van mogelijkheden om bepaalde activiteiten te verschuiven van intramurale zorg naar dagzorg.
- De afgelopen jaren zijn tal van maatregelen getroffen om de digitale transformatie van het zorgstelsel te versnellen, met name om het gebruik van elektronische medische dossiers en elektronische recepten te ontwikkelen. Het eGezondheidsplan voor 2019-21 zal de digitale transformatie verder voortzetten en het scala van digitale instrumenten waarover gezondheidswerkers en patiënten beschikken, uitbreiden.

Belgische Gezondheidsenquête 2018

Een belangrijk beleidsinstrument is de grootschalige Belgische Gezondheidsenquête die sinds 1997 om de vier à vijf jaar onder de bevolking in België georganiseerd wordt.

Het doel van deze enquête is om een algemene kijk te krijgen op de evolutie van de voornaamste gezondheidsproblemen bij de bevolking en hun levensstijl, die vaak bepalend is voor de gezondheid. De informatie helpt de gezondheidsautoriteiten een proactief gezondheidsbeleid te ontwikkelen gericht op de verbetering van de volksgezondheid en op de noden van risicogroepen.

Gezondheid en kwaliteit van het leven

Chronische ziekten en aandoeningen

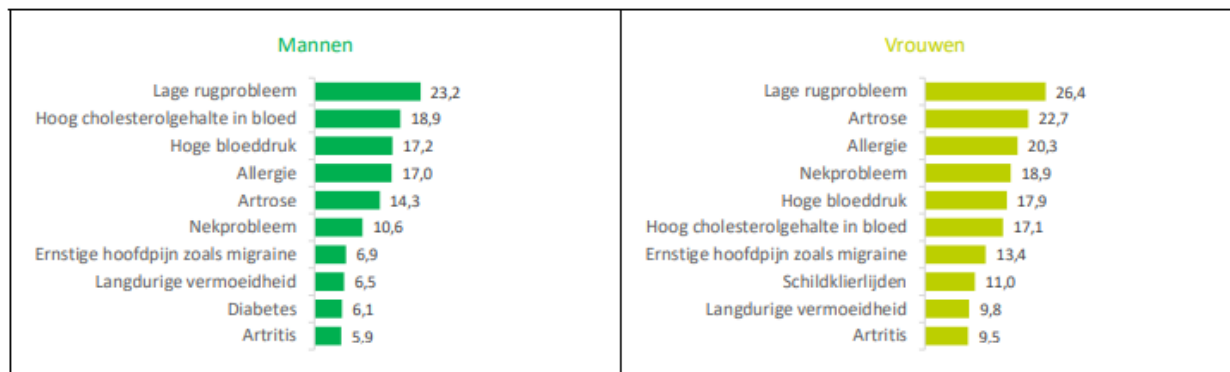
Er zijn verschillende aandoeningen die meer vrouwen treffen dan mannen en waarvan de gevolgen bovendien erger zijn voor vrouwen dan voor mannen en waarvan de behandeling voor mannen nauwgezetter wordt uitgevoerd. We denken aan astma, chronische aandoeningen¹⁵⁸, auto-immuunziekten, chronisch vermoeidheidssyndroom (CVS) of myalgische encefalomyelitis (ME), cerebrovasculair accident (CVA), cardiovasculaire en coronaire aandoeningen, diabetes type 2, eetstoornissen, osteoporose, emotionele problemen (depressie), psychologisch welbevinden, stress, ...

¹⁵⁸ Problemen van het bewegingsstelsel (lage-rugproblemen, nekproblemen, artrose, reumatoïde artritis, osteoporose), allergie, hoge bloeddruk, ernstige hoofdpijn, chronische angst, depressie, schildklierlijden en sommige oogproblemen (glaucoom, cataract), diabetes, kanker...

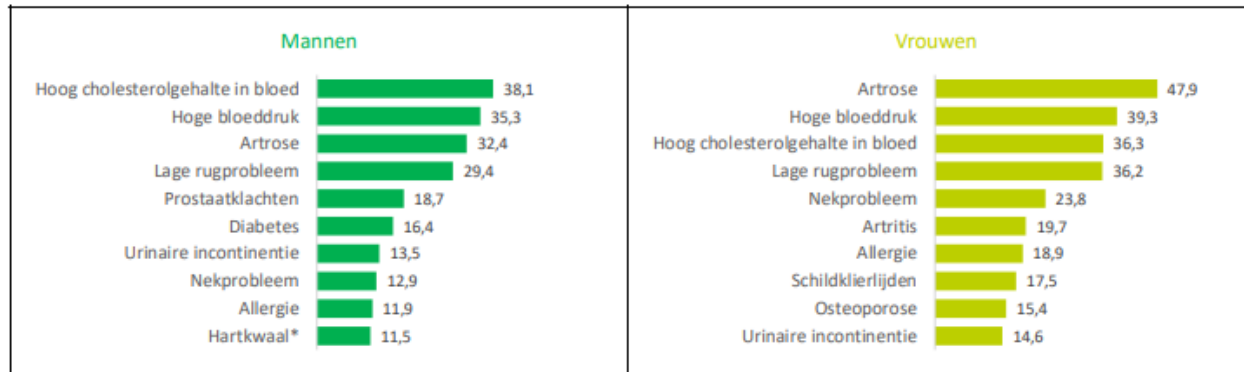
Chronische ziekten en aandoeningen. Gezondheidsenquête 2018:

De resultaten van de Gezondheidsenquête tonen aan dat het aantal personen met een chronische aandoening en multimorbiditeit in België onmiskenbaar blijft toenemen. Dit heeft implicaties voor de gezondheidszorg. Ook de komende jaren zullen voldoende budgettaire middelen moeten vrijgemaakt worden om het toenemend aantal chronische patiënten de nodige zorg te geven. Door de toenemende multimorbiditeit zal ook de organisatie van de zorg moeten geheroriënteerd worden. Minstens even belangrijk is dat het preventief gezondheidsbeleid verder inzet op de aanpak van belangrijke determinanten van chronische ziekten zoals roken, slechte voedingsgewoonten, alcoholgebruik, onvoldoende lichaamsbeweging. Daarbij mag de psychosociale context niet vergeten worden. De resultaten van de Gezondheidsenquête tonen aan dat het aantal mensen met depressie en langdurige vermoeidheid toeneemt in België. Ook hier moet het beleid zeker oog voor hebben. De aanwezigheid van socio-economische ongelijkheden in de prevalentie van chronische ziekten en aandoeningen is nog steeds een pijnpunt. Vanuit het idee dat gezondheid een universeel mensenrecht is, is het nodig om verder te investeren in programma's die deze socio-economische ongelijkheden aanpakken.

Grafiek: Top 10 van de meest voorkomende chronische ziekten en aandoeningen in de bevolking van 15 jaar en ouder. Percentage van de bevolking met deze ziekte of aandoening in de afgelopen 12 maanden, Gezondheidsenquête, België 2018



Grafiek: Top tien van de meest gerapporteerde chronische ziekten en aandoeningen in de bevolking van 65 jaar en ouder. Percentage van de bevolking met deze ziekte of aandoening in de afgelopen 12 maanden, Gezondheidsenquête, België 2018



De chronische ziekten en aandoeningen die het frequentst voorkomen, blijven ook toenemen. Het percentage van de bevolking met hoge bloeddruk, lage rugproblemen, nekproblemen, artrose, diabetes, schildklierlijden is sinds de eerste gezondheidsenquête nog nooit zo hoog geweest, en hoewel deze toename voor een stuk te maken heeft met de vergrijzing van de bevolking, verklaart dit niet het volledig plaatje. Ook aandoeningen die ook de jongere bevolkingsgroepen treffen, zoals allergie en astma zijn de afgelopen 5 jaar toegenomen. Verder rapporteert een toenemend aantal mensen een depressie en langdurige vermoeidheid in het afgelopen jaar. De toename van een aantal belangrijke chronische ziekten weerspiegelt zich ook in de evolutie van het aantal personen met multimorbiditeit, dat over een periode van 20 jaar bijna is verdubbeld. De oorzaken van het toenemend aantal personen met chronische ziekten zijn ongetwijfeld multifactorieel. Zowel de individuele leefstijl als de fysieke en sociale omgeving spelen een rol. Op basis van een dwarsdoorsnede onderzoek zoals de Gezondheidsenquête is het echter niet mogelijk om eenduidige oorzakelijke verbanden te leggen die deze trend kunnen verklaren. Bij vrouwen vinden we voor heel wat chronische aandoeningen hogere prevalenties dan bij mannen. Dit is o.m. het geval voor artrose, artritis, lage rugpijn, nekpijn, schildklierlijden, incontinentie, cataract, allergie, migraine, astma, depressie, langdurige vermoeidheid en osteoporose. Voor slechts enkele aandoeningen (hoog cholesterolgehalte in het bloed, coronair hartlijden, andere zware hartpathologie) vinden we een hogere prevalentie bij mannen. Dat chronische ziekten vaker voorkomen bij laagopgeleiden dan bij hoogopgeleiden werd al vastgesteld in de allereerste gezondheidsenquête in 1997. Twintig jaar later is dit nog steeds niet veranderd. Laagopgeleiden lijden vaker dan hoogopgeleiden aan hoge bloeddruk, hoog cholesterolgehalte in het bloed, hartinfarct, lage rugproblemen, artrose, artritis, diabetes, urinaire incontinentie, ernstige hoofdpijn zoals migraine, langdurige vermoeidheid, depressie en astma en hebben dan ook veel vaker te maken met multimorbiditeit.

De Vrouwenraad vraagt:

Een cel gender/sekse en gezondheid bij de FOD Volksgezondheid en/of het Federaal Kenniscentrum voor de Gezondheidszorg (KCE) die het genderperspectief van allerlei aandoeningen opvolgt en maatregelen voorstelt, o.a. inzake diagnosestelling, behandeling en medicatie,...

We verwijzen hiervoor ook nog naar ons memorandum Gezondheid 2019.

Subjectieve gezondheid

Subjectieve gezondheid. Gezondheidsenquête 2018:

- Het percentage vrouwen dat een slechte gezondheid aangeeft is iets hoger (24,7%) dan bij mannen (21,2%).
- De subjectieve gezondheid varieert in functie van de leeftijd: 8,2% van de 15-24-jarigen vindt dat ze in slechte gezondheid zijn, tegenover 17,6% van de 35-44-jarigen en zelfs 41,7% van de personen van 75 jaar en ouder.
- De laagst opgeleiden (diploma lager onderwijs of geen diploma) klagen vaker over hun gezondheidstoestand dan mensen met een diploma secundair of hoger onderwijs. Het risico van het aangeven van gezondheidsproblemen is 4,0 keer zo hoog bij de laagst opgeleiden dan bij de hoogst opgeleiden.
- Het percentage van de bevolking dat hun gezondheid als slecht beoordeelt is hoger in het Waals Gewest (26,2%) dan in het Brussels (21,6%) en het Vlaams Gewest (21,5%). Deze verschillen kunnen deels verklaard worden door een verschillende verdeling van de bevolking naar geslacht en leeftijd. Wanneer deze verdeling in rekening wordt genomen, is alleen het verschil tussen het Waals en het Vlaams Gewest significant.
- De subjectieve gezondheid is de afgelopen twintig jaar stabiel gebleven in België. In de periode 2001- 2013 was er een lichte verbetering met een daling van het percentage mensen dat hun gezondheid als slecht beoordeelde. Deze tendens houdt echter niet aan. Zo was het percentage in 2018 (23,0%) bijna gelijk aan dat waargenomen in 2008 (23,2%).
- De trend voor België wordt zowel waargenomen in Vlaanderen als in Wallonië. In Brussel daarentegen stellen we een aanzienlijke verbetering vast tussen 2013 en 2018: het percentage van de bevolking dat een slechte gezondheid aangeeft, daalt van 24,9% in 2013 tot 21,6% in 2018.

Kwetsbaarheid bij ouderen

Kwetsbaarheid bij ouderen. Gezondheidsenquête 2018:

Kwetsbaarheid bij ouderen is een vrij complex en moeilijk te definiëren begrip. In essentie gaat het om een gebrek aan fysiologische reserve dat er toe leidt dat ouderen minder weerbaar zijn tegen problemen waarmee ze worden geconfronteerd. In het kader van de vergrijzing van de bevolking is het zeer belangrijk om over informatie te beschikken over de prevalentie van kwetsbaarheid in de oudere bevolking.

De resultaten over kwetsbaarheid bij ouderen kunnen als volgt worden samengevat:

- Van de vijf dimensies van kwetsbaarheid bij 65-plussers komen vaakst zwakke spierkracht (35,9%), afname van de loopsnelheid (32,5%) en een gebrek aan lichaamsbeweging (31,3%) voor. Gebrek aan energie is aanwezig bij 25,1% van de 65-plussers. Het minst vaak komt een verminderde eetlust voor (12,3%).
- De bevolking van 65 jaar en ouder kan in drie klassen opgedeeld worden: robuuste personen (39,9%), personen met "pre-frailty", het voorstadium van kwetsbaarheid (37,3%) en kwetsbare personen (22,8%).

- Kwetsbaarheid bij ouderen komt het vaakst voor in het Brussels Gewest (28,1%), gevolgd door het Waals Gewest (23,9%) en het Vlaams Gewest (21,5%). Enkel het verschil tussen het Brussels Gewest en het Vlaams Gewest is significant.
- Kwetsbaarheid hangt samen met socio-demografische kenmerken. *De prevalentie is hoger bij vrouwen dan bij mannen, neemt toe met de leeftijd en is hoger bij laagopgeleiden.*

Langdurige beperkingen

Langdurige beperkingen. Gezondheidsenquête 2018:

Bij de oudere bevolking en dit vanuit verschillende perspectieven (bewegingsvrijheid, functionele beperkingen, beperkingen in dagelijkse activiteiten, beperkingen in huishoudelijke activiteiten).

De resultaten tonen aan dat een substantieel deel van de ouderen – en dan vooral vanaf de leeftijd van 75 jaar – beperkingen meldt om activiteiten zelfstandig te kunnen uitvoeren. Niettemin zijn er tekenen die erop wijzen dat relatief minder ouderen dan vroeger met beperkingen worden geconfronteerd. Enkele opvallende resultaten:

- Ruim één derde van de oudere bevolking (dit is van 65 jaar en ouder) is door gezondheidsredenen beperkt in activiteiten die mensen gewoonlijk doen. Bij diegenen van 75 jaar en ouder gaat het om 45% van de bevolking.
- *Vrouwen van 65 jaar en ouder geven duidelijk meer dan mannen in deze leeftijdscategorie aan door gezondheidsredenen beperkt te zijn.*
- In de oudere bevolking daalt het percentage dat door gezondheidsredenen beperkt is in activiteiten die mensen gewoonlijk doen doorheen de tijd.
- Eén op acht ouderen geeft aan vanwege gezondheidsredenen beperkt te zijn in hun bewegingsvrijheid (dit is: hun bewegingsvrijheid is beperkt tot hun huis, tuin, zetel of bed).
- Bijna één op drie ouderen geeft aan ernstig beperkt te zijn bij minstens één functionele activiteit (zien, horen, stappen, kenvermogen, zelfzorg of communicatie). Bij inwoners van 75 jaar en ouder gaat het om de helft van de bevolking.
- Een kwart van de oudere bevolking geeft aan hetzij matig, hetzij ernstig beperkt te zijn bij het uitvoeren van dagelijkse activiteiten zoals in en uit een bed stappen, zichzelf aan- en uitkleden, het toilet gebruiken,... Bij inwoners van 75 jaar gaat het om meer van 40%.
- Vier op tien ouderen met beperkingen in dagelijkse activiteiten kunnen op geen hulp rekenen voor het uitvoeren van deze activiteiten. Onder hen zou 20% best hulp kunnen gebruiken.
- Iets minder dan de helft van de oudere bevolking meldt beperkingen bij het uitvoeren van huishoudelijke activiteiten zoals maaltijden klaarmaken, de telefoon gebruiken, boodschappen doen,...
- Eén op vier ouderen met beperkingen bij het uitvoeren van huishoudelijke activiteiten kan niet op hulp rekenen, terwijl 17% onder hen deze hulp best zouden kunnen gebruiken.
- Laagopgeleiden rapporteren significant vaker beperkingen dan hoogopgeleiden. Dit kan voor een deel, maar niet helemaal, verklaard worden door de samenhang tussen beperkingen met leeftijd en geslacht.
- Het percentage personen dat beperkingen aangeeft, is vrij gelijkaardig in de drie gewesten.

Lichamelijke pijn

Lichamelijke pijn. Gezondheidsenquête 2018:

In de gezondheidsenquête wordt de impact van pijnklachten op het dagelijks leven bevestigd door middel van twee SF-361 vragen bij de bevolking van 15 jaar en ouder: de ernst van en de hinder door lichamelijke pijn in de afgelopen 4 weken. De lichamelijke pijnscore wordt berekend door de combinatie van deze twee vragen. Deze score geeft een algemeen beeld van de hinder door lichamelijke pijn in een bevolking. Om de interpretatie te vergemakkelijken wordt deze score in dit rapport omgekeerd weergegeven en duidt een hoge score op de aanwezigheid van pijn en de hinder erdoor, een lage score op de afwezigheid ervan:

- De gemiddelde SF-36 score van de bevolking van 15 jaar en ouder is 26,7 (op een maximum van 100).
- Van 1997 (23,0) tot 2013 (23,1) was deze score constant, maar is in 2018 significant gestegen tot 26,7.
- Deze score geeft aan dat *vrouwen (30,4) zich meer gehinderd voelden door lichamelijke pijn bij het uitvoeren van hun activiteiten dan mannen (22,7)*.
- De pijn-score neemt toe met de leeftijd: jongeren (16,9) worden het minst gehinderd door lichamelijke pijn, maar deze score loopt op tot 35,1 bij 75-plussers.
- De laagst opgeleiden hebben een beduidend hogere score (38,6) dan de hoogst opgeleiden (23,3).
- De gemiddelde score is significant hoger in het Waals Gewest (30,1) dan in het Vlaams (25,2) en het Brussels Gewest (24,1).
- Meer dan een kwart (28,5%) van de bevolking van 15 jaar en ouder ervaart matige tot zeer hevige lichamelijke pijn, met dezelfde verschillen als bij de SF-36 score voor wat betreft geslacht, leeftijd, opleiding en gewest, met ook een lichte significante toename van de prevalentie t.o.v. 2013 (26,0%).
- Eén op drie (34,5%) personen van 15 jaar en ouder met lichamelijke pijn wordt hierdoor gehinderd (nogal tot zeer veel), met dezelfde verschillen als bij de SF-36 score voor wat betreft geslacht, leeftijd en opleiding, maar met een lagere prevalentie in het Vlaams Gewest dan in het Brussels en het Waals Gewest en een lichte significante daling van de prevalentie t.o.v. 2013 (35,7%).

De pijnklachten zijn er dus sinds de vorige gezondheidsenquête jammer genoeg niet op verbeterd: zowel de SF36-pijn score als de prevalentie van lichamelijke pijn bij de bevolking van 15 jaar en ouder zijn t.o.v. 2013 nog gestegen, met extra hoge cijfers in het Waals Gewest. In het Brussels Gewest wordt er wel een stagnatie waargenomen.

Gezondheidsgerelateerde kwaliteit van het leven

Gezondheidsgerelateerde kwaliteit van het leven. Gezondheidsenquête 2018:

Gezondheidsgerelateerde kwaliteit van leven (HRQoL; Health Related Quality of Life) is een complex en multidimensionaal concept dat verder gaat dan de traditionele morbiditeits- en mortaliteitsindicatoren om de gevolgen van de gezondheidsstatus te meten. In 2018 werd een gestandaardiseerde levenskwaliteitschaal in de gezondheidsenquête opgenomen. Het gaat om een eenvoudige en snelle vragenlijst die toelaat om de kwaliteit van leven te beoordelen volgens *vijf dimensies: mobiliteit, zelfzorg, dagelijkse activiteiten, pijn/ongemak en*

angst/depressie. Aan de hand van vragen voor elk van de vijf dimensies is het mogelijk om een score te berekenen die een maat is voor gezondheidsgelateerde kwaliteit van leven. Een hogere score komt overeen met een hogere kwaliteit van leven. De maximum score is 1. De resultaten kunnen als volgt worden samengevat:

- Van de vijf dimensies van de EQ-5D meldt de bevolking van 15 jaar en ouder het vaakst problemen met pijn/ongemak (56,2%) en angst/depressie (31,5%). Tussen 2013 en 2018 zijn deze proporties aanzienlijk toegenomen, maar dit enkel in Vlaanderen en Wallonië.
- De HRQoL-score is het hoogst in het Vlaams Gewest (0,82), gevolgd door het Brussels Gewest (0,79) en ten slotte het Waals Gewest (0,75).
- In België is de HRQoL-score tussen 2013 (0,81) en 2018 (0,79) gedaald. Deze daling is significant in het Vlaams Gewest (van 0,83 in 2013 tot 0,82 in 2018) en in het Waals Gewest (van 0,78 in 2013 tot 0,75 in 2018). In het Brussels Gewest is deze score constant gebleven.
- De HRQoL-score varieert volgens socio-demografische variabelen: *de score is hoger voor mannen (0,82 voor mannen t.o.v. 0,77 voor vrouwen), daalt met de leeftijd (0,85 in de leeftijdsgroep 15-24 jaar t.o.v. 0,66 in de leeftijdsgroep 75+ jaar) en is hoger voor de hoogst opgeleiden (0,82 voor mensen met een diploma hoger onderwijs t.o.v. scores variërend van 0,69 tot 0,78 voor lager opgeleiden).*

Studies hebben aangetoond dat gezondheidsgelateerde kwaliteit van leven niet alleen samenhangt met socio-demografische factoren maar ook met chronische ziekten (diabetes, kanker, hart- en vaatziekten, astma) en risicofactoren (zwaarlijvigheid, roken). Aan de hand van de gezondheidsgelateerde kwaliteit van leven kan de ziektelast voor verschillende subgroepen in de bevolking onderzocht worden.

Afwezigheid van het werk

Afwezigheid van het werk. Belgische Gezondheidsenquête 2018:

- Niet minder dan 2 op 5 tewerkgestelden was in het afgelopen jaar afwezig van het werk wegens gezondheidsproblemen. Dit aantal is nauwelijks veranderd in vergelijking met de resultaten van de vorige gezondheidsenquête.
- Vooral (maar niet uitsluitend) in de leeftijdsgroep 25-34 jaar geven vrouwen meer dan mannen aan afwezig van het werk te zijn geweest. Dit heeft wellicht te maken met zwangerschaps- en bevallingsverlof.
- Afwezigheid van het werk hangt niet samen met de leeftijd: het is dus niet zo dat oudere werknemers meer afwezigheid van het werk melden.
- Afwezigheid van het werk hangt niet samen met het opleidingsniveau: het is dus niet zo dat laaggeschoolden meer afwezigheid van het werk melden.
- Gemiddeld is een tewerkgestelde 12 dagen afwezig van het werk.
- Gemiddeld zijn vrouwen iets (maar niet significant) langer dan mannen afwezig van het werk wegens gezondheidsproblemen. Ook dit verschil kan wellicht (deels) verklaard worden door de duur van afwezigheid vanwege zwangerschap en bevalling.

Levensstijl

Levensstijl. Belgische Gezondheidsenquête 2018:

Voedingsstatus

- De gemiddelde BMI is significant hoger bij mannen (25,9) dan bij vrouwen (25,0), neemt toe met de leeftijd tot 27,0 bij de 65-74-jarigen en is het hoogst bij de laagst opgeleiden (26,8).
- Prevalentie van overgewicht (BMI van 25 of meer) en obesitas (BMI van 30 of meer): Meer mannen (55,3%) dan vrouwen (43,4%) hebben overgewicht; voor wat obesitas betreft zijn er geen significante verschillen tussen de geslachten.
- Prevalentie van ondergewicht (BMI < 18,5): Het probleem van ondergewicht komt significant vaker voor bij vrouwen (4,1%) dan bij mannen (1,6%) en in de jongste leeftijdsgroep (6,0% bij de 18-24-jarigen, een significant hogere prevalentie dan bij personen van 35 jaar en ouder met een prevalentie van 2,0% à 2,7%).

Lichaamsbeweging

- Werkgerelateerde activiteiten worden het vaakst omschreven als zittend of staand (45,4% bij de bevolking van 15 jaar en ouder en 56,3% bij de werkende bevolking van 15-64 jaar). Brusselaars doen het vaakst dergelijke activiteiten. *Bij de werkende bevolking zijn het vooral de vrouwen en de hoogst opgeleiden die het vaakst zitten of staan*; daarentegen zijn het de mannen, de jongeren van 15-24 jaar en de laagst opgeleiden die het vaakst zware arbeid of fysiek eisend werk uitvoeren.
- In België wandelt 76,7% van de bevolking van 15 jaar en ouder minstens een dag per week om zich te verplaatsen, met de fiets is dit 29,3%. In het Brussels Gewest (92,6%) wordt er het vaakst gewandeld om zich te verplaatsen, voor fietsen is dit in het Vlaams Gewest (42,0%, een percentage dat 4 keer zo hoog is als dat van het Waals Gewest). *Mannen wandelen even vaak als vrouwen om zich te verplaatsen, maar mannen fietsen wel vaker*. Het zijn de jongeren van 15-24 jaar die zowel het vaakst wandelen als fietsen om zich te verplaatsen. Ook de hoogst opgeleiden doen beide activiteiten het vaakst (geen verschillen volgens opleidingsniveau voor het Vlaams Gewest).
- Gezondheidsbevorderende lichaamsbeweging (niet-werkgerelateerd) volgens de aanbevelingen van de WGO: bijna een derde (30,1%) van de bevolking van 18 jaar en ouder besteedt minstens 150 minuten per week aan minstens *matige aerobe lichaamsbeweging*, iets meer dan één op de tien (10,5%) besteedt minstens 2 dagen per week aan spierversterkende activiteiten en 6,7% doet beiden. Voor deze drie indicatoren stellen we vast dat de prevalentie het hoogst is in het Vlaams Gewest (behalve voor spierversterkende activiteiten waar er geen significante verschillen volgens gewest zijn), *bij mannen, bij jongeren van 18-24 jaar en bij de hoogst opgeleiden*.
- *Gezondheidsbevorderende lichaamsbeweging* (inclusief werkgerelateerd) volgens de aanbevelingen van de WGO: meer dan de helft van de bevolking van 18 jaar en ouder (55,8%) besteedt minstens 150 minuten per week aan minstens matige aerobe lichaamsbeweging of doet op het werk minstens matige lichamelijke inspanningen. De hoogste prevalenties worden waargenomen in het Vlaams Gewest, *bij*

mannen (behalve in het Vlaams Gewest waar er geen geslachtsverschillen zijn), bij de jongeren van 18-24 jaar (waarna de prevalentie daalt) en de hoogst opgeleiden.

- *Sedentair gedrag* (slapen niet ingesloten): de Belg van 15 jaar en ouder zit of rust bijna 6 uur per dag (5,8 uur om precies te zijn). Deze tijd is het hoogst in het Brussels Gewest, *bij mannen, bij jongeren van 15-24 jaar en de 75-plussers en ook eerder bij de hoogst opgeleiden.*
- In België loopt 28,8% van de bevolking van 15 jaar en ouder een *gezondheidsrisico door gebrek aan lichaamsbeweging in de vrije tijd*. De groepen met de *laagste prevalentie zijn de Vlamingen, de mannen, de jongeren en de hoogst opgeleiden*. Deze prevalentie is sinds 2004 eerder stabiel gebleven doorheen de tijd, behalve in het Waals Gewest waar de prevalentie sinds 2013 significant gestegen is.

Voedingsgewoonten

Het is alom geweten dat er een sterk verband is tussen voeding en gezondheid. Zo zou één op twee van alle cardiometabole doden te wijten zijn aan slechte voedingsgewoonten en is het eten van voldoende fruit en groenten (5 porties) dan weer geassocieerd met een lager risico op sterfte.

- In België eet 57,2% van de bevolking *dagelijks fruit*, een percentage dat sinds 2013 niet is verbeterd. Vanaf de leeftijd van 6 jaar worden dagelijks minstens 2 porties fruit aanbevolen, maar slechts één op drie (32,7%) personen van 6 jaar en ouder eet deze aanbevolen dagelijkse hoeveelheid (ADH). De bevolkingsgroepen die hier het *best scoren zijn de vrouwen, de ouderen, de hoogst opgeleiden* en zowel de inwoners van het Vlaams als het Brussels Gewest
- In totaal zou men *minstens 5 porties fruit en groenten per dag* moeten eten (waarbij het dagelijks drinken van fruit- of groentesap als één portie telt). Slechts 12,7% van de bevolking van 6 jaar en ouder haalt deze aanbeveling. Zoals te verwachten uit de vorige resultaten *doen vrouwen, ouderen en de hoogst opgeleiden het op dit gebied beter.*
- Een vijfde (20,4%) van de bevolking drinkt dagelijks *gesuikerde frisdranken*. Het goeie nieuws is dat dit percentage sinds 2013 (25,5%) significant gedaald is. *Vrouwen, de hoogst opgeleiden en Brusselaars consumeren beduidend minder* gesuikerde frisdranken, jongvolwassenen drinken dit het vaakst.
- *Zoete en zoute versnaperingen* worden in België door 38,3% van de bevolking dagelijks geconsumeerd. Ook hier wordt wel een positieve evolutie vastgesteld, nl. een daling van de prevalentie t.o.v. 2013 (41,6%). Alleen in het Vlaams Gewest is deze prevalentie niet gedaald. Kinderen (48,9%) eten het vaakst dagelijks deze versnaperingen. Ook al komen de hoger opgeleiden er beter uit wat de consumptie van fruit en groenten betreft, het zijn ook zij die dagelijks vaker grijpen naar een zoete of zoute versnapering.
- Bijna twee derde (62,4%) van de bevolking consumeert *dagelijks melkproducten of calciumverrijkte plantaardige producten*. Deze prevalentie is significant lager dan in 2013 (64,9%). Alleen in het Vlaams Gewest is deze prevalentie niet gedaald. *Vrouwen, kinderen en de hoogst opgeleiden consumeren het vaakst deze producten.*
- Slechts een derde (34,3%) van de bevolking van 6 jaar en ouder drinkt de *aanbevolen dagelijkse hoeveelheid water*, nl. minstens 1 liter. Ook dit is sinds 2013 (30,0%) positief geëvolueerd

- *Een voedselallergie komt vaker voor bij vrouwen*, in de leeftijdsgroep van 25-54 jaar, bij de hoogst opgeleiden en bij inwoners van Brussel en Wallonië.

Gebruik van alcohol

Men schat dat alcohol aan de grondslag ligt van niet minder dan 200 ziekten en traumata en verantwoordelijk is voor 5% van alle overlijdens in België. Alcoholgebruik is niet enkel schadelijk voor de gebruiker, maar heeft ook een negatief effect op zijn familiale, sociale en professionele omgeving en op de samenleving in zijn geheel. Om al deze redenen is het de verantwoordelijkheid van de overheden om preventieve maatregelen te nemen, maar ook om de meest kwetsbaren te beschermen, zorg te bieden aan patiënten met alcoholproblemen en aan hun naasten en slachtoffers.

Voor wat betreft het drinken van alcohol, vertonen mannen een meer uitgesproken risicoprofiel dan vrouwen, of het nu gaat om het dagelijks gebruik van alcohol (13,5% tegenover 6%), wekelijkse hyperalcoholisatie (minstens 6 glazen bij eenzelfde gelegenheid; 13,5% tegenover 4%), wekelijks piekdrinken (6% tegenover 3%) en problematisch alcoholgebruik in het afgelopen jaar (9,5% tegenover 5%).

Gebruik van tabak

Tabaksgebruik is een belangrijke maar te voorkomen risicofactor voor vroegtijdig overlijden, voor chronische ziekten en voor verarming. Roken vermindert de levensverwachting - ongeveer zeven verloren levensjaren in België - en beïnvloedt de kwaliteit van het levenseinde.

België telt 19% rokers; 15% dagelijkse rokers (19% bij mannen, 12% bij vrouwen) en 4% occasionele rokers. Dit is een kwart minder dagelijkse rokers dan 10 jaar geleden (20,5% in 2008) en een relatieve daling van 18% ten opzichte van de vorige enquête (19% dagelijkse rokers in 2013, 4% occasionele rokers). Het percentage mensen dat nooit gerookt heeft, neemt gestaag toe (45% in 1997, 53% in 2008 en 57% in 2018).

Gebruik van de elektronische sigaret

Twee studies (Stichting tegen Kanker en Eurobarometer) hebben geschat dat 3% - 4% van de volwassen bevolking in België gebruikers van de e-sigaret ("dampers") waren in 2017 en dat 11% - 12% van de volwassenen ooit de e-sigaret probeerden zonder dit te blijven gebruiken. Deze cijfers waren gestegen ten opzichte van deze van 2015. Hoewel e-sigaretten worden gezien als een minder schadelijk alternatief voor traditionele sigaretten, zijn ze niet volledig vrij van gezondheidsrisico's. Bovendien zijn de effecten op lange termijn nog steeds onbekend.

De e-sigaret wordt meer gebruikt door mannen (5,6%) dan door vrouwen (2,7%).

Druggebruik

De opvolging van druggebruik (cannabis, cocaïne, amfetamines, opiaten,...) en de evolutie ervan bij de Belgische bevolking is belangrijk voor de volksgezondheid, gezien de ernstige gevolgen voor de gezondheid en het sociale leven die het gebruik ervan kan hebben, alsook de maatschappelijke lasten die dit met zich meebrengt.

Het gebruik van cannabis en andere psychoactieve middelen is in België tussen 2013 en 2018 aanzienlijk gestegen. 22,6% van de bevolking van 15 tot 64 jaar geeft aan dat ze ooit in hun leven cannabis hebben geprobeerd (15% in 2013). 7,0% heeft cannabis gebruikt in de 12 maanden voorafgaand aan het interview (4,6% in 2013). 4,3% heeft cannabis gebruikt in de 30 dagen voorafgaand aan het interview (2,6% in 2013). Cocaïne (1,5%) en ecstasy (1,2%) zijn na cannabis de meest gebruikte drugs. Het aantal gebruikers is ook gestegen ten opzichte van 2013 (respectievelijk 0,5% en 0,3%). Druggebruik komt vaker voor bij jongeren van 15 tot 24 jaar en bij mannen (van 15 tot 34 jaar) uit alle lagen van de bevolking.

Kans- en geldspelen

Een van de gevaren waar de speler mee te maken kan krijgen, is gokverslaving, een gedragsverslaving die leidt tot aanzienlijke financiële, professionele, sociale en familiale schade en die de fysieke en geestelijke gezondheid van de speler aantast.

In 2018 heeft 30,8% van de Belgen minstens een keer een KGS gespeeld in de afgelopen 12 maanden. Eén Belg op tien speelt dit wekelijks; drie personen op duizend dagelijks. Meer mannen (38,5%) dan vrouwen (23,5%) hebben het afgelopen jaar een KGS gespeeld.

Seksuele gezondheid

Seksuele gezondheid is een integraal onderdeel van de algemene gezondheid, het welzijn en de levenskwaliteit. De gezondheidsenquête 2018 behandelt dit onderwerp door twee subthema's te onderzoeken die van groot belang zijn voor de ontwikkeling van gezondheidsprogramma's ter bevordering van de seksuele gezondheid: seksueel gedrag, met inbegrip van gedrag dat een risico inhoudt voor seksueel overdraagbare aandoeningen (soa's) en ongeplande zwangerschappen, en het gebruik van voorbehoedsmiddelen.

Er is geen geslachtsverschil in het hebben van seksuele betrekkingen vóór de leeftijd van 15 jaar, maar mannen hebben wel vaker meerdere sekspartners gehad in het afgelopen jaar. Het gebruik van voorbehoedsmiddelen is wijdverspreid in België: meer dan 8 op 10 vrouwen maken er gebruik van en het gebruik is gestegen ten opzichte van 2013. Lager opgeleide vrouwen maken minder vaak gebruik van anticonceptie. De pil blijft in 2018 het populairst, maar sinds 2004 is de pil geleidelijk aan gedeeltelijk vervangen door andere voorbehoedsmiddelen, met name het spiraaltje. Er is ook een leeftijdsverschil met betrekking tot het type van voorbehoedsmiddel: de pil is populair bij jongeren, maar het gebruik ervan neemt af met de leeftijd, ten gunste van andere middelen, met name het spiraaltje, sterilisatie en barrièremethoden.

Kennis over gezondheid en gezondheidspreventie

- [Belangrijkste resultaten](#)
- [Kennis en houding t.o.v. hiv/aids](#)
- [Gezondheidsvaardigheden](#)
- [Vroegtijdige opsporing van kanker](#)
- [Vaccinatie](#)
- [Vroegtijdige opsporing van cardiovasculaire risicofactoren en diabetes](#)

Geestelijke gezondheid

- [Samenvatting](#)
- In vergelijking met mannen zijn vrouwen minder vaak tevreden met het leven, en hebben ze minder vaak een optimale levensenergie en een psychisch welbevinden.
- Er zijn ongelijkheden tussen mannen en vrouwen in de verdeling van de onderzochte psychische stoornissen. Vrouwen hebben hier vaker mee te maken dan mannen. De enige uitzondering is dat evenveel mannen als vrouwen zelfmoordgedachten of –pogingen in de 12 maanden voorafgaand aan het de enquête meldden. Er zijn ook sociale ongelijkheden in geestelijke gezondheid, zelfs na correctie voor leeftijd en geslacht. Mensen met een opleiding hoger onderwijs hebben minder te maken met psychische stoornissen dan mensen met een lagere opleiding.
- Vrouwen (9,1%) geven vaker dan mannen (5,5%) aan dat ze een depressie hebben gehad; dit verschil is het grootst in de leeftijdsgroep 45-54 jaar (13,0% bij vrouwen, 5,5% bij mannen). Opleiding is een belangrijke determinant: hoe hoger het opleidingsniveau, hoe minder personen een depressie hebben gehad in de afgelopen 12 maanden.
- Vrouwen en mannen gebruikten in de afgelopen 12 maanden in dezelfde mate geneesmiddelen (67%) en psychotherapie (43%) om hun depressie te behandelen.
- Het gebruik van slaap- en kalmeermiddelen neemt toe met de leeftijd, zowel bij mannen als vrouwen; vanaf de leeftijd van 75 jaar gebruikt één op de vier mannen en één op de drie vrouwen een slaap- en kalmeermiddel. Personen met een diploma hoger onderwijs nemen minder vaak psychotrope geneesmiddelen dan de lager opgeleiden, en dit geldt zowel voor slaap- en kalmeermiddelen als voor antidepressiva.
- [Volledig rapport](#)

Gebruik van gezondheidsdiensten

- [Belangrijkste resultaten](#)
- [Ambulante zorg door artsen en tandartsen](#)
- [Contacten met paramedische zorgverstrekkers](#)
- [Contacten met beoefenaars van niet-conventionele geneeswijzen](#)
- [Opname in het ziekenhuis](#)
- [Gebruik van diensten voor thuiszorg](#)
- [Gebruik van geneesmiddelen](#)
- [Financiële toegankelijkheid van gezondheidszorgen](#)
- [Patiëntenervaringen](#)

Gezondheid en samenleving

- [Belangrijkste resultaten](#)
- [Omgeving, huisvesting en passief roken](#)
- [Ongevallen](#)
- [Geweld](#)

Er werd onder meer gepeild naar intrafamiliaal geweld en partnergeweld:

- In België was in 2018 1,0% van de bevolking van 15 jaar en ouder in de afgelopen 12 maanden het slachtoffer van intrafamiliaal geweld; 0,6% van de bevolking van 18-74 jaar was het slachtoffer van partnergeweld.
- Het percentage vrouwen van 15 jaar en ouder (1,7%) dat aangaf het slachtoffer te zijn geweest van intrafamiliaal geweld in de 12 maanden voorafgaand aan het interview is significant hoger dan het percentage mannen (0,3%). Voor partnergeweld is dit verschil nog meer uitgesproken: 1,1% van de vrouwen van 18-74 jaar tegenover 0,1% van de mannen in deze leeftijdsgroep.
- In de leeftijdsgroep van 65-74 jaar (0,1%) komen er significant minder slachtoffers van intrafamiliaal geweld voor dan in de leeftijdsgroep van 15-24 jaar (0,8%). Partnergeweld komt dan weer significant vaker voor in de leeftijdsgroep van 25-34 jaar (1,1%) dan in de leeftijdsgroep van 18-24 jaar (0,1%).

- Er worden geen significante verschillen vastgesteld volgens opleidingsniveau voor zowel intrafamiliaal geweld als partnergeweld.
- Sociale gezondheid
- Informele zorgverlening
- In België geeft 12,2% van de bevolking van 15 jaar en ouder aan minstens eenmaal per week informele zorgen te verlenen. Dit is een significante stijging t.o.v. het percentage informele zorgverleners in 2013 (9,4%).
- Het percentage informele hulpverleners is hoger bij vrouwen (14,2%) dan bij mannen (10,1%) en piekt in de leeftijdsgroep van 55-64 jaar (21,9%).
- Hogeropgeleiden geven vaker aan informele zorgen te verlenen dan lageropgeleiden.
- De verdeling van informele hulpverleners volgens de personen die ze het vaakst helpen of verzorgen is als volgt: 54,5% staat voornamelijk in voor niet-inwonende familieleden, 30,1% voor huishoudleden en 15,4% voor personen die niet tot hun huishouden of familie behoren.
- Bij de informele hulpverleners staan mannen proportioneel vaker in voor hulp of zorg aan leden van hun huishouden dan vrouwen (mannelijke informele hulpverleners 37,2% vs. vrouwelijke informele hulpverleners 25,4%), vrouwen verlenen daarentegen eerder hulp aan familieleden die niet tot hun huishouden behoren (vrouwelijke informele hulpverleners 58,6% vs. mannelijke informele hulpverleners 48,3%).
- Informele hulpverleners van 75 jaar en ouder staan vaker in voor hun huishoudleden dan voor hun familieleden in vergelijking met informele hulpverleners uit andere leeftijdscategorieën.
- In vergelijking met hoger opgeleide informele hulpverleners staan laagopgeleide informele hulpverleners ook vaker in voor hun huishoudleden dan voor familieleden.
- 13,0% van de informele hulpverleners besteedt wekelijks 20 uren of meer aan deze hulpverlening. Dit percentage is afgenomen tegenover 2013 (19,6%). Oudere informele hulpverleners en diegenen met een laag opleidingsniveau geven vaker aan minstens 20 uren per week te spenderen aan informele zorgverlening.

SDG 3

In september 2015 heeft de VN-top een nieuwe mondiale ontwikkelingsagenda, de zogenaamde post-2015 ontwikkelingsagenda, voor de periode 2016-2030 vastgelegd met 17 hoofddoelen en 169 subdoelstellingen en de begeleidende Verklaring bij wat men 'Agenda 2030' is gaan noemen.



Alle internationale instanties benadrukken het belang van een duidelijke visie op lange termijn met een duidelijk ambitieniveau, als kader voor de SDG-implementatie.

Het Federaal Planbureau biedt een overzicht van de opvolging van de doelstellingen via een stavaza van de uitvoering van de indicatoren per SDG: zie [Indicatoren Goede gezondheid en Welzijn](#): stavaza 30 november 2022 (inclusief v/m verschillen in de infofiches)

- Levensverwachting: In 2021 bedroeg de levensverwachting bij de geboorte in België 81,9 jaar. Om de duurzame-ontwikkelingsdoelstelling tegen 2030 te realiseren, mag dat cijfer niet dalen.
- Levensverwachting in goede gezondheid: In 2020 bedroeg de levensverwachting in goede gezondheid in België 63,8 jaar. Om de duurzame-ontwikkelingsdoelstelling tegen 2030 te realiseren, moet dat cijfer stijgen.
- Ervaren gezondheid: In 2021 verklaart 92,1 procent van de Belgische bevolking van 16 jaar en ouder, zich in een zeer goede, goede of redelijke gezondheidstoestand te bevinden. Om de duurzame-ontwikkelingsdoelstelling tegen 2030 te realiseren, moet dat cijfer stijgen.
- Beperking in dagelijkse activiteiten: In 2021 verklaart 24,4 procent van de Belgische bevolking van 16 jaar en ouder, een ernstige of niet-ernstige beperking te hebben gehad in de dagelijkse activiteiten als gevolg van een gezondheidsprobleem. Om de duurzame-ontwikkelingsdoelstelling tegen 2030 te realiseren, moet dat cijfer dalen.
- Voortijdige sterfgevallen door chronische aandoeningen: In 2019 waren er in België bij de min-65-jarigen 87,7 sterfgevallen door chronische aandoeningen per 100.000 inwoners van die leeftijdsgroep. Om de duurzame-ontwikkelingsdoelstelling tegen 2030 te realiseren, moet dat cijfer dalen naar 69,5. Dat doel wordt niet bereikt met een voortzetting van de trend sinds 2003 (gegevens beschikbaar in november 2022). Het aantal voortijdige sterfgevallen door chronische aandoeningen evolueert dus ongunstig.
- Langdurige ziekte of aandoening: In 2021 verklaart 25,0 procent van de Belgische bevolking van 16 jaar en ouder, een langdurige ziekte of aandoening te hebben. Om de duurzame-ontwikkelingsdoelstelling tegen 2030 te realiseren, moet dat cijfer dalen. De trend is onbepaald tussen 2005 en 2021 (evaluatie van november 2022).
- Psychologische ontreddeering: In 2018 bedroeg het aandeel van de bevolking van 15 jaar en ouder dat zich in een situatie van psychologische ontreddeering bevindt in België 17,9 procent. Om de duurzame-ontwikkelingsdoelstelling tegen 2030 te realiseren, moet dat cijfer dalen. De trend is onbepaald tussen 2001 en 2018 (evaluatie van november 2022).
- Depressie: In 2018 rapporteerde 7,4 procent van de Belgische bevolking van 15 jaar en ouder in de laatste twaalf maanden aan een depressie te hebben geleden. Om de duurzame-ontwikkelingsdoelstelling tegen 2030 te realiseren, moet dat cijfer dalen. De trend is onbepaald tussen 2001 en 2018 (evaluatie van november 2022).
- Zelfdoding: In 2019 bedroeg de sterftegraad door zelfdoding in België 15,2 per 100.000 inwoners. Om de duurzame-ontwikkelingsdoelstelling tegen 2030 te realiseren, moet dat cijfer dalen. De trend is gunstig tussen 2000 en 2018 (evaluatie van november 2022).
- Tevredenheid met het leven: In 2018 beoordeelde de bevolking van 15 jaar en ouder in België haar tevredenheid met het leven met een gemiddelde score van 7,5 op 10. Om de duurzame-ontwikkelingsdoelstelling tegen 2030 te realiseren, mag dat cijfer niet dalen. De trend is gunstig tussen 2002 en 2018 (evaluatie van november 2022).

- Verkeersdoden: In 2021 vielen er in België per 100.000 inwoners 4,5 verkeersdoden binnen de dertig dagen na een ongeval. Om de duurzame-ontwikkelingsdoelstelling tegen 2030 te realiseren, moet het aantal verkeersdoden gehalveerd worden. Dat doel wordt niet bereikt met een voortzetting van de trend sinds 2000 (gegevens beschikbaar in november 2022). Het aantal verkeersdoden binnen de dertig dagen na een ongeval evolueert dus ongunstig.
- Dagelijks rokers: In 2018 rookte in België 15,4 procent van de bevolking van 15 jaar en ouder dagelijks. Om de duurzame-ontwikkelingsdoelstelling tegen 2030 te realiseren, moet dat cijfer dalen naar 13,2 procent. Dat doel wordt bereikt met een voortzetting van de trend sinds 2001 (gegevens beschikbaar in november 2022). Het aandeel dagelijkse rokers evolueert dus gunstig.

De Vrouwenraad vraagt:

De verdere uitvoering van de nog niet-behaalde doelstellingen van SDG 3 en het opvolgen van de als gunstig beoordeelde indicatoren, steeds met aandacht voor de genderdimensie.

EU Global Health Strategy

EU Global Health Strategy. Better Health For All in a Changing World (2022)

Global health is being impacted by the triple planetary crisis of climate change, biodiversity and pollution.

Een nieuwe aanpak van de huidige en toekomstige wereldwijde gezondheidsuitdagingen is noodzakelijk in het licht van de COVID-19 pandemie en andere gezondheidsbedreigingen zoals antimicrobiële resistentie, de veranderende geopolitieke situatie en de gezondheids- en humanitaire crisis als gevolg van de oorlog in Oekraïne. Het is ook noodzakelijk om de doelstellingen voor duurzame ontwikkeling te verwezenlijken.

De strategie betreft de externe dimensie van de Europese Gezondheidsunie, die het welzijn van de Europeanen en de veerkracht van hun gezondheidsstelsels beschermt.

Door COVID-19 is er een achteruitgang wat betreft de universele gezondheidsdoelstellingen die zijn vastgelegd in de 2030-agenda voor duurzame ontwikkeling en de doelstellingen daarvan (SDG's). Globaal hebben de landen slechts ongeveer een kwart bereikt van wat nodig is om de doelstellingen te bereiken.

Deze strategie van de Europese Commissie biedt een agenda tot 2030. Zij stelt drie beleidsprioriteiten vast, voorziet in twintig leidende beginselen om de wereldwijde gezondheid vorm te geven, bevat concrete actielijnen en schept een nieuw kader voor toezicht om de doeltreffendheid en het effect van EU-beleid en -financiering te beoordelen. Er wordt aangegeven wat de Commissie zal doen en wat zij de lidstaten verzoekt te doen, elk strikt binnen hun respectieve bevoegdheden en institutionele rol zoals bepaald in de Verdragen.

De drie beleidsprioriteiten zijn:

- (1) Zorgen voor een betere gezondheid en een beter welzijn van mensen gedurende het hele leven.
- (2) De gezondheidsstelsels versterken en de universele universele gezondheidszorg.
- (3) Gezondheidsbedreigingen voorkomen en bestrijden, waaronder pandemieën, waarbij een One Health-aanpak wordt gevolgd.

De 20 leidende principes zijn:

- Prioritise tackling the root causes of ill health, paying particular attention to the rights of women and girls, and to vulnerable populations and disadvantaged groups / **Prioriteit geven aan het aanpakken van de onderliggende oorzaken van slechte gezondheid, met bijzondere aandacht voor de rechten van vrouwen en meisjes, en aan kwetsbare bevolkingsgroepen en kansarme groepen.**
- Improve equitable access to a full range of essential health services from health promotion to disease prevention and affordable quality treatment, rehabilitation and palliative care to fight communicable and non-communicable diseases.
- Improve primary healthcare with built-in surge capacity, and enhance core public health capacities to meet the requirements of the International Health Regulations.
- Foster digitalisation as a fundamental enabler.
- Boost global health research to develop the technologies and countermeasures which are necessary to improve health.
- Address workforce imbalances and foster skills.
- Strengthen capacities for prevention, preparedness and response and early detection of health threats globally.
- Work towards a permanent global mechanism that fosters the development of and equitable access to vaccines and countermeasures for low- and middle-income countries.
- Negotiate an effective legally binding pandemic agreement with a One Health approach and strengthen International Health Regulations.
- Build a robust global collaborative surveillance network to better detect and act on pathogens.
- Apply a comprehensive One Health approach and intensify the fight against antimicrobial resistance.
- Link effectively all policies and measures that have an impact on global health within the Commission, EU agencies and EU financing institutions.
- Better link and coordinate policies and measures of the EU and its Member States to speak with one voice and deliver effective action worldwide.
- Support a stronger, effective and accountable WHO.
- Steer the new global health governance by filling gaps and ensuring coherence of action.
- Ensure a stronger EU role in international organisations and bodies.
- Expand partnerships based on equal footing, co-ownership, mutual interest and strategic priorities.
- Strengthen engagement with key global health stakeholders.
- Enhance EU finance for global health with maximum impact.

- Assess progress and ensure the accountability of the EU's global health action through permanent monitoring and assessment.

De Vrouwenraad vraagt:

...

Dataverzameling

België heeft een traditie in het verzamelen van vele soorten gegevens over gezondheid op bevolkingsniveau. Gebruik van gezondheidszorg, sterfte, doodsoorzaken, informatie over de sociale zekerheid, klinische gegevens en gegevens over de terugbetaling door de ziekteverzekering worden routinematig verzameld voor het beheer en de werking van de gezondheids- en socialezekerheidsdiensten, d.w.z. voor operationele doeleinden. Er worden bevolkingsgezondheidsenquêtes gehouden en surveillancesystemen opgezet ter ondersteuning van het gezondheidsbeleid en voor gezondheidsonderzoek. Medische gegevens worden verzameld in speciale medische registers voor de monitoring van ziekten, de kwaliteit van de zorg en onderzoek. Al deze informatie over de gezondheidstoestand en de gezondheidszorg van de algemene bevolking is echter versnipperd over organisaties en systemen. Hoewel de laatste tien jaar grote vooruitgang is geboekt bij het standaardiseren en vindbaar, toegankelijk, interoperabel en herbruikbaar (FAIR) maken van deze gegevens, bestaat er nog geen geïntegreerd federaal initiatief dat het gebruik en hergebruik van deze gegevens voor het gezondheidsbeleid en voor gezondheidsonderzoek vergemakkelijkt.¹⁵⁹

Daarom werd in december 2022 een wetsontwerp ingediend met **de bedoeling om een Gezondheids(zorg)data-agentschap op te richten** en te organiseren. Het Gezondheids(zorg)data-agentschap zou een betere beschikbaarheid van gezondheids(zorg)gegevens en gezondheids(zorg) gerelateerde gegevens verzekeren. Het Gezondheids(zorg)data-agentschap beoogt te faciliteren dat beschikbare gezondheids(zorg)gegevens en gezondheids(zorg) gerelateerde gegevens kunnen ontsloten worden op een betrouwbare en vereenvoudigde wijze.

Definities - referentiekaders gezondheid en gezondheidszorg

Volgens de **Wereldgezondheidsorganisatie**: "Health is a state of complete physical, mental and social well-being and not merely the absence of disease or infirmity"¹⁶⁰

¹⁵⁹ [Wetsontwerp van 20 december 2022 houdende oprichting en organisatie van het Gezondheids\(zorg\)data-agentschap](#)

¹⁶⁰ [WHO remains firmly committed to the principles set out in the preamble to the Constitution](#)

Maar gezondheid blijkt een complex en dynamisch begrip. Het wordt binnen verschillende stromingen en door verschillende auteurs anders gedefinieerd.

Recht op gezondheid

Internationaal Verdrag inzake economische, sociale en culturele rechten (IVESCR), 1966

Het recht op gezondheid is vastgelegd in artikel 12.1, dat stelt: *“De Staten die partij zijn bij dit Verdrag erkennen het recht van een ieder op een zo goed mogelijke lichamelijke en geestelijke gezondheid.”*

In 2000 nam het Comité inzake de economische, sociale en culturele rechten, die de nakoming van het verdrag bewaakt, een algemeen commentaar, [General Comment 14](#), aan over ‘het recht op gezondheid’.

Recht op gezondheidszorg

Handvest van de grondrechten van de Europese Unie, art. 35: De Gezondheidszorg:

Eenieder heeft recht op toegang tot preventieve gezondheidszorg en op medische verzorging onder de door de nationale wetgevingen en praktijken gestelde voorwaarden. Bij de bepaling en de uitvoering van het beleid en het optreden van de Unie wordt een hoog niveau van bescherming van de menselijke gezondheid verzekerd.

Verdrag inzake de uitbanning van alle vormen van discriminatie van vrouwen, 1979:

Art. 10: ... *Informatie van opvoedkundige aard*

h. toegang tot bijzondere informatie van opvoedkundige aard, die kan bijdragen tot het waarborgen van de gezondheid en het welzijn van het gezin, met inbegrip van informatie en advies inzake geboortenregeling.

Art. 11: ... *Arbeidsomstandigheden*

f. het recht op bescherming van de gezondheid en op veilige arbeidsomstandigheden, met inbegrip van de zorg voor het behoud van de voortplantingsfunctie.

Artikel 12

Recht op gezondheidszorg

1. De Staten die partij zijn bij dit Verdrag, nemen alle passende maatregelen om discriminatie van vrouwen op het gebied van de gezondheidszorg uit te bannen, ten einde te verzekeren dat vrouwen, op basis van gelijkheid van

mannen en vrouwen, gebruik kunnen maken van medische zorg, met inbegrip van die welke verband houden met geboortenregeling.

Uit de resultaten van de opeenvolgende Belgische Gezondheidsenquêtes blijkt volgens de Vrouwenraad dat vrouwen er over het algemeen een gezondere levensstijl op nahouden. Ze roken minder, drinken minder alcohol, eten gezonder,.... Ze raadplegen vaker een arts en toch zijn ze minder gezond dan mannen, zowel subjectief als objectief bekeken. Wanneer het beleid (en de hypothese van de gezondheidsenquêtes) vertrekt van het uitgangspunt 'een gezondere levensstijl leidt tot een betere gezondheid' blijkt dit voor vrouwen niet volledig te kloppen.

We hebben immers te maken met **sociale determinanten van de gezondheid**, met omstandigheden en factoren die de gezondheid bepalen. Bij wijze van voorbeeld vermelden we het **Dahlgren-Whiteheadconcept**, ontwikkeld in 1991.¹⁶¹ De Canadese onderzoekers schikten de factoren die onze gezondheid bepalen in verschillende lagen in de figuur van de regenboog. In het centrum bevinden zich factoren waarin we zelf weinig kunnen aan veranderen: leeftijd, geslacht, erfelijke factoren,... In de tweede laag erboven zitten factoren die te maken hebben om het individueel gedrag (bv. roken, alcohol, sport, voedingsgewoonten,...). In de derde laag bevinden zich factoren die verband houden met de directe omgeving waarin we wonen (sociale en buurt- en gemeenschapsinvloeden). De vierde laag bevat de factoren landbouw- en voedselproductie, onderwijs, arbeidsomgeving, leef- en arbeidsvoorwaarden, werkloosheid, water- en sanitaire voorzieningen, gezondheidszorg, wonen. De vijfde en buitenste laag zijn de meer algemene sociaal-economische omstandigheden waarin we leven (waar we werken, in welke omstandigheden, gezinsinkomen,...) en culturele en milieuomstandigheden. Volgens onderzoekers spelen de biologische en erfelijke factoren met 15% en de directe omgeving goed voor 10% de kleinste rol. Het gezondheidssysteem heeft een impact voor 25%. Het zijn de sociale en economische factoren die voor de helft onze gezondheid bepalen.

Gezondheidszorg onder druk, dit is een evolutie die we net als vele andere actoren vaststellen. Patiënten ontvangen duurdere facturen, het gezondheidspersoneel is overbevraagd en er zijn al jaren wachttijden en -lijsten,...

Patiënten betalen gemiddeld 20% van de totale gezondheidsuitgaven zelf of via privé-verzekeringen. Dat deel blijkt heel wat hoger te zijn dan in onze buurlanden.¹⁶² Medicatie en ziekenhuisfacturen vormen het grootste deel van de kosten.¹⁶³

¹⁶¹ Meer info: Göran Dahlgren en Margret Whitehead, *Policies and Strategies to promote Social Equity in Health*, Institute for Future Studies, 1991; Göran Dahlgren and Margret Whitehead, *The Dahlgren-Whitehead Model of Health Determinants: 30 Years on and Still Chasing Rainbows*, *Public Health*, oktober 2021.

¹⁶² [Federal Public Service – Social Security, The evolution of the social situation and social protection in Belgium 2020](#), march 2021, p. 30.

¹⁶³ Meer info: IMA-Atlas; o.a. [PERSBERICHT: ZIEKENHUISKOSTEN TEN LASTE VAN DE PATIËNT STIJGEN VERDER, 2020](#)

Het budget van de gezondheidszorg wordt bij ons onder meer bepaald door een wettelijke groeinorm, dit om de evolutie van de gezondheidsnoden te kunnen opvolgen. We hebben immers te maken met een vergrijzing van de bevolking, een toename van chronische ziekten, nieuwe medische technologieën,.... De groeinorm is het afgelopen decennium echter geleidelijk gedaald: van 4,5% tot 2012 naar het lage niveau van 1,5% vanaf 2015. Volgens het Federaal Planbureau bedroeg een reële stijging van de uitgaven voor gezondheidszorgen jaarlijks gemiddeld 2,2% tussen 2017 en 2022 (Federaal Planbureau, 2017). De regering besliste om de groeinorm voor 2024 te verlagen van 2,5% naar 2%.¹⁶⁴

En anderzijds hekelt de OESO bijvoorbeeld de overconsumptie in de Belgische ziekenhuizen.

Bij ons is de gezondheidszorg een gemengd systeem. De financiering komt in hoofdzaak van de overheid, dus publiek. Het zorgaanbod bestaat uit publieke, non-profit en privé-actoren. De organisatie van de zorg is voor een groot deel vrij.

We hebben te maken met een versnipperd zorglandschap. Er is te weinig samenwerking tussen bijvoorbeeld de eerstelijns en de ziekenhuizen.¹⁶⁵

De Vrouwenraad vraagt:

Een gelijk recht op gezondheid als uitgangspunt van het gezondheidsbeleid, dat veronderstelt dat de sociaal verankerde ongelijkheden worden weggewerkt door ervan uit te gaan dat bijvoorbeeld een laaggeschoolde dezelfde gezondheid moet hebben als een hooggeschoolde. De verbetering van onze gezondheid is een zaak van sociale rechtvaardigheid, die een verbetering van de gezondheidszorg overstijgt. De gezondheid van de planeet en levende wezens vergt een systeemverandering (zie ook hoofdstuk rechtvaardige transitie).

Een geïntegreerd beleid (in de relevante beleidsdomeinen) moet met zoveel mogelijk gezondheidsfactoren rekening houden. We verwijzen hiervoor naar het Dahlgren-Whiteheadconcept als mogelijk model.

Het beleid moet genderanalyses uitvoeren.

Voor **sekse en gender** in het gezondheidsbeleid is er nog marge voor verbetering.

Er moet een conceptueel datamodel ontwikkeld worden waarin de genderinvalshoek opgenomen is. Dit model moet gebaseerd zijn op de definitie/s en het referentiekader van het gezondheidsbeleid.

In dat referentiekader moeten intersectionele aspecten (fysieke en psychische gezondheid) meegenomen worden.

Dit kan in goede banen geleid worden door de oprichting van een cel gender/sekse en gezondheid bij de FOD Volksgezondheid en/of het Federaal Kenniscentrum voor de Gezondheidszorg (KCE).

¹⁶⁴ CM, [Begroting voor gezondheidszorg 2023](#).

¹⁶⁵ De creatie van de eerstelijnszones in Vlaanderen: nagaan of die als basis/good practice kunnen dienen?

Deze cel:

- overlegt met Agentschap Gezondheid Vlaanderen en gelijkaardige departementen in de andere gemeenschappen;
- coördineert/ondersteunt de acties, initiatieven, onderzoeksopdrachten van de overheid,... en waakt daarbij over het genderperspectief en seksespecifieke aspecten in alle aspecten van het gezondheidsbeleid;
- overlegt met het Instituut voor de gelijkheid van vrouwen en mannen, met de Raad van de gelijke kansen voor mannen en vrouwen, met Gelijke Kansen Vlaanderen, met de wetenschappelijke wereld en met de middenveldorganisaties actief op het vlak van gender/sekse en gezondheid;
- werkt de sekse/genderblindheid in de ambtelijke gegevensverwerking weg en in de keuze van beleidsprioriteiten;
- introduceert gender budgeting in het gezondheidsbeleid;
- publiceert vooruitgangsrapporten over de toepassing van het genderperspectief;
- verspreidt aanbevelingen naar betrokken actoren;
- coördineert/ondersteunt de acties, initiatieven, onderzoeksopdrachten van de overheid,... en waakt daarbij over het genderperspectief en seksespecifieke aspecten in alle aspecten van het gezondheidsbeleid;
- overlegt met het Instituut voor de gelijkheid van vrouwen en mannen, met de Raad van de gelijke kansen voor mannen en vrouwen, met Gelijke Kansen Vlaanderen, met de wetenschappelijke wereld en met de middenveldorganisaties actief op het vlak van gender/sekse en gezondheid;
- werkt de sekse/genderblindheid in de ambtelijke gegevensverwerking weg en in de keuze van beleidsprioriteiten;
- onderhoudt contacten met gelijkaardige initiatieven in de EU, met internationale netwerken en met de WHO.
- op basis van seksestatistieken, genderindicatoren en 'evidence-based' materiaal moeten indicatoren bepaald of uitgebreid worden voor de vergelijking van ongelijkheden tussen mannen en vrouwen op gezondheidsvlak;
- voert onderzoek naar de ziekteprofielen van jongens en meisjes/mannen en vrouwen en naar de aanpak van de artsen, rekening houdend met de vorderingen in de research om te komen tot een seksespecifieke en gendergevoelige behandeling/benadering, noodzakelijk om tot betere resultaten te komen;
- werkt mee aan de uitwerking van klinische richtlijnen voor primaire en secundaire preventie die seksespecifiek en gendergevoelig moeten zijn;
- voert gerichte sensibiliseringscampagnes, ook naar kwetsbare groepen; bijvoorbeeld op basis van de data/resultaten uit de Belgische Gezondheidsenquête, om het preventiebeleid verder te ontwikkelen.

We blijven pleiten voor een sterke publieke dienstverlening in de gezondheidszorg waar de nodige middelen in blijven geïnvesteerd worden en die voor 'iedereen' toegankelijk is. We willen geen evolutie naar een geneeskunde en gezondheidszorg met verschillende snelheden waardoor de toegang ongelijk is en de gezondheidszorg zich ook ongelijk organiseert. De noden (op maat van) van alle patiënten moeten het uitgangspunt blijven.

De wachttijden en -wachttijsten voor patiënten moeten weggewerkt worden.

Het zorgpersoneel dat wegens besparingen afneemt en meer werkdruk en emotionele druk ondervindt moeten hun beroep op een respect- en kwaliteitsvolle manier kunnen uitoefenen (zorgratio!). Ook de lonen moeten navenant zijn.

Wat betreft sekse: de biologische verschillen als gevolg van een verschillende genetische expressie van geslachtshormonen, chromosomen, die leiden tot man-vrouwverschillen bij diverse ziekten.¹⁶⁶ Aspecten van geslacht zijn genetisch bepaald en verschillen niet substantieel tussen verschillende samenlevingen.

Wat betreft gender: het gedrag en de leefstijl van het individu; de invloed van omgevingsfactoren (drukke, lawaai, milieuvuiling, ...) en van sociale variabelen (klasse, opleiding, migratieachtergrond,...) en tenslotte de gendergevoeligheid/bewustheid van de medische/zorg.

Het is dus niet enkel van belang om extra aandacht te schenken aan geslachtverschillen, maar ook om een genderdimensie binnen zorg en geneeskunde toe te voegen. Iemand's genderidentiteit kan namelijk een rol spelen in zaken als symptoomperceptie en het (durven) communiceren over bepaalde klachten. Gendersensitieve geneeskunde houdt niet enkel rekening met belangrijke biologische verschillen (sekse), maar neemt ook psychosociale (gender) verschillen mee in rekenschap. Hoe iemand een klacht omschrijft, hoe symptomen gepercipieerd worden, hoe een zorgprofessional daarmee aan de slag gaat: het speelt een rol in de benadering en behandeling van de patiënt. Om elke patiënt zorg op maat te kunnen geven, is een gender- en cultuursensitieve aanpak noodzakelijk.¹⁶⁷

De Vrouwenraad ijvert daarom voor meer gender- en cultuursensitiviteit in de gezondheidszorg. We pleiten ervoor om meer rekening te houden met verschillende vormen van ongelijkheid, zoals leeftijd, klasse en etniciteit, die ook een impact hebben op toegang tot zorg en (mentale) gezondheid. Door rekening te houden met de verschillen, zorg je voor meer zorg op maat.

We verwijzen ook nog naar het **Vrouwenraadmemorandum Gezondheid/zorg – Bio-ethiek – Seksuele en Reproductieve rechten 2019**. Dit lijvig document is nog steeds grotendeels actueel en een basisdocument voor beleidslobby. Het kan aangevraagd worden via info@vrouwenraad.be

In dit federaal memorandum voor de verkiezingen van 2024 leggen we bovendien de focus op onderstaande punten:

70 tot 90% van de patiënten met langdurige onverklaarbare klachten is vrouw. Vrouwen ondervinden vaker bijwerkingen van medicijnen en belanden daardoor 33% vaker dan mannen in het ziekenhuis. Vrouwen hebben meer kans om te sterven aan een hartaanval dan mannen omdat de symptomen verschillen en bij vrouwen minder snel als dusdanig herkend worden. Osteoporose en borstkanker worden daarentegen gezien als vrouwenziekten, waardoor

¹⁶⁶ Meer info: Rosa [Gender- en sekseverschillen in lichamelijke gezondheid](#); Rosa [Gender- en sekseverschillen in de geestelijke gezondheid](#)

¹⁶⁷ <https://www.tbv-online.nl/als-gendersensitieve-geneeskunde-het-einddoel-is-zijn-we-nog-niet-eens-halverwege/>

mannen lang ondergediagnosticeerd worden wanneer deze ziektes hen treffen. Arbeiders, vrouwen en werknemers met een migratieachtergrond hebben een duidelijker hoger risico op musculoskeletale aandoeningen.

Klachten van vrouwen en mensen van kleur worden in de gezondheidszorg minder serieus genomen. De kans om te sterven tijdens de bevalling in het Verenigd Koninkrijk is vier keer hoger bij zwarte dan bij witte vrouwen. Binnen medische domeinen, zoals dermatologie, wordt voorbij gegaan aan hoe huidaandoeningen zich anders manifesteren bij verschillende huidtypes.

Van oudsher wordt het mannenlichaam – gezond, wit, jong - als standaard genomen in de gezondheidszorg. De meeste onderzoeken en klinische proeven worden uitgevoerd op mannenlichamen en geëxtrapoleerd op vrouwenlichamen. Dat heeft gevolgen voor de gezondheid van vrouwen, intersekse personen én van mannen: het leidt tot verkeerde diagnoses en onjuiste of onaangepaste behandelingen.

Pas in 2014 worden Europese richtlijnen gevormd die stellen dat er binnen klinische studies gestreefd moet worden naar een geslachtsevenwicht en dat, wanneer dit niet het geval is, er een verklaring en motivering moet zijn voor het uitsluiten of ondervertegenwoordigen van een bepaald geslacht. Klinisch onderzoek werd voornamelijk op mannen en mannelijke proefdieren uitgevoerd om zogenaamde hindernissen als de hormonencyclus van vrouwen of de mogelijkheid tot zwanger zijn niet mee in rekening te moeten brengen. Daarnaast wordt minder onderzoek gevoerd naar lichamelijke klachten die enkel vrouwen ervaren, zoals menopauzeklachten, bijwerkingen van hormonale anticonceptiemiddelen,

Die exclusie of onderrepresentatie van verschillende lichamen gaat gepaard met zeer problematische gevolgen. De reacties op geneesmiddelen, risicofactoren en symptomen van aandoeningen kunnen namelijk sterk verschillen tussen vrouwen en mannen. Door de onderrepresentatie van vrouwen en mensen van kleur binnen geneeskundig onderzoek en de beperktere kennis over het vrouwenlichaam zijn ziektes die enkel of significant vaker voorkomen bij vrouwen vaak missed diseases. Voorbeelden hiervan zijn endometriose, vaginisme, migraine, Te weinig kennis en aandacht voor diversiteit tussen patiënten kunnen tot ernstige medische gevolgen leiden.

Het is daarom heel belangrijk om hiermee rekening te houden in het opstellen van ziekteprofielen. Ook in risicopreventie doen zich gelijkaardige tendensen voor.

Impact van vrouwelijke geslachtshormonen

Vrouw & Maatschappij organiseerde op 10 juni 2023 een themadag en publiceerde de gelijknamige brochure: [De Hormoon\(r\)evolutie](#).

Het uitgangspunt is: een **Gendersensitieve gezondheidszorg**:

1. Een gendersensitief gezondheidsbeleid met de erkenning voor de verschillen tussen mannen en vrouwen* bij onderzoek, preventie, toegang, diagnostiek en behandeling

2. Het incorporeren van een genderspect in de verschillende gezondheidsopleidingen
3. Een pariteitsregel voor nieuw geneeskundig en farmaceutisch onderzoek
4. Het oprichten van een meldpunt voor vrouwen* met onverklaarde gezondheidsklachten
5. Oprichting van een cel sekse/gender & gezondheid bij het Federaal Kenniscentrum voor de Gezondheidszorg
6. Het verwerken van gendergegevens in verband met het voorschrijfgedrag van artsen
7. Het rekening houden met het verschillende gebruik van geneesmiddelen door vrouwen* en mannen in het terugbetalingsbeleid
8. Diepgaand onderzoek naar vrouwspecifieke aandoeningen zoals endometriose of PCOS en meer sensibilisering en bewustwording over deze ziektes bij zorgverleners, onderwijspersoneel, werkgevers, arbeidsgeneesheren, verzekeringsinstellingen en het brede publiek

Vogende deelthema's komen in de brochure van Vrouw & Maatschappij aan bod: menstruatie, endometriose, anticonceptie, menopauze, mentale gezondheid en hormoonverstorende stoffen. We houden rekening met hun aanbevelingen.

Endometriose

We verwijzen de resolutie met betrekking tot endometrisose van 20 april 2023: [DOC 552510/007](#)

Endometriose is wereldwijd een van de meest voorkomende ziekten in de gynaecologie treft 10 tot 15 % van alle premenopauzale vrouwen treft. In België is er geen systematische registratie van patiënten met endometriose. Er is beperkt onderzoek naar en een gebrek aan wetenschappelijke consensus over de oorzaak, curatieve therapieën en preventieve interventies van endometriose. Endometriose is moeilijk te diagnosticeren en de diagnose komt gemiddeld met een vertraging van 7 tot 10 jaar. Daarom is het essentieel om endometriose sneller en vlotter te diagnosticeren. In 2016, 2017, 2018 werden jaarlijks bijna 5.000 vrouwen gehospitaliseerd wegens endometriose. De fysieke, mentale, seksuele en sociale gevolgen van endometriose verminderen de levenskwaliteit van vrouwen met de ziekte drastisch. Er bestaat geen curatieve behandeling voor endometriose, enkel een symptomatische behandeling bestaande uit pijnstillers, ontstekingsremmers, chirurgische ingrepen en hormoonbehandelingen. Endometriose is niet erkend als een chronische ziekte. Door een gebrek aan kennis over endometriose, zowel bij zorgverleners als bij de bevolking, worden symptomen onvoldoende snel herkend.

Er zijn goede praktijken in het buitenland. In Nederland bijvoorbeeld is er een multidisciplinair centrum voor endometriose in het Maxima Medisch Centrum dat zich richt op het afnemen van pijn, het verbeteren van de kwaliteit van leven en - bij een kinderwens - op het optimaliseren van de kansen op zwangerschap. In Frankrijk is er de Stratégie nationale de lutte contre l'endométriose (voorgesteld op 14 februari 2022) en gestoeld op drie pijlers, met name investeringen in wetenschappelijk onderzoek, opleidingen voor artsen en paramedisch personeel om de symptomen sneller te herkennen en een brede campagne om het publiek te informeren.

Daarom volgende aanbevelingen uit de resolutie m.b.t. endometriose voor de regering:

1. het Federaal Kenniscentrum Gezondheidszorg (KCE) de opdracht te geven om: 1.1. een Belgische richtlijn te ontwikkelen op basis van internationale evidenties; 1.2. in een tweede fase kwaliteitsindicatoren te definiëren die zijn afgeleid van de klinische praktijkrichtlijnen; 1.3. op basis van deze indicatoren, een grondige evaluatie te voeren met aanbevelingen betreffende, enerzijds, het huidige zorglandschap in België voor de diagnose en de behandeling van patiënten met endometriose en, anderzijds, de hiaten in dit landschap; 1.4. deze evaluatie kan betrekking hebben op de volgende punten: 1.4.1. de methoden voor diagnose, behandelingen en chirurgische ingrepen van endometriose die vandaag worden toegepast in België; 1.4.2. de toegankelijkheid van multidisciplinaire endometriosezorg in België; 1.4.3. hoe de multidisciplinaire referentiecentra in het huidige landschap verdeeld zijn en hoeveel referentiecentra nodig zouden zijn om voldoende toegankelijkheid voor patiënten te garanderen; 1.4.4. hoe de kwaliteitscriteria en kwaliteitscontrole voor de multidisciplinaire referentiecentra eruit dienen te zien; 1.4.5. de relatie tussen volume en kwaliteit van zorg bij complexe endometriose chirurgie; 1.4.6. de directe en indirecte kosten van endometriose voor de gezondheidszorg, met inbegrip van de financiële gevolgen voor het individu en voor het gezondheidszorgstelsel, alsook met aandacht voor de weerslag op de sociale en economische participatie; 1.4.7. de wijze waarop een nationale en systematische registratie van endometriose eruit zou kunnen zien op basis van duidelijk omschreven doeleinden voor de geregistreerde data;
2. in overleg met de deelstaten, bij de universiteiten erop aan te dringen om in te zetten op wetenschappelijk onderzoek dat kan bijdragen aan een wetenschappelijk beleid met betrekking tot endometriose;
3. Evikey te vragen het thema endometriose mee op te nemen in de bespreking van de prioriteiten van het netwerk;
4. in samenwerking met de deelstaten: 4.1. meer in te zetten op sensibilisering en bewustwording over de ziekte bij zorgverleners, de personen die in het onderwijs actief zijn, de werkgevers, de arbeidsgeneesheren, de verzekeringsinstellingen en het brede publiek; hierbij ook steeds in te zetten op het correct informeren van de patiënt; 4.2. eventueel het initiatief te nemen om een Interministeriële Conferentie Volksgezondheid met de bevoegde ministers te organiseren;
5. te vragen aan de deelstaten om in te zetten op meer aandacht voor de aandoening endometriose in de basisopleiding van gezondheidszorgbeoefenaars, met in het bijzonder de huisartsen en gynaecologen, en te onderzoeken of het zinvol en wenselijk is om het aanbod van navormingen binnen dat systeem uit te breiden, vooral gericht op huisartsen, gynaecologen, arbeidsgeneesheren, darmchirurgen en urologen; daarnaast ook in te zetten via de faculteiten en wetenschappelijke beroepsverenigingen op een betere bekendheid van de bestaande navormingen binnen het systeem van accreditering;
6. om in navolging van de evaluatie van het zorglandschap door het KCE in het kader van complexe chirurgische ingrepen bij patiënten met endometriose na te denken over een gelijkaardige werkwijze als die bij complexe slokdarmchirurgie en complexe pancreaschirurgie waarin via Riziv-conventie volgende zaken worden gedekt: 6.1. de honoraria van de gezondheidszorgbeoefenaars van het multidisciplinair centrum die aan het multidisciplinair consult deelnemen; niet enkel met de focus op een concentratie van chirurgische expertise, maar ook met aandacht voor een ruimer aanbod van zorg, onder meer het verminderen van pijn, het verbeteren van de kwaliteit van leven en het psychisch welbevinden van de patiënt en het optimaliseren van de kansen op zwangerschap in geval van een

kinderwens; 6.2. de kosten van coördinatie, organisatie, verslag met beschrijving van diagnose en behandelingsplan (inclusief het behandelplan na eventuele chirurgische ingreep).

Aanbevelingen Vrouw & Maatschappij voor het federaal niveau De Hormoon(r)evolutie 2023

Het sensibiliseren van zorgverleners, leerkrachten, bedrijfsartsen en de brede bevolking. Een vroege diagnose van endometriose is cruciaal voor het succes van een verdere behandeling. Symptomen worden nog te vaak niet herkend en patiënten worden nog te weinig serieus genomen. Daarom is sensibilisering van eerstelijnszorgverleners en de brede bevolking cruciaal. Het taboe op menstruatie draagt bovendien bij aan de drempel om over de problematiek te praten. Het opnemen van deze onderwerpen door Sensoa en de Centres de Planning Familial bij hun sensibiliseringscampagnes in scholen kan helpen om meer bewustwording te creëren bij zowel leerkrachten als leerlingen. Gezien de correlatie met absentisme dient er ook een specifieke sensibilisering te gebeuren onder de bedrijfsartsen. Indien zij meer bewust zijn van de aandoening, kunnen zij werknemers eventueel sneller doorverwijzen.

Onderzoek en registratie. Over de oorzaken, de behandeling en de genezing van endometriose is nog te weinig gekend. Daarom pleit V&M voor het financieren van bijkomend onderzoek naar de aandoening. Daarnaast kan er meer informatie over endometriose verzameld worden door systematisch gegevens bij te houden van endometriosepatiënten in België. Niet alleen kan dit broodnodige data rond de gemiddelde leeftijd van patiënten en het verloop van de diagnose genereren, ook kunnen deze gegevens helpen om een nationaal actieplan te monitoren en bij te sturen.

Het oprichten en/of ondersteunen van patiëntenorganisaties. Gezien de grote psychologische impact van endometriose op patiënten en hun omgeving en de hoge mate van isolatie waarin zij vaak verkeren, is het belangrijk dat patiënten kunnen terugvallen op een netwerk van lotgenoten. Bovendien kunnen patiëntenorganisaties een belangrijke rol spelen bij het sensibiliseren van de brede bevolking. V&M pleit daarom voor meer steun aan patiëntenorganisaties in Vlaanderen, Brussel en Wallonië.

Een Nationaal Actieplan. Endometriose De Franse regering kwam in 2022 al met een Nationaal Actieplan rond endometriose. Dergelijk plan zorgt ervoor dat de problematiek op de agenda wordt gezet en dat er een gecoördineerde aanpak kan uitgewerkt worden. V&M pleit daarom voor de creatie van een Nationaal Actieplan inzake endometriose naar het voorbeeld van Frankrijk.

Menstruele gezondheid

“Menstruele gezondheid is een toestand van volledig lichamelijk, geestelijk en sociaal welbevinden en niet slechts de afwezigheid van ziekte of gebreken, in relatie tot de menstruatiecyclus.”¹⁶⁸ (Hennegan et al., 2021).” Er zijn verschillende factoren die de menstruele gezondheid beïnvloeden, verstoren of versterken. Eén ervan is een tijdige diagnose, behandeling en verzorging van ongemakken en stoornissen verbonden aan de menstruatie.

Vaak voorkomende menstruatieproblemen zijn hevige bloedingen met pijn; onregelmatige bloedingen, premenstrueel syndroom.¹⁶⁹

Zie ook hoger bij hoofdstuk Menstruatie armoede.

Aanbevelingen Vrouw & Maatschappij voor het federaal niveau [De Hormoon\(r\)evolutie 2023](#)

Menstruatievriendelijke werkplekken: Werkbaar werk voor iedereen houdt in dat er meer begrip, vertrouwen en flexibiliteit is op de werkvloer, voor welk gender dan ook. Dit is essentieel om medische of psychische klachten aan te pakken. Het is daarom nog beter om ervoor te zorgen dat vrouwen* zich elke dag van de maand goed kunnen voelen op het werk. Dat zal niet alleen hun geluk en gezondheid ten goede komen, maar ook het werk dat ze verrichten. Daarnaast is het nodig om te focussen op meer bewustwording rond de menstruele cyclus en het taboe rond menstruatie weg te werken door er over te kunnen praten op het werk. We zijn echter geen voorstander van het menstruatieverlof. Het is belangrijker om menstruatieklachten onder controle te krijgen, dan erin te berusten en vrouwen* systematisch thuis te laten. Als vrouwen* actiever aan hun gezondheid kunnen werken, zullen ze minder klachten hebben en daardoor ook minder menstruatieverlof nodig hebben. In november 2022 werd een wet goedgekeurd die werknemers toelaat om drie maal per jaar één dag werk te missen wegens ziekte zonder een ziektebriefje te hoeven binnenbrengen. Werkgevers met minder dan 50 werknemers kunnen hier wel nog steeds van afwijken. We pleiten er dan ook voor om deze regel door te trekken naar alle bedrijven.

¹⁶⁸ Ellen Pouleyn, Caroline Sleewagen en Uwe Porters, [Menstruatie?! De schaamte voorbij, verhoog de kennis!](#), Bachelorproef aangeboden tot het verkrijgen van het diploma bachelor in de vroedkunde, Academiejaar 2021-2022; dit is de definitie van Hennegan, J., Winkler, T., Bobel, C., Keiser, D., Hampton, J., Larsson, G., Chandra-Mouli, V., Plesons, M., Mahon, T. (2021). Menstrualhealth: a definition for policy, practice, and research Sex Reprod Health Matters 2021 Dec;2 9(1):1911618.doi: 10.1080/26410397.2021.1911618.

¹⁶⁹ Meer info: <https://www.uza.be/behandeling/menstruatieproblemen>

Menopauzebeleid

Invalshoek gezondheidszorg

Vorstel van resolutie van de Senaat van 8 februari 2023 teneinde een menopauzebeleid uit te stippelen
[7-422/1](#)

De (peri)menopauze zal vroeg of laat een impact hebben op de meerderheid van de Belgische huishoudens. De gemiddelde leeftijd waarop de menopauze intreedt, is eenenvijftig jaar. Dit wil zeggen dat de menstruatie meer dan een jaar uitbleef. De meeste vrouwen ondervinden voor de menopauze al vijf à tien jaar «overgangsklachten». Die periode voor de menopauze wordt de perimenopauze of de overgang genoemd. Bij ongeveer 5 % van de vrouwen is er sprake van een vervroegde menopauze (1). Dit wil zeggen dat zij al veel vroeger in hun leven kampen met klachten van de overgangsfase. Daarenboven worden deze klachten bij hen in eerste instantie niet herkend aangezien ze de «gewoonlijke» overgangleeftijd nog niet bereikt hebben en dus ook niet de nodige behandeling krijgen. De meeste vrouwen die hun overgang meemaken, bevinden zich op dat moment ook op de arbeidsmarkt. Ook al is de (peri)menopauze geen ziekte, het veroorzaakt klachten die een invloed hebben op de levenskwaliteit en de arbeidsparticipatie van vrouwen.

De Senaat vraagt aan de verschillende beleidsniveaus om:

1) na te gaan op basis van wetenschappelijk vastgestelde gegevens en vanuit een medische benadering in welke mate er een terugbetaling voorzien kan worden voor de behandeling van premature ovarian failure en hormoontherapie of andere medicatie tijdens de (peri) menopauze zoals dit het geval is voor bijvoorbeeld medisch begeleide voortplanting; 2) het Federaal Kenniscentrum voor de Gezondheidszorg (KCE) de opdracht te geven een grondige evaluatie uit te voeren inzake: a) het huidige zorglandschap in België voor de diagnose en de behandeling van de klachten van (peri)menopauze en om op basis van deze evaluatie een plan van aanpak op te maken; b) de directe en indirecte kosten van (peri)menopauze voor de gezondheidszorg, met inbegrip van de financiële gevolgen voor het individu en voor het gezondheidszorgstelsel, alsook met aandacht voor de weerslag op de sociale en economische participatie; c) de wijze waarop de nationale en systematische registratie van (peri)menopauze eruit dient te zien op basis van duidelijk omschreven doeleinden voor de geregistreerde data; 3) de opdracht te geven voor wetenschappelijk onderzoek naar de oorzaken van premature ovarian failure, naar curatieve therapieën voor de klachten, naar alternatieven voor een hormonale behandeling en naar preventieve interventies bij premature ovarian failure, en daarvoor ook in de nodige financiële ondersteuning te voorzien; 4) meer in te zetten op sensibilisering en bewustwording over menopauze bij zorgverleners, arbeidsgeneesheren, verzekeringsinstellingen, werkgevers en het brede publiek en na te gaan welke rol menopauzeconsultanten hierin kunnen opnemen; 5) meer in te zetten op sensibilisering en bewustwording rond het eenzijdig gebruik van het mannenlichaam als medische standaard bij zorgverleners, onderzoekers en bij opleidingscentra. Er is nood aan specifiekere kennis en aandacht voor fysieke en mentale problemen gelinkt aan het vrouwenlichaam; 6) een aanhoudend politiek pleidooi te houden op Europees niveau om bij klinisch onderzoek naar nieuwe geneesmiddelen een verplichte genderevenwichtige samenstelling van

proefpersonen op te leggen; 7) een aanhoudend politiek pleidooi te houden op Europees niveau om bij klinische studies een uitsplitsing van de resultaten op te leggen per geslacht aangezien mannen en vrouwen andere neveneffecten vertonen.

Voorstel van resolutie betreffende bewustwording rond en aanpak van (peri)menopauzeklachten van 15 juni 2023
[DOC 55 3431/001](#)

Omdat de (peri)menopauze vaak niet wordt herkend, krijgen patiëntes vaak antidepressiva, slaapmiddelen of andere medicatie voorgeschreven. Een lage dosis hormonen kan verschillende symptomen verhelpen tijdens de perimenopauze of de vroege postmenopauze. Hormoonsubstitutie therapie (hst) verkleint het risico op de ziekte van Alzheimer.¹⁷⁰

Het is belangrijk dat de hst tijdig wordt opgestart. Ook daarvoor zijn bewustwording en herkenning belangrijk. Op dit moment worden slechts weinig geneesmiddelen terugbetaald die gebruikt worden in de (peri)menopauze. De onduidelijkheid die momenteel nog heerst over de risico's en baten van hst, het effect van het negeren van symptomen en het gebrek aan bewezen alternatieve behandelingen pleiten voor meer onderzoek.

Op de menopauze rust nog steeds een taboe, waardoor veel vrouwen deze periode in stilte doormaken. Het belangrijk om dit thema bespreekbaar te maken, zodat vrouwen hun lichaam en de klachten beter begrijpen. Ook de omgeving, de partner en de werkgever van vrouwen mogen de impact van de menopauze niet onderschatten. Een menopauzeconsulent kan de vrouwen helpen door te luisteren naar de klachten, door alle veranderingen te plaatsen en door het geven van praktische tips en levensstijl- en voedingsadvies. Er is ook een belangrijke rol voor de consulent weggelegd inzake de preventie van hart- en vaatziekten en osteoporose ten gevolge van de menopauze. Verschillende hogescholen in België bieden de opleiding aan, maar een medisch consult wordt niet terugbetaald, terwijl in Nederland de meeste verzekeringsmaatschappijen dat consult wel terugbetalen.

Aanbevelingen Vrouw & Maatschappij voor het federaal niveau [De Hormoon\(r\)evolutie 2023](#)

Onderzoek en registratie

Bijkomend onderzoek is nodig om meer zicht te krijgen op de oorzaken van vroegtijdige menopauze. Daarnaast moet ook ingezet worden op bijkomende studies naar de impact van menopauze op de arbeidsparticipatie van vrouwen in België. Een nationale en systematische registratie van de (peri)menopauze kan hierbij een goed beginpunt vormen.

Een vergoedingssysteem voor terugbetaling van hormoontherapie en menopauzeconsult

Hormoontherapie voor de behandeling van prematuur ovarieel falen wordt voorlopig nog niet terugbetaald. Daarom pleit V&M voor een terugbetaling, zoals dat het geval is voor vrouwen die hormoonbehandeling ondergaan na

¹⁷⁰ <https://www.uzgent.be/hormoontherapie-bij-vrouwen-in-menopauze-verkleint-risico-op-ziekte-van-alzheimer>

borstkankerbehandeling. Ook het consult bij een menopauzeconsulent wordt nog niet terugbetaald in België. In Nederland is dat bijvoorbeeld wel het geval. Ook hier pleit V&M voor een volledige terugbetaling.

Het erkennen en beschermen van de titel menopauzeconsulent.

Het beroep menopauzeconsulent is niet beschermd in België. Dat betekent dat iedereen zich vandaag menopauzeconsulent mag noemen. Nochtans bestaat er in België een kwalitatieve opleiding onder de vorm van een postgraduaat. Daarbij kunnen verpleegkundigen, vroedkundigen of andere bachelors en masters in het brede domein van de gezondheidszorg een getuigschrift behalen na het voltooien van een uitgebreid lessenpakket en een stage. Om een kwalitatieve begeleiding te garanderen, pleit V&M ervoor om de titel van menopauzeconsulent te erkennen en te beschermen. Dat kan door de menopauzeconsulent te erkennen als een bijzondere beroepsbekwaamheid, zoals dat reeds het geval is voor verpleegkundigen met een specialisatie in geriatrie, diabetologie of palliatieve zorg.

De Vrouwenraad vraagt:

De uitrol van menopauzencentra in België waar vrouwen vanaf 40 à 45 jaar reeds terecht kunnen voor een eerste consult/screening, vanuit een holistische benadering door multidisciplinaire teams.

Invalshoek gevolgen werk

Er zijn internationale studies die een blik werpen op vrouwen met ernstige menopauzeklachten, waarvan naar schatting 20% zich ziek meldt zonder daarvoor een reden op te geven.¹⁷¹

Deloitte Women @ Work 2023. A Global Outlook:

Uit antwoorden van 5.000 vrouwen uit 10 landen (Australia, Brazil, Canada, China, Germany, India, Japan, South Africa, the United Kingdom, and the United States) bleek:

“When it comes to menstruation and menopause, many women often struggle in silence Around one in five women report experiencing health challenges relating to menstruation or menopause. Among the 15% of women who report experiencing health challenges related to menstruation, over 40% say they work through the pain and discomfort. Nearly 1 in 5 (19%) say they have taken time off for symptoms related to menstruation but did not disclose the real reason why—and a small number (7%) report that they disclosed the reason but believe that doing so adversely impacted their career. The picture with menopause is less stark: of the nearly 10% of all respondents who report experiencing challenges related to menopause, one in five say they work through any pain or discomfort and nearly 30% say they have disclosed these challenges as a reason for taking time off and have received support from their employer. However, an element of stigma remains. For example, nearly 20% who took time off for these health challenges did not disclose the real reason, 10% wouldn't feel comfortable disclosing menopause as the reason

¹⁷¹ Daniëlle Segers, [Menopauze kost Amerikaanse economie 26,6 miljard dollar per jaar](#), in De Standaard, 28 april 2023.

they're taking time off, 6% believe that disclosing in the past negatively impacted their career, and for 5%, their employer's lack of support post disclosure was a factor in them leaving their job.”

Uit een [Amerikaanse studie](#) (2023) blijkt dat 11 procent van de vrouwen met menopauzesymptomen niet gaat werken. 13,4 procent meldt dat hun productiviteit lijdt onder de klachten. De kosten van die verloren werkdagen lopen in de VS op tot 1,8 miljard. Als daar ook de medische uitgaven aan worden toegevoegd, lopen de kosten van de menopauze op tot 26,6 miljard. Dat concludeerde Mayo Clinic Studies uit de bevraging van 4.440 vrouwen tussen 45 en 60 jaar. Als vrouwen zich ziek melden, spreken ze niet openlijk over de menopauzale symptomen.

De onderzoekers bevelen aan om vrouwen in de menopauze op het werk meer te ondersteunen en om de medische behandelingen te verbeteren. Ook roepen ze op om gezondheidsproblemen veroorzaakt door de menopauze - bespreekbaar te maken.

Een [online onderzoek](#) van het HR-bedrijf [Securex en de Universiteit Gent](#) (mei 2023)¹⁷², uitgevoerd bij 2.406 werkneemsters in België, toont dat 87,6% van hen te maken had of heeft met menopauzale symptomen. Meer dan de helft (55,3%) van de werkende vrouwen die er vandaag mee kampen, ondervindt daardoor hinder bij het uitvoeren van de job. De symptomen zijn onder meer opvliegers, gewrichtsstijfheid, slecht slapen, vermoeidheid. Deze vrouwen hebben een hogere herstelbehoefte. Na een werkdag hebben ze meer tijd nodig om te recupereren. Wanneer die recuperatietijd onvoldoende beschikbaar is of onderbenut, kan dit leiden tot mentale gezondheidsproblemen. Deze vrouwen tekenen ook een hogere burn-outscore op en waren vaker afwezig dan vrouwen die geen last hebben van de menopauze.

Ongeveer een kwart van de vrouwen met symptomen vermeldt dat dit niet bespreekbaar is met de werkgever. Bij slechts 8% is dat wel het geval.

Securex en Ugent pleiten voor meer openheid. Medische begeleiding kan deze vrouwen helpen. Op de werkvloer zou het beter bespreekbaar moeten worden en dan kan er ook rekening mee gehouden worden bij de werkorganisatie. De negatieve impact op het welzijn kan daardoor beperkt worden, wat ook in het voordeel van de werkgever is.

Voorstel van resolutie betreffende bewustwording rond en aanpak van (peri)menopauzeklachten van 15 juni 2023
[DOC 55 3431/001](#)

De impact van de (peri)menopauze uit zich niet enkel op het familiale, sociale en seksuele leven van de vrouw, maar ook het vlak van de arbeidsparticipatie. Een recent literatuuronderzoek van het Nederlandse Rijksinstituut voor Volksgezondheid en Milieu laat zien dat vrouwen met overgangsklachten een lager werkvermogen hebben en meer werkverzuim laten noteren dan vrouwen zonder overgangsklachten. Daarnaast is er een impact op de uitvoering van

¹⁷² VRT nieuws, [Meer dan helft van vrouwen met menopauze-klachten ondervindt hiervan hinder op werkvloer](#), 31 mei 2023; Securex, [Helpt van vrouwen met menopauzale symptomen ondervindt daardoor hinder op het werk](#)

het werk en de werkprestaties en rapporteren vrouwen in de (peri)menopauze vaker burn-outklachten. Uit de studie blijkt dat 56 % van de bedrijfsartsen het moeilijk vindt de relatie tussen overgangsklachten en arbeidsgeschiktheid te beoordelen.

Aanbevelingen Vrouw & Maatschappij voor het federaal niveau [De Hormoon\(r\)evolutie 2023](#)

Het sensibiliseren van zorgverleners, artsen, werkgevers en breder publiek. Om de taboesfeer rond menopauze te doorbreken en bewustwording te creëren rond de klachten en hun impact op de arbeidsparticipatie van vrouwen, moet er ingezet worden op sensibilisering van zorgverleners, arbeidsartsen, werkgevers en het bredere publiek.

De mogelijkheid om één dag afwezig te zijn van het werk zonder ziektebriefje. Uit onderzoek blijkt dat sommige vrouwen af en toe afwezig blijven van het werk omwille van menopauzeklachten. Heel wat bedrijven verplichten werknemers echter om binnen de twee dagen een ziektebriefje binnen te brengen op het werk. In november 2022 werd er echter een wet goedgekeurd die werknemers toelaat om drie maal per jaar één dag werk te missen wegens ziekte zonder een ziektebriefje te hoeven binnenbrengen. Werkgevers met minder dan 50 werknemers kunnen hier wel nog steeds van afwijken. V&M pleit er daarom voor om deze regel door te trekken naar alle bedrijven. Menopauzeklachten kan je immers binnen elk bedrijf hebben, groot of klein.

De Vrouwenraad vraagt:

De regering moet opvolging geven aan de aanbevelingen die in het Voorstel van resolutie van de Senaat van 8 februari 2023 staan teneinde een menopauzebeleid uit te stippelen.

Op de werkvloer moeten gezondheidsproblemen veroorzaakt door de menopauze bespreekbaar worden. Het kan niet de bedoeling zijn dat vrouwen (door er niet over te kunnen praten naar aanleiding van afwezigheden) promotiekansen zouden missen. Ook kan de werkorganisatie (tijdelijk) worden aangepast. Bedrijven zouden een menopauzebeleid moeten ontwikkelen.

Maar voorafgaand kan er een onderzoek naar de perimenopauze, menopauze en postmenopauze op de werkvloer georganiseerd worden met aandacht voor:

- 1) de copingstrategieën van personen in de perimenopauze – menopauze – postmenopauze (bespreekbaarheid; ziekteverzuim;..)
- 2) peiling naar discriminaties; missen van promotiekansen,...
- 3) peiling naar menopauzemaatregelen bij werkgevers (welke ondersteuning?)
- 4) berekening van financiële kosten werknemers en werkgevers; bijvoorbeeld wanneer werknemers minder uren werken of wanneer ze elders een baan zoeken (gevolgen voor werkgevers),...

De sociale partners zouden een advies kunnen opstellen over de ontwikkeling van een menopauzebeleid met de bedoeling om een negatieve impact op welzijn van werkneemsters te vermijden en te komen tot een win/win werknemer/werkgever: o.a.

- Hoe menopauze op het werk bespreekbaar maken?
- Hoe de werkorganisatie aanpassen? Bv. aangepaste werkkledij, (tijdelijk) flexibiliteit werkuren
- Promotiekansen vrijwaren

Daarna kan er een toolkit ontwikkeld worden voor werknemers en werkgevers, arbeidsartsen, ruimer publiek.

Mogelijkheid 1 dag afwezig te zijn 3x per jaar zonder ziektebriefje (cfr. Vrouw & Maatschappij); Wet 2022: 3x per jaar 1 dag mogelijk (werkgevers met minder dan 50 werknemers kunnen hiervan nog afwijken).

Seksuele en reproductieve gezondheid en rechten

Vrijwillige abortus

Na jaren lobby vanuit de vrouwen- en feministische beweging en de vrijzinnig humanistische beweging werd de abortuswet van 1990 in 2018 aangepast. Abortus werd een zogenaamd recht in plaats van een misdrijf. De wetgever haalde de vrijwillige abortus uit het Strafwetboek omdat het onder het hoofdstuk 'Misdaden en Wanbedrijven tegen de Orde der Familie en tegen de Openbare Zedelijkheid' op een ongelukkige plaats stond (moraliserend, denigrerend). De regels rond vrijwillige abortus zijn dus uit het Strafwetboek gehaald maar niet uit het strafrecht. Juridisch gezien gaat het om een bijzondere strafwet.

De wet van 4 oktober 2018 betreffende de vrijwillige zwangerschapsafbreking, tot opheffing van de artikelen 350 en 351 van het Strafwetboek, tot wijziging van de artikelen 352 en 383 van hetzelfde Wetboek en tot wijziging van diverse wetsbepalingen versoepelt sommige voorwaarden van de abortuswet van 1990:

De verplichte bedenktijd van zes dagen wordt behouden maar vervalt wanneer de gezondheid van de vrouw in gevaar is. De termijn van twaalf weken waarin een vrouw abortus mag vragen kan verlengd worden. Indien de eerste raadpleging plaatsvindt minder dan zes dagen voor het einde van de termijn, dan wordt die termijn verlengd prorata het aantal niet verstreken dagen van de termijn van zes dagen. De notie noodsituatie verdwijnt uit de wetgeving. Artsen die weigeren een abortus uit te voeren, worden verplicht om door te verwijzen naar collega's.

Een vrouw verhinderen een abortus uit te voeren is strafbaar. Een vrouw die de termijn van twaalf weken of de andere voorwaarden niet respecteert, blijft op dezelfde manier strafbaar als in de wet van 1990.

Abortushulpverleners moeten nog steeds adoptie ter sprake brengen. Bij late abortussen om medische redenen moet de diagnose van aangeboren afwijkingen met 100% zekerheid vastgesteld zijn. In de praktijk is dat vaak niet mogelijk. De ethische commissies van de ziekenhuizen blijven op dit vlak verantwoordelijk. De 'wet uitoefening gezondheidsberoepen' en de 'wet patiëntenrechten' werken als een 'lex generalis' voor alle aspecten die niet

geregeld worden in de nieuwe abortuswet (vb. het recht van de patiënt om zijn dossier te bekijken). De abortuswet 2018 verwijst niet naar die generieke gezondheidswetten.

In april 2019 maakte het Platform Abortion Right, waarvan de Vrouwenraad lid is, zijn [memorandum](#) bekend.

In ons Federaal Vrouwenraadmemorandum 2019 vroegen we:

- De inschrijving van de wet van 15 oktober 2018 met betrekking tot de vrijwillige zwangerschapsafbreking in een medisch-juridisch wet (aansluiting van abortus op artikel 2 van de wet van 10 mei 2015 op de gezondheidszorg en de wet van 22 augustus 2002 over de rechten van de patiënt).
- De afschaffing van alle strafrechtelijke sancties tegen vrouwen en artsen.
- De verlenging van de wettelijke periode waarin een abortus kan worden uitgevoerd van 12 naar 18 weken.
- Het uitvoeren van abortus in het tweede trimester in gespecialiseerde structuren met multidisciplinaire teams en aangepaste uitrusting.
- De afschaffing van de bedenktijd omdat het een fundamenteel recht van vrouwen is.
- De garantie van kwaliteitsvolle psychosociale ondersteuning, gefinancierd door de overheid en voorzien in de wet voor elk type structuur (ziekenhuis en buiten het ziekenhuis).
- Het verstrekken van volledige, nauwkeurige en neutrale informatie over het recht en toegang tot abortus, onder meer via een correcte verwijzing op officiële websites en het vermelden van contactgegevens van alle instellingen die abortus mogen uitvoeren.
- De oprichting van een wetenschappelijk instituut in plaats van de nationale commissie voor de evaluatie van de wet van 15 oktober 2018. Dit instituut, bestaande uit experts, praktijkmensen, verenigingen die werken met de doelgroep, verzamelt alle gegevens over de praktijk van abortus in België, maakt wetenschappelijke analyses en formuleert aanbevelingen.
- De gratis levering van de morning after-pil in centra voor gezinsplanning en de wijziging van de wet op geneesmiddelen.

Wetsvoorstel eind 2019

Feministische, progressieve groeperingen en de vrijzinnig humanistische organisaties ijverden samen verder voor een definitieve wettelijke regeling.

Een aantal Kamerleden dienden opnieuw wetsvoorstellen in. Dat resulteerde in het wetsvoorstel van 30 december 2019 tot versoepeling van de voorwaarden om tot een zwangerschapsafbreking over te gaan DOC 55 0158/009.

Concreet gaat het over:

- Het schrappen van een specifieke vermelding in de abortuswetgeving van strafrechtelikesancties voor vrouwen en artsen - een uniek geval in onze wetgeving - en een doorverwijzing naar het gemeen recht.
- De verlenging van de maximale termijn waarbinnen een abortus mag uitgevoerd worden van 12 naar 18 weken.
- Het inkorten van de bedenktijd van 7 dagen naar 48 uur.
- De gewetensclausule is een individueel recht van de arts en kan niet worden uitgebreid tot een instelling.

- Een arts die weigert om een zwangerschapsonderbreking uit te voeren is verplicht om de patiënt door te verwijzen naar een arts of dienst die haar rechtstreeks zal behandelen.
- Vrouwen de toegang verhinderen tot abortus wordt bestraft. Sinds de wet van 2018 is het een recht en niemand kan iemand de toegang tot een recht belemmeren.

Perikelen over wetsvoorstel 2020 leiden naar beslissing tot studie-evaluatie wet 2018

Maar op 12 maart 2020 stemde de plenaire van de Kamer niet over het wetsvoorstel om de abortuswet te versoepelen. Partijen die tegen de versoepeling van de abortuswetgeving zijn (vier van de twaalf), dienden amendementen in waarover de Raad van State telkens advies moest geven. Dit heeft zich een drietal maal herhaald en we stelden vast dat dit nog nooit eerder gebeurd was met een ander wetsvoorstel.

Het regeerakkoord van 30 september 2020 voorzag in de oprichting van een multidisciplinair wetenschappelijk comité en een studie-evaluatie van de wet (2018), met als doel de debatten in de commissie Justitie voort te zetten en tussen de regeringspartijen een consensus te vinden over een eventuele wijziging. Het verzoek om de oprichting van dit comité was voor ons onverwacht, te meer omdat de nationale commissie voor de evaluatie van de abortuswet bestaat, waarvan de leden bij koninklijk besluit worden benoemd, en dat er al veel antwoorden zijn gegeven aan de parlementsleden sinds het begin van de debatten in 2016, en in het bijzonder tijdens talrijke hoorzittingen in de Commissie Justitie in juni 2018.

Richtlijnen Wereld Gezondheidsorganisatie 2022

WHO, [Abortion Care Guideline](#), 8 maart 2022

Deze richtlijn bevat de volledige reeks van aanbevelingen en beste praktijken van de WHO met betrekking tot abortus. Hoewel wet- en regelgeving, beleid en dienstverlening van land tot land kunnen verschillen, zijn de aanbevelingen en beste praktijken in dit document bedoeld om op evidence-based besluitvorming met betrekking tot kwalitatief hoogwaardige abortuszorg mogelijk te maken.

Deze richtlijn actualiseert en vervangt de aanbevelingen in de volgende eerdere WHO-richtsnoeren: Safe abortion: technical and policy guidance for health systems, tweede editie (2012); De rollen van gezondheidswerkers bij het verlenen van veilige abortuszorg en anticonceptie na de abortus (voorheen bekend als de "taakverdeling"-richtlijn) (2015), en Medisch beheer van abortus (2018)

Voorstel tot herziening van artikel 22 van de Grondwet met het oog op de erkenning van het recht op vrijwillige zwangerschapsafbreking (14 juli 2022)

<https://www.dekamer.be/FLWB/PDF/55/2832/55K2832001.pdf>

In maart 2023 verscheen het samenvattend **Rapport en de aanbevelingen over de abortuswet en -praktijk in België van de academische commissie met experts van 7 universiteiten** in opdracht van de Vivaldi-regering.¹⁷³ Het rapport is

¹⁷³ Interuniversitair, multidisciplinair en onafhankelijk comité belast met de studie en de evaluatie van de praktijk en de wetgeving inzake vrijwillige zwangerschapsafbreking, [Studie en evaluatie van de abortuswet en -praktijk in België](#), maart 2023.

gebaseerd op de medische vooruitgang sinds de eerste wet van 1990, wetenschappelijk onderzoek, buitenlandse ervaringen en meer dan drie decennia abortuspraktijk.

Het rapport verwijst naar het verslag van de Nationale Evaluatiecommissie van 2020¹⁷⁴ dat volgens de door haar geanalyseerde registraties aangeeft dat jaarlijks tussen 18.000 en 19.000 vrijwillige zwangerschapsafbrekingen worden uitgevoerd in België, waarvan de meeste (82%) in abortuscentra, en 18% in ziekenhuizen. Het afgelopen decennium lijkt de trend te evolueren naar een zwangerschapsafbreking uitgevoerd op een gemiddeld vroeger tijdstip in de zwangerschap. Het betreft ook meer vrouwen in de leeftijdscategorie 29-35 jaar, met een verminderd aandeel afbrekingen bij jongere vrouwen. De cijfers weerspiegelen een abortuscijfer van 8,8 per 1.000 vrouwen in de vruchtbare leeftijd (15-44 jaar), wat ons in een zeer gunstige positie plaatst ten opzichte van het Europese gemiddelde (18 per 1.000 vrouwen) en het mondiaal gemiddelde (39 per 1.000 vrouwen).

De aanbevelingen uit het rapport samengevat:

Aanbevelingen aangaande de Wet betreffende de Vrijwillige Zwangerschapsafbreking (Wet VZA)

- [Erkennen van abortus als gezondheidszorg](#). Abortus kan bijvoorbeeld als een bijzondere vorm van gezondheidszorg geregeld worden in de Wet betreffende de Vrijwillige Zwangerschapsafbreking.
- De verplichte wachttijd: [Verwijder de verplichte wachttijd van zes dagen uit de wet](#). Er worden twee opties voor hervorming voorgesteld: a) Schrap elke verwijzing naar een verplichte wachttijd. b) Voer een verplichting in om de zwangerschapsafbreking niet uit te voeren op de kalenderdag van de eerste raadpleging.
- Informatieverplichtingen: Hanteer de [in de Wet Patiëntenrechten verankerde informatieverplichtingen](#) om het proces van geïnformeerde toestemming van de patiënt voor de ingreep te waarborgen (deze omvatten onder meer informatie over het doel, de aard, de mate van urgentie, de duur, de frequentie, de voor de patiënt relevante contra-indicaties, bijwerkingen en risico's van de ingreep, de nazorg, mogelijke alternatieven en de financiële consequenties). Schrap de specifieke wettelijke verplichting om elke patiënt die om een zwangerschapsafbreking verzoekt te informeren over adoptie en de verschillende opvangmogelijkheden voor het kind. Schrap tevens de plicht om de vrouw vóór de abortus te informeren over “over de rechten, de bijstand en de voordelen, bij wet en decreet gewaarborgd aan de gezinnen, aan de al dan niet gehuwde moeders en hun kinderen”. Bied geïndividualiseerde informatie aan, afhankelijk van de specifieke context van het verzoek om abortus en het belang van de patiënt. Handhaaf de plicht om te informeren over anticonceptie met het oog op preventie, en behoud de plicht, indien dit voor de zwangere vrouw in kwestie relevant wordt geacht, informatie te verstrekken over “de hulp en het advies over de middelen waarop zij kan terugvallen om de psychologische en sociale problemen die door haar toestand zijn ontstaan, op te lossen”.
- [Toestemming/vertegenwoordiging van minderjarigen](#): Machtig zorgverleners uitdrukkelijk om een abortus uit te voeren na een verzoek van een minderjarige die tot een redelijk oordeel van zijn belangen in staat is, zonder de ouders te informeren en/of om hun toestemming te vragen.

174

<https://www.dekamer.be/kvvcr/showpage.cfm?section=/flwb&language=nl&cfm=/site/wwwcfm/flwb/flwbn.cfm?lang=N&legislat=55&dossierID=1201>

- Behoud de wettelijke mogelijkheid tot zwangerschapsafbreking bij ernstige medische aandoeningen, ongeacht de zwangerschapsduur, zoals thans wordt gewaarborgd door de Wet Vrijwillige Zwangerschapsafbreking.
- Niveau van zekerheid van ernstige foetale aandoening: Vervang de “zekerheid” van de uiterst ernstige en ongeneeslijke aandoening van het kind dat geboren zal worden door een (hoog-) risiconorm. Verschillende opties werden geschikt geacht, waaronder “(zeer) hoog risico”/ “substantieel risico”/ “aanzienlijk risico”/ “grote waarschijnlijkheid”. Stel geen lijst op van ernstige medische aandoeningen die in aanmerking kunnen komen voor een rechtmatige zwangerschapsafbreking.
- Abortus op grond van gezondheidsrisico voor de zwangere vrouw: Verduidelijk dat het ernstig gevaar voor de ‘gezondheid’ van de zwangere vrouw ook de mentale gezondheid omvat.
- Besluitvormingsproces inzake zwangerschapsafbreking op grond van een ernstige medische aandoening: Betrek een tweede arts, gespecialiseerd in de aandoening van de vrouw/foetus, bij de counseling en de besluitvorming. Installeer een ad-hoc raadgevend multidisciplinair overleg voordat de zwangerschap op grond van een ernstige medische aandoening wordt afgebroken, zonder het multidisciplinaire team met de uiteindelijke beslissing te belasten. De raadpleging van het multidisciplinaire team is niet verplicht in het geval van een medische noodsituatie. Erken de inspraak van de zwangere vrouw in dit proces, die haar zorgen en wensen kenbaar moet kunnen maken en betrokken dient te worden in een gedeeld besluitvormingsproces met de artsen.
- Strafsancties: Decriminaliseer uitdrukkelijk de zwangere vrouw die een vrijwillige abortus ondergaat of zelf uitvoert in strijd met de wet. Verkies abortus-specifieke sancties in de Wet Vrijwillige Zwangerschap boven de toepassing van algemene misdrijven voor abortusverstrekkers die de wettelijke voorwaarden overtreden. Een diversificatie van de sancties naargelang de aard en ernst van de wettelijke beperking is aanbevolen.
- Maximumtermijn voor abortus op verzoek: Verleng de huidige maximumtermijn voor abortus op verzoek. Een verlenging tot 22 weken post-conceptie (24 WA) wordt door de betrokken werkgroep breed gesteund, terwijl een verlenging tot 20 weken post-conceptie (22 WA) tevens adequaat wordt geacht. Een lid van de werkgroep acht een 18-weken termijn adequaat en stelt dat deze niet zou mogen worden overschreden. Deze werkzaamheden resulteerden in een consensusaanbeveling van het Wetenschappelijk Comité (en van werkgroep 3) om de huidige maximale zwangerschapstermijn voor abortus op verzoek van de vrouw te verlengen tot minimum 18 weken PC (20 WA).
- Verbeter de algemene structuur van de Wet Vrijwillige Zwangerschapsafbreking: Situeer de regeling met betrekking tot zwangerschapsafbreking op grond van een ernstige medische aandoening in een apart artikel in de Wet Vrijwillige Zwangerschapsafbreking om de leesbaarheid te vergroten. Herzie de in de abortuswet gebruikte terminologie. Vermijd gedateerde formuleringen en taalinconsistenties, en hanteer genderneutrale bewoordingen. Om verwarring over de berekening van de zwangerschapsduur te voorkomen, overweeg om zowel de zwangerschapsduur na de bevruchting als de zwangerschapsduur bij obstetrische echografie (WA) te vermelden in de wetgeving die betrekking heeft op zwangerschapsafbreking en doodgeboorte.
- Abortus en de grondwet: Het Wetenschappelijk Comité acht een explicietere grondwettelijke verankering van het recht op abortus mogelijk, doch geeft aan dat, afhankelijk van de gekozen formulering, dat recht eveneens in meerdere of mindere mate onderhevig kan zijn aan juridische en politieke inmenging. Het beveelt aan om, ongeacht een potentiële grondwettelijke verankering van het recht op abortus, een maatschappelijk debat te behouden over en waakzaam te blijven voor ontwikkelingen in de context van reproductieve en seksuele rechten.

Aanbevelingen aangaande bredere abortusbeleid en -praktijk:

- **Anticonceptie en preventie:** Versterk de huidige voorzieningen met betrekking tot anticonceptie als middel ter preventie van ongewenste zwangerschappen. Bespreek anticonceptie tijdens de consultatie als preventiemaatregel. Breid de terugbetaling van anticonceptie uit na 25 jaar, in het bijzonder voor langwerkende anticonceptie. Faciliteer het gebruik van langwerkende anticonceptiemiddelen door gratis inbrenging na de abortusprocedure, en gratis inbrenging van IUD als noodanticonceptie. Pas de resolutie van de Senaat toe die gericht is op de verstrekking van noodanticonceptie door instanties die belast zijn met de opvang, voorlichting en begeleiding van personen in het kader van hun affectieve en seksuele relaties (Parl.St. Senaat. nr. 7-81/7).
- **Opleiding en beschikbaarheid van abortusverstrekkers:** Pak het huidige tekort aan abortusverstrekkers aan. Neem een gemeenschappelijke kennisbasis voor abortus op als verplichte basis voor elke student in de geneeskundige opleiding (met inbegrip van kennis over de geschiedenis en psychosociale context van abortus, juridische en volksgezondheidsoverwegingen en algemene gegevens over abortus in België). Ontwikkel financiële prikkels om de aantrekkelijkheid voor abortusverstrekkers te vergroten. Ontwikkel nieuwe faciliteiten met zorgverleners opgeleid in abortus in het tweede trimester in geval van een verlenging van de maximale zwangerschapstermijn voor abortus op verzoek. Neem beoefenaars met een reeds bestaande deskundigheid en ervaring op het gebied van abortus in het tweede trimester in dienst en stimuleer het volgen van opleidingen in het buitenland om de nodige deskundigheid te bewerkstelligen.
- **Abortusvoorzieningen en hun respectieve opdrachten:** Faciliteer eerste trimester Handhaaf de bestaande ambulante abortuscentra en de huidige opdrachten die zij vervullen (abortuszorg, preventie van ongewenste zwangerschappen, screening op seksueel overdraagbare aandoeningen, andere vormen van zorg). Faciliteer sedatie in ambulante abortuscentra op voorwaarde dat aan structurele criteria wordt voldaan. De certificeringsvoorwaarden zouden kunnen bestaan in een bepaald minimumaantal abortusprocedures per jaar in het centrum, noodzakelijke opleiding van de teamleden, aanwezigheid van specifiek medisch materiaal, aanwezigheid van een zorgverlener die enkel verantwoordelijk is voor de sedatie, etc.. Faciliteer tweede trimester In geval van een uitgebreide abortustermijn: installeer nieuwe afdelingen die hoofdzakelijk gewijd zijn aan abortus vanaf 12 weken na de bevruchting (14 WA), hetzij in centra die grenzen aan een ziekenhuis, hetzij als nieuwe ziekenhuisafdelingen, ...
- **Kwalificaties van abortusverstrekkers:** Leg vast welke kwalificaties nodig zijn om zwangerschapsafbrekingen veilig uit te voeren (zwangerschapsduur/gebruikte methoden). Identificeer activiteiten waarbij men kan overwegen andere gezondheidswerkers dan artsen te betrekken bij de dienstverlening (bijvoorbeeld vroedvrouwen, verpleegkundigen, enz.), met name bij medicamenteuze abortus in het eerste trimester, ter aanvulling van de bestaande teams die een tekort aan abortusartsen hebben. Het betrekken van andere gezondheidszorgbeoefenaars impliceert een aangepaste opleiding en een wetswijziging.
- **Abortusdiensten op afstand en self-managed abortus:** Biedt abortuszorg op afstand aan aan patiënten die daaraan de voorkeur geven. Bied psychosociale consultatie op afstand aan als er garanties zijn voor dezelfde kwaliteit van zorg als bij een consultatie in persoon. Bied begeleiding op afstand bij medicamenteuze zwangerschapsafbreking aan, waarbij de patiënt de tweede fase van de abortusprocedure thuis kan laten plaatsvinden, met mogelijkheid tot telefonische begeleiding van de abortuscentra. In ieder geval moet elke stap van de procedure (meer in het bijzonder de tweede stap van een medische abortus: de expulsie) ook in het abortuscentrum mogelijk blijven.

- **Verspreiding van en toegang tot medicamenteuze abortus:** Vergemakkelijk de toegang tot mifepriston en misoprostol door de distributie-, registratie- en controleprocedures te vereenvoudigen, hetgeen een wijziging vereist van het Koninklijk Besluit van 07/05/2000 dat dit regelt en van de RIZIV-conventies die erop gebaseerd zijn.
- **Ondersteuning van vrouwen/koppels na zwangerschapsafbreking wegens ernstige medische aandoeningen:** ondersteun initiatieven die administratieve, psychologische, juridische en sociale bijstand bieden aan patiënten/koppels die een gewenste zwangerschap afbreken na diagnose van ernstige medische aandoeningen.
- **Registratie, gegevensverzameling en de Nationale Evaluatiecommissie Zwangerschapsafbreking:** Breid de mogelijkheden van de Nationale Evaluatiecommissie Zwangerschapsafbreking uit om **de kwaliteit van de verzamelde gegevens te verbeteren voor wetenschappelijke en preventieve doeleinden**, om meer inzicht te krijgen in de sociale en maatschappelijke context waarin abortussen worden aangevraagd, en om de hulp aan vrouwen te verbeteren. Overweeg een rol voor de Nationale Evaluatiecommissie Zwangerschapsafbreking om een platform of organisatie op te richten die good practices en professionele richtlijnen met betrekking tot abortus kan formuleren. Sensibiliseer zorgverleners over het wetenschappelijke belang van nauwkeurige registratie van uitgevoerde zwangerschapsafbrekingen, meer bepaald zorgverleners betrokken bij zwangerschapsafbreking op grond van een ernstige foetale/maternelle aandoening. Evalueer, synchroniseer en vereenvoudig de verschillende registratieverplichtingen die bestaan voor zorgverleners in het kader van zwangerschapsafbreking.
- **Burgerlijke aangifte en juridische gevolgen na zwangerschapsafbreking/doodgeboorte:** Verduidelijk bij zowel ouders als zorgverleners het bestaan van verschillende wettelijke plichten en rechten die bestaan in het kader van een zwangerschapsafbreking na een bepaalde zwangerschapsduur, met inbegrip van deze die verband houden met de vrijwillige/verplichte burgerlijke aangifte van een levenloos geboren kind.
- **Initiatieven tussen zorgverleners/instellingen voor gezondheidszorg om een multidisciplinair debat en uitwisseling van praktijken/protocollen te organiseren:** Overweeg financiële ondersteuning voor de organisatie, documentatie en rapportage van het multidisciplinaire teamoverleg in het kader van zwangerschapsafbreking op grond van ernstige medische aandoeningen. Ontwikkel een RIZIV-code voor het multidisciplinair overleg met betrekking tot een ernstige foetale aandoening/maternelle gezondheidsrisico. Bied steun aan initiatieven waarbij zorgverleners van verschillende instellingen inzichten, protocollen en benaderingen inzake zwangerschapsafbreking bij ernstige medische aandoeningen kunnen uitwisselen.
- **Financiële toegang tot abortus:** Zorg voor **gelijke en betaalbare toegang tot abortuszorg voor elke zwangere vrouw die in België verblijft**, ongeacht het statuut van de patiënt of de faciliteit waar de procedure plaatsvindt. Het Wetenschappelijk Comité acht verschillende opties mogelijk: gratis of huidige financieringssysteem te behouden, doch de toegang tot Dringende Medische Hulp (DMH) voor abortusgerelateerde zorg te vergemakkelijken door deze te erkennen als dringende zorg.
- **Communicatie en voorlichting over abortus:** Lanceer een website op het niveau van de federale overheid waar objectieve en volledige informatie over abortus en de beschikbare structuren die abortussen uitvoeren wordt gecentraliseerd. Deze website moet gemakkelijk te vinden zijn en gelinkt zijn aan adequate trefwoorden. De officiële websites van het Ministerie van Volksgezondheid, het RIZIV, ziekenhuizen, abortusfaciliteiten en ziekenfondsen moeten naar deze hoofdwebsite verwijzen. Zet op nationaal niveau informatiecampaagnes op over abortus, met vermelding van de wettelijke regeling en het soort faciliteiten dat abortusprocedures aanbiedt.

Bijzondere aandacht moet worden besteed aan de verspreiding van informatie over abortus onder meer kwetsbare groepen.

- **Confidentialiteit van abortus- en aanverwante zorg:** Waarborg de confidentialiteit van abortusprocedures en de aanverwante zorg voor patiënten die dat wensen. Overweeg om patiënten geval per geval te laten beslissen welke zorgverlener toegang heeft tot haar dossier (ziekenfondsdossier, algemeen gedigitaliseerd medisch dossier, ziekenhuisdossier, farmaceutisch dossier, en welke informatie naar de huisarts wordt verstuurd). Zorg ervoor dat specifieke medicatievoorschriften of resultatenanalyses alleen zichtbaar en toegankelijk zijn voor de arts die deze heeft aangevraagd (bijv. resultaten van HCG-bloedtesten).

Presentatie van het **Rapport en de aanbevelingen over de abortuswet en -praktijk in België van de academische commissie met experts van 7 universiteiten** in de Commissie voor Justitie + Commissie voor Gezondheid en Gelijke Kansen van de Kamer op 18 april 2023: <https://www.lachambre.be/media/index.html?sid=55U3825>

Presentatie van het **Tweejaarlijkse rapport van de nationale Commissie voor de evaluatie van de wet van 3 april 1990 betreffende de zwangerschapsafbreking 2022** in de Commissie voor Gezondheid en Gelijke Kansen van de Kamer op 20 april 2023

Voor de federale verkiezingen van 2024:

We verwijzen nu naar de aanbevelingen uit het samenvattend Rapport en de aanbevelingen over de abortuswet en -praktijk in België van de academische commissie met experts van 7 universiteiten in opdracht van de regering (maart 2023): oplijsting aanbevelingen zie verder. Wat de verlenging van de wettelijke periode waarin een abortus kan worden uitgevoerd betreft, pleiten we nog steeds voor 18 weken.

Lidorganisatie Vrouw & Maatschappij – cd&v politica is niet akkoord met het standpunt van de Vrouwenraad rond abortus en onthoudt zich dan ook van dit hoofdstuk.

Anticonceptiva

Volgens de Belgische Gezondheidsenquête 2018 gebruikte 83,8 % van de seksueel actieve vrouwen van 15 tot 49 jaar (of hun partner(s)) in de afgelopen twaalf maanden anticonceptiva.¹⁷⁵

De laatste jaren zijn er tegemoetkomingen ingevoerd in de prijs voor anticonceptiva:

¹⁷⁵ R. Charafeddine, E. Braekman, L. Gisle en S. Drieskens, Gezondheidsenquête 2018: Seksuele gezondheid. Brussel, België: Sciensano Rapportnummer: D/2019/14.440/60. Raadpleegbaar op: www.gezondheidsenquête.be

- Wet van 22 april 2019 tot wijziging van het koninklijk besluit van 16 september 2013 ter vaststelling van een specifieke tegemoetkoming in de kostprijs van contraceptiva voor vrouwen, jonger dan 21 jaar, teneinde de terugbetalingsmogelijkheden voor contraceptiva en de morning-afterpil uit te breiden
- Wet van 31 juli 2020 tot wijziging van het koninklijk besluit van 16 september 2013 ter vaststelling van een specifieke tegemoetkoming in de kostprijs van contraceptiva voor vrouwen, jonger dan 25 jaar, teneinde de specifieke tegemoetkoming voor contraceptiva uit te breiden naar vrouwen met een verhoogde tegemoetkoming

In 2019 vroegen we in ons Vrouwenraadmemorandum Gezondheid en reproductieve rechten:

Gratis voorbehoedsmiddelen voor vrouwen met een leefloon.

Onderzoek door RIZIV naar de mogelijkheid om gratis voorbehoedsmiddelen te veralgemenen.

Toegankelijke anticonceptieconsultatie voor jongeren, met uitleg over: dubbel gebruik van condoom en (hormonale)anticonceptiva; de noodpil; middelen met een langdurige contraceptieve werking, zoals implantaten, hormoonhoudende spiraaltjes, intravaginale ringen,

Lobby voor meer onderzoek naar meer innovatieve barrièremethodes en anticonceptiva voor mannen bij de farmaceutische bedrijven.

Volgens de data van de Belgische Gezondheidsenquête 2018 is er een toename van de vraag naar langdurige contraceptiva naarmate de leeftijd stijgt. Vanaf 25-34 jaar gaat 21,4 % van de gebruikers van anticonceptiva over op een spiraaltje. Vanaf 35 jaar stijgt het gebruik zelfs nog meer: 32,5 % voor de 35-44-jarigen, 37,9 % voor de 45-49-jarigen. Het spiraaltje is het tweede meest gebruikte voorbehoedsmiddel, na de pil. Het gebruik van het spiraaltje nam ook toe doorheen de jaren: van 10,1 % in 2001 naar 13,3 % in 2004; 20,1 % in 2013 en 25,8 % in 2018.

Langdurige voorbehoedsmiddelen (zoals het koperen spiraaltje, het hormoonspiraal, implantaat of een anticonceptie-injectie) als alternatief voor de pil, zijn niet altijd even toegankelijk of betaalbaar, zeker niet voor vrouwen van 25 jaar en ouder die geen verhoogde tegemoetkoming genieten.

Advies 159 van de Raad van de Gelijke Kansen voor mannen en Vrouwen van 12 maart 2021 betreffende de toegang tot vrouwelijke en mannelijke anticonceptie, mee goedgekeurd door Vrouwenraad:

Kort samengevat:

Voor vrouwen: gratis anticonceptie voor alle vrouwen tot 35 jaar; een verhoogde terugbetaling van de kosten van anticonceptie tot de leeftijd van 49 jaar; de levering van de morning-afterpil in de centra voor gezinsplanning in de Franse Gemeenschap. Voor mannen: een hogere terugbetaling van condooms voor jongeren onder de 25 jaar en zonder leeftijdsgrens voor personen die recht hebben op de verhoogde tegemoetkoming, evenals het aanmoedigen van het onderzoek naar nieuwe medische anticonceptiemethoden.

De Raad steunt de wens van de federale minister om een nieuw pact te sluiten met de farmaceutische sector en om het geneesmiddelenbudget beter te beheersen. Zo vraagt de Raad om generieke geneesmiddelen te bevorderen, en

zeker de generieke anticonceptie-middelen. Zo kunnen de kosten van anticonceptie voor vrouwen en mannen en voor de sociale zekerheid worden verlaagd.

De Raad benadrukt ook de noodzaak om de EVRAS-programma's (éducation à la vie relationnelle, affective et sexuelle - relationele, affectieve en seksuele opvoeding) op school beter te ondersteunen. Dit zowel voor meisjes als voor jongens, en best ook door er de ouders bij te betrekken. In feite is er een nood aan dergelijke programma's gedurende het hele reproductieve leven.

Het wetsvoorstel van 29 maart 2023 tot wijziging van het koninklijk besluit van 16 september 2013 ter **vaststelling van een specifieke tegemoetkoming in de kostprijs van contraceptiva voor rechthebbenden, jonger dan 25 jaar, en voor rechthebbenden met recht op een verhoogde tegemoetkoming, teneinde de tegemoetkoming uit te breiden voor langdurige contraceptiva** [DOC 55 3274/001](#) voorziet in:

Een specifieke tegemoetkoming in de kostprijs van langdurige contraceptiva, met name een hormoonhoudend of koperhoudend spiraaltje of een hormoonhoudend staafje of implantaat voor alle rechthebbenden, ondanks leeftijd of een recht op verhoogde tegemoetkoming. Deze tegemoetkoming is ook van toepassing indien de plaatsing van dit contraceptivum gebeurt in een centrum voor zwangerschapsafbreking (of bij een gynaecologische dienst van een ziekenhuis waarmee een samenwerkingsovereenkomst werd gesloten) bij een persoon bij wie een zwangerschapsafbreking werd verricht:

→De plaatsing en de aankoopprijs van het langdurig voorbehoedsmiddel zelf volledig gratis voor alle rechthebbenden, ongeacht de leeftijd of een recht op verhoogde tegemoetkoming. Dit met oog op een zo breed mogelijke toegankelijkheid van deze contraceptiva. Er werd namelijk duidelijk aangetoond dat vooral vrouwen ouder dan 25 jaar langdurige voorbehoedsmiddelen zoals het spiraaltje verkiezen. Hierbij wordt bovendien benadrukt dat deze tegemoetkoming ook van toepassing is indien de plaatsing gebeurt na een vrijwillige zwangerschapsafbreking door een geconventioneerd centrum voor de medische en psychosociale begeleiding van ongewenste zwangerschappen¹⁰ of door een dienst gynaecologie waarmee het centrum een samenwerkingsovereenkomst heeft gesloten. De tegemoetkoming in de kosten kan worden opgenomen in de overeenkomst tussen het centrum en het RIZIV;

Daarnaast wordt ook voorzien in een tegemoetkoming in het persoonlijk aandeel van de patiënt voor de plaatsing van het contraceptivum. Deze tegemoetkoming geldt voor alle rechthebbenden, ongeacht de leeftijd of het recht op verhoogde tegemoetkoming, en is wederom ook van toepassing op de verstrekkingen via een centrum voor zwangerschapsafbreking:

→(de raadpleging voor) de plaatsing van het langdurig voorbehoedsmiddel wordt gratis voor alle vrouwen, ongeacht leeftijd of status.

Het argument in het wetsvoorstel luidt als volgt: Uit het evaluatieverslag van februari 2021 van de Nationale commissie voor de evaluatie van de wet van 15 oktober 2018 betreffende de zwangerschapsafbreking leren we

bovendien dat de meerderheid van de vrouwen bij wie een zwangerschapsafbreking werd verricht, zich bevindt in de leeftijdsgroep 25-35 jaar, waardoor het belangrijk is om ook voor deze leeftijdscategorieën de toegang tot langdurige anticonceptie te blijven garanderen.

Het voorstel van resolutie betreffende de instelling van een beleid met het oog op de ontwikkeling van anticonceptie voor mannen van 19 april 2023 [DOC 55 3317/001](#):

De indieners verzoeken de regering:

1. een concreet actieplan uit te werken, inzonderheid op grond van de verkregen resultaten, teneinde de genderrollen inzake de verantwoordelijkheid voor anticonceptie te doorbreken;
2. het wetenschappelijk en academisch onderzoek naar bestaande anticonceptiemiddelen waarvoor nog geen vergunning voor het in de handel brengen werd afgegeven, te stimuleren en te financieren;
3. na te gaan of het mogelijk is al bestaande, maar nog niet officieel erkende anticonceptiemiddelen voor mannen officieel te erkennen en op de markt te brengen;
4. ervoor te zorgen dat de op de markt beschikbare anticonceptiemiddelen voor mannen waarvan de doeltreffendheid wetenschappelijk is bewezen, betaalbaar zijn door te voorzien in een verplichte gedeeltelijke terugbetaling ervan door het ziekenfonds, naar het voorbeeld van de bestaande regeling inzake anticonceptiva voor vrouwen;
5. opleidingen inzake anticonceptie voor mannen ten behoeve van de gezondheidswerkers en de gezinsplanningsactoren te formaliseren en te ondersteunen;
6. alle actoren in het veld voor te lichten over en bewust te maken van anticonceptie voor mannen;
7. een onderzoek te voeren naar mannelijke anticonceptie, teneinde te achterhalen welke belemmeringen er zijn voor het gebruik ervan;
8. bewustmakingscampagnes te steunen omtrent de diverse bestaande anticonceptiemethoden, met inbegrip van vasectomie;
9. steun te verlenen aan de initiatieven van de deelstaten om de bevolking ervan bewust te maken en erover te informeren dat het belangrijk is genderstereotypen en genderrollen te doorbreken, alsook om te bewerkstelligen dat nieuwe verantwoordelijkheidsmodellen ingang vinden op het gebied van contraceptie en gezinsplanning (ook via het schoolpubliek).

Aanbevelingen Vrouw & Maatschappij voor het federaal niveau De Hormoon(r)evolutie 2023

Volledige terugbetaling van anticonceptie voor vrouwen* en mannen, ongeacht de leeftijd. Om ongewenste zwangerschappen te vermijden en om de verantwoordelijkheid van anticonceptie zowel bij mannen als bij vrouwen* te leggen, is het belangrijk om hen daarin ook dezelfde ondersteuning te geven. Door de volledige terugbetaling van alle vormen van anticonceptie worden alle financiële drempels weggewerkt. Het is daarnaast ook belangrijk om bij vrouwen* in te zetten op de LARC (langdurig omkeerbare anticonceptie) zoals een hormonaal spiraaltje of implantaat, die een lage kostprijs hebben per menstruatiecyclus gezien de gebruiksduur en het grote voordeel bieden van een doeltreffende anticonceptie die niet afhankelijk is van de gebruiker.

Een grotere rol voor artsen in het sensibiliseren over de mogelijke bijwerkingen van hormonale anticonceptie. Aan de hand van frequente bijscholingen kunnen artsen het juist gebruik van anticonceptie beter faciliteren en kunnen ze symptomen van bijwerkingen sneller herkennen en behandelen. Het is bijvoorbeeld belangrijk om bij het eerste voorschrift voor hormonale anticonceptie vast te stellen of er een genetische aanleg is voor bepaalde bijwerkingen of te peilen naar de geestelijke gezondheid en minder voor de hand liggende contra-indicaties zoals vaak last hebben van migraine, hoge lipidenwaarden in het bloed en vaak langeafstandsvluchten nemen. Bij een consultatie voor een hernieuwd voorschrift moet er kort gepeild worden naar bijwerkingen zoals libido en bloedverlies en moet er ook nagegaan worden of de patiënt ondertussen rookt of op dat moment bepaalde medicijnen neemt die best niet gecombineerd worden met de pil. Een mogelijke piste die onderzocht kan worden is het koppelen van een stroomdiagram of vragenlijst voor contra-indicaties aan het globaal medisch dossier. Op deze manier kunnen patiënten aan de hand van een gedeelde besluitvorming met de arts een geïnformeerde en veilige keuze maken rond anticonceptie. Domus Medica moet hiervoor de nodige financiering krijgen voor het uitwerken van deze preventiemaatregelen.

Een grotere rol voor apothekers in het sensibiliseren over de mogelijke bijwerkingen van hormonale anticonceptie. Ook apothekers kunnen een grotere rol spelen bij het sensibiliseren over de mogelijke bijwerkingen van hormonale anticonceptie. In België kan een apotheker namelijk een doktersvoorschrift voor anticonceptiemiddelen met maximaal één jaar verlengen. Bij deze hernieuwde aankoop kunnen apothekers aan de hand van een beslissingsboom voor contra-indicaties in het globaal farmaceutisch dossier (op dezelfde manier zoals hierboven bij de artsen) bijkomende of nieuwe risico's inschatten, zoals het feit of de patiënt is begonnen met roken of op dat moment bepaalde medicatie neemt die niet combineerbaar is met de pil. In geval van twijfel kan er steeds terug doorverwezen worden naar de arts. Na overleg met de verschillende beroepsgroepen, moet het Vlaams Apothekers Netwerk (Vlaams) of de Algemene Pharmaceutische Bond (federaal) hiervoor de nodige financiering krijgen. Daarnaast pleiten we voor de automatische koppeling van de terugbetaling aan de verlenging van de anticonceptievoorschriften door de apothekers. De terugbetaling is namelijk enkel voorzien voor de oorspronkelijke periode die gedekt wordt door het voorschrift. Een nieuw doktersvoorschrift blijft in de praktijk dus nog steeds nodig.

Het verplicht systematisch melden aan het FAGG (Federaal Agentschap voor Geneesmiddelen en Gezondheidsproducten) van nevenwerkingen van hormonale anticonceptie en ook van gevallen van bloedklonter

omwille van hormonale anticonceptie Op deze manier krijgen we een goed zicht op het aantal gevallen van trombose ten gevolge van hormonale anticonceptie (en andere bijwerkingen) en kan het beleid hierop aangepast worden.

Meer onderzoek naar de bijwerkingen van hormonale anticonceptie & betrouwbare niet-hormonale anticonceptiemiddelen voor vrouwen* en mannen. Daarnaast is meer onderzoek nodig naar betrouwbare niet-hormonale anticonceptiemiddelen voor vrouwen* (zoals een Nederlands onderzoek naar een magnetische chip in de eileider) en anticonceptiemiddelen voor mannen (zoals de mannenpil). Het maatschappelijke discours rond anticonceptie moet inclusiever worden opdat mannen en vrouwen* een gedeelde verantwoordelijk en zelfbeschikkingsrecht kunnen nemen in de preventie van zwangerschap.

Draagmoederschap

Vrouwenraadstandpunt 2001

Toen de Vrouwenraad in 2001 een standpunt innam over draagmoederschap was er van internationale handel nog niet veel sprake. Draagmoeders waren bij ons vaak 'de zus of de vriendin van'.

De vraag neemt al een aantal jaren wereldwijd toe. Bij ons is draag/leenmoederschap niet bij wet geregeld. Er is evenmin een verbod. Bijgevolg zien wensouders en draag/leenmoeders zich verplicht om naar de grijze zone uit te wijken. Als beide partijen zich aan hun overeenkomst houden, is er weinig of niets aan de hand. Maar er zijn voorbeelden van gevallen waar het misliep. De draag/leenmoeder kan bijvoorbeeld de situatie commercieel uitbuiten of beslissen om het kind zelf te houden of het aan andere wensouders toe te staan. De wensouders kunnen zich terugtrekken in geval van (echt)scheiding of na het overlijden van één van beiden of wanneer blijkt dat de baby een beperking heeft,...

De politieke en publieke debatten laaien steeds weer op naar aanleiding van bepaalde gebeurtenissen.

De Vrouwenraad (dossier en standpunt 2001):

Aanvaardt het principe van draag- en leenmoederschap op voorwaarde dat de wensouders op geen enkele andere manier met het genetisch materiaal van ten minste één van beiden een kind kunnen krijgen. Wij vragen een wettelijke regeling voor zowel de draagmoederovereenkomst als de afstamming¹⁷⁶ plus een verbod op commercieel draagmoederschap.

Bij dit alles primeert het belang van het kind. Het kind is in deze procedure immers de zwakste schakel. Ook moet rekening gehouden worden met de belangen van de wensouders en de draagmoeder.

¹⁷⁶ Het afstammingsrecht gaat in België uit van het principe dat de moeder altijd gekend is want/en dat staat in de geboortakte. De draag/leenmoeder is bij de geboorte van het kind automatisch de juridische moeder.

Wettelijk principe België

Het **wettelijk principe in België is dat de draagmoeder over alles het laatste woord heeft**. Zij is “mater semper certa est”. Juridisch verloopt de zaak als volgt: indien de draagmoeder ongehuwd is, erkent de wensvader het kind tijdens de zwangerschap. Is de draagmoeder gehuwd dan wordt haar man als de wettige vader van het kind beschouwd. Indien de vader het kind voor de geboorte erkend heeft, wordt de draagmoeder bij de bevalling als wettige moeder erkend. Zij moet dan van haar rechten afzien en beslissen haar kind aan de wettige vader toe te vertrouwen. In een tweede stap adopteert de wensmoeder het kind via een klassieke adoptieprocedure (collectieve en individuele sensibiliseringsfase, erkenning door de rechter en ten slotte intrafamiliale adoptie, aangezien het om het kind van haar echtgenoot gaat). Die procedure duurt ongeveer twee jaar, met de onzekerheid over wat er in die periode kan gebeuren, bijvoorbeeld het overlijden van de wensvader.

Tijdens voorgaande legislaturen zijn wetsvoorstellen ingediend voor een juridisch kader voor (vormen van) draagmoederschap. Tot nu toe zonder resultaat.

Los van het feit wat wenselijk is: het is onmogelijk om een rechtstreekse afstammingsband vast te stellen met de wensouder(s) in geval van draagmoederschap.

Internationale rechten:

Er komen ook moeilijkheden voort uit het ontbreken van specifieke regels in het internationaal privaatrecht om de voorwaarden vast te stellen, waaronder een draagmoederschap uit het buitenland in het Belgische recht kan worden erkend.

Fundamentele rechten

Het Europees Verdrag inzake de Rechten van de Mens bevat geen enkel artikel dat de Staten verbiedt of verplicht om draagmoederschap in te voeren. Het Verdrag geeft richtlijnen waarvan de belangrijkste voor het draagmoederschap handelen over het recht op de bescherming van het privé- en gezinsleven, en over het verbod op onmenselijke of vernederende behandelingen, dat vaak wordt gebruikt in strafzaken, maar ook een impact kan hebben in het kader van het draagmoederschap.

Draagmoederschapsovereenkomsten zijn bij ons niet afdwingbaar. De rechtbanken zullen dergelijke overeenkomsten als absoluut nietig beschouwen. De gevolgen hiervan zijn: er is geen gedwongen afstand van het kind mogelijk en, omgekeerd, kunnen ook de wensouders niet gedwongen worden om het kind op te nemen in hun gezin. Dit kan tot problematische toestanden leiden, bijvoorbeeld wanneer het kind gehandicapt is of indien de wensouders intussen niet langer samen zijn.

Er bestaat een risico op strafrechtelijke vervolging. In geval van commercieel draagmoederschap is er bijvoorbeeld een vervolging mogelijk op basis van de mensonterende behandeling van het kind. Ook andere misdrijven zijn mogelijk: onderschuiving, valse naamdracht, valsheid in geschriften en dergelijke meer

Types draagmoederschap

- Het hoogtechnologische draagmoederschap: de wensouders ondergaan een in-vitrobevruchting met de zaadcellen van de man meneer en de eicellen van de vrouw. De bevruchting vindt plaats in het laboratorium en het embryo dat ontstaat wordt vervolgens in de baarmoeder van de draagmoeder geplaatst. Dat geval impliceert dus een in-vitrofertilisatie in een fertiliteitscentrum. De draagmoeder heeft geen enkele genetische band met het kind dat ze draagt.
- Het laagtechnologische draagmoederschap is het geval waarbij een draagmoeder rechtstreeks geïnsemineerd wordt met het sperma van de wensvader. In dat geval heeft de draagmoeder een genetische band met het kind dat ze draagt. Dat vergt geen gebruik van medische technieken en kan in de privésfeer gebeuren. Momenteel is het onmogelijk te bepalen hoeveel gevallen van laagtechnologisch draagmoederschap er zijn.
- De derde situatie gaat om een draagmoederschap waarbij er een in-vitrobevruchting plaatsvindt, maar dan met donatie van eicellen of sperma van een derde. In dat geval heeft noch de draagmoeder, noch één van de wensouders (vader of moeder) een genetische band met het kind. Slechts één van de ouders heeft een genetische band met het kind.

Centra draagmoederschap in België

Momenteel zijn er in België vier centra in ziekenhuizen die draagmoederschap faciliteren: UZ Gent, UZ Antwerpen, UMC Sint-Pieter Brussel en het CHR de la Citadelle in Luik. Deze centra hanteren strikte criteria. Daardoor worden een aantal aanvragen ook geweigerd door de pluridisciplinaire equipes. Een aantal personen/koppels zoeken dan een oplossing in het buitenland in het kader van commercieel draagmoederschap. De vraag is of een Belgische wet aan dit fenomeen iets zou kunnen veranderen?

Opinies Belgische (feministische) organisaties

In België is er **geen eensgezindheid bij (feministische) organisaties**. Grosso modo kunnen we spreken over **drie benaderingen**:

- Draagmoederschap is op zich een systeem van uitbuiting door de instrumentalisatie van het lichaam van de vrouw. Draagmoederschap is dus uitgesloten.
- De vrijheid om over het eigen lichaam te beschikken is absoluut; inclusief het recht om het lichaam als een vorm van kapitaal te beschouwen. Bijgevolg is draagmoederschap toegelaten.
- Draagmoederschap mits vrijwillige toestemming, uitgevoerd in een niet-commercieel kader, is mogelijk en aanvaardbaar. Maar het is een fragiel concept.

Overzicht van argumenten tegen de legalisering van draagmoederschap en knelpunten bij feministische organisaties:¹⁷⁷

Commercieel en altruïstisch draagmoederschap:

- Het Europees Parlement sprak zich in EP Mensenrechtenrapport van 2014 en 2015 uit tegen draagmoederschap, dat in strijd is met de menselijke waardigheid van vrouwen, waarvan het lichaam en de reproductieve functies gebruikt worden als handelswaar.
- Respect voor de persoon inzake fysieke en psychische integriteit, dus dat de persoon niet kan gereduceerd worden tot biologisch materiaal (voor vrouwen) of een product/handelswaar (voor kinderen).
- Twee vrouwenlichamen worden soms gebruikt: dat van de draagmoeder (+ mogelijke zwangerschapsgevolgen) en dat van de vrouw die eicellen (niet zonder risico) doneert. Een spermadonor is daarmee niet vergelijkbaar.
- Draagmoederschap is in strijd met het beginsel van de openbare orde: met name dat het menselijk lichaam niet beschikbaar is en de onbeschikbaarheid van de status (staat?) van personen. Kortom, onder onbeschikbaarheid in het recht wordt verstaan: de onmogelijkheid om naar eigen goeddunken over een zaak of een recht te beschikken. Zo kan men ook niet het eigen lichaam verkopen of verhuren (wegens de onbeschikbaarheid van het lichaam).
- Er mag geen onderscheid gemaakt worden tussen zogenaamd commercieel draagmoederschap en ethisch draagmoederschap; paradigma van mede/lijden: ouders die geen kinderen kunnen krijgen lijden maar dit lijden kan de exploitatie van anderen niet rechtvaardigen.
- Draagmoederschap beperkt de vrijheid van de draagmoeders. In de loop van de jaren zijn al wetsvoorstellen ingediend die een draagmoederschapovereenkomst voorzien tussen de draagmoeder en de wensouders. Er worden bepalingen in opgenomen die te maken hebben met 1) medische kwesties: pre-implantatiediagnostiek, medische en psychologische onderzoeken, bevallingswijze,... en 2) het gedrag van de draagmoeder: vrijheid van beweging (tot wanneer mag ze het land verlaten,...), tabak- en alcoholgebruik, seksuele betrekkingen (bv. niet zonder condooms wanneer er meerdere seksuele partners zijn), sport,... 3) het gevaar dat de draagmoeder aangespoord wordt om de zwangerschap af te breken of het beletten dat ze zou kiezen voor een vrijwillige zwangerschapsafbreking,... Deze aspecten kunnen niet in een overeenkomst gegoten worden. Draagmoeders moeten dezelfde rechten hebben als om het even welke vrouw: zij alleen beslissen.¹⁷⁸

¹⁷⁷ Université des Femmes, ...

¹⁷⁸ Maar het antwoord van het EVRM blijkt genuanceerd. Eerst dient de vraag te worden gesteld of een persoon een recht kan verzaken, in dit geval het recht op de bescherming van het privé- en gezinsleven. Een draagmoeder die zich ertoe zou verbinden geen sport te beoefenen, of die de wensouders zou toelaten aanwezig te zijn bij de bevalling, zou op die manier afzien van een deel van haar grondrechten. Afzien van sommige van deze rechten is toegelaten. Als België draagmoederschap bij wet wil regelen, en als die wet voorziet in een contract tussen de wensouders en de draagmoeder waarbij die laatste bepaalde beloftes doet, dan zou dit geen schending zijn van artikel 8 EVRM. Men kan afzien van bepaalde grondrechten, op voorwaarde dat dit in alle vrijheid gebeurt en de instemming van bijzondere aard is. Er zullen strikte eisen worden gesteld, juist omdat de draagmoeder een recht verzaakt dat

- Bij overeenkomsten in het kader van altruïstisch draagmoederschap is vast te stellen dat de draagmoeder niet over haar lichaam beschikt (moet steeds aan voorwaarden/eisen van de wensouders voldoen) maar het ter beschikking stelt van iemand anders.
- Op het vlak van afstamming is de draagmoeder de moeder van het kind bij de geboorte en moet ze het recht hebben om het kind te houden; daarvoor kan een bedenktijd worden vastgelegd. De afstamming bij de wensouders kan in tweede instantie worden vastgelegd, mits de draagmoeder er geen afstand van doet de moeder van het kind te zijn.
- Draagmoederschap in het geval van een biologische band tussen de draagmoeder en het kind en een van de (of de) wensouders maakt van genetische afstamming dé weg naar ouderschap. Dergelijke genetische band creëert een onrechtvaardigheid naar personen met vruchtbaarheidsproblemen.
- Een wet over draagmoederschap zou aangeven dat het sociaal aanvaardbaar is, waardoor de vraag kan toenemen.
- Kan leiden tot de invoering van een ongelijkheid tussen arm en rijk en tussen vrouwen en mannen.
- Door socialisering worden vrouwen en mannen in verschillende genderrollen geduwd.
- Verschuiving van concept 'de wens/het verlangen naar een kind' naar een 'recht op een kind': wat niet kan.

Afstamming:

- Wetsvoorstellen legislatuur 2014-2019 over de gelijkschakeling van lesbiennes en heterokoppels omdat de vader in een heterokoppel automatisch als ouder erkent wordt en de bij een lesbiennekoppel wordt de niet-biologische moeder niet automatisch erkend maar via een langdurige en dure adoptieprocedure. Maar de indieners stellen ook dat er genderneutraliteit is en betrekking heeft op alle koppels van dezelfde sekse.
 - De situatie van een homokoppel is niet vergelijkbaar: een zwangerschap van 9 maanden is niet hetzelfde als de donatie van sperma. Bij homokoppels is er altijd een vrouw die het kind afstaat/het kind verlaat.

Wetsvoorstellen en opinies politieke partijen

De Senaat had zich tijdens de legislatuur 2014-2019 over deze problematiek gebogen naar aanleiding van het [Informatieverslag over het onderzoek van de mogelijkheden voor een wettelijke regeling van meeoouderschap 2015](#) (stuk Senaat nr. 6-98/2): De Commissie voor de Institutionele Aangelegenheden had haar werkzaamheden in drie delen opgedeeld: het eerste deel behandelt de wettelijke afstammingsregels, het tweede deel buigt zich over het draagmoederschap en het derde deel houdt zich bezig met het zorgouderschap. **Geen enkele vrouwenorganisatie werd gehoord.**

In dit informatieverslag staan de standpunten van de politieke partijen – N-VA, PS, MR, CD&V, Ecolo-Groen, Open Vld, sp.a, cdH, m.b.t. een aantal vragen over draagmoederschap, waarvan hier een beknopt overzicht:

Wettelijk kader – moet draagmoederschap in België wettelijk geregeld worden?

geen vermogenswaarde heeft, en geen procedureel recht is, maar een recht dat haar intimiteit raakt. En over dit laatste is er geen uitspraak van het EVRM.

Vrij algemene consensus voor wettelijke regeling. cdH totaal verbod
Commercieel draagmoederschap
Wat is het? Verschillende definiëringen; zoals: een vergoeding die de medische kosten overstijgt; alles wat buiten de vergoeding valt; onkostenvergoeding; betaald worden om als draagmoeder op te treden; elke vorm die niet zuiver altruïstisch is; economische transactie met kind als handelswaar
Moet het verboden worden? ja
Moet het strafbaar worden gesteld? Ja; N-VA bepaalt verder: degene die zich als draagmoeder aanbiedt en degene die meer betaalt dan de medische kosten.
Toegang tot draagmoederschap
Moet er een genetische band zijn tussen 1) kind en wensouders 2) en/of draagmoeder? <ul style="list-style-type: none"> - N-VA: 1) minstens genetische band met wensouders; 2) niet noodzakelijk: gestatrix: draagmoeder aanvaardt embryo ontstaan uit gameten wensouders of van wensouder en donor; genitrix: draagmoeder aanvaardt geïnsemineerd te worden met sperma wensvader - PS: 1) ja; 2) niet noodzakelijk ook gestatrix en genitrix - MR: 2) ja 1) ? - CD&V: 1) minstens 1 wensouder; 2) neen dus enkel hoogtechnologisch draagmoederschap - Ecolo-Groen: minstens 1 wensouder zowel bij hoog- als laag technologisch draagmoederschap - Open Vld: 1) ja minstens 1 wensouder en eventueel gekende of anonimene donor; draagmoeder kan ook eicel afstaan en dat maakt laagtechnologisch draagmoederschap mogelijk - Sp.a: 1)ja minstens 1 wensouder; 2) nee, draagmoeder noch haar partner mogen gameten afstaan
Welke wensouders kunnen een beroep doen op draagmoederschap? <ul style="list-style-type: none"> - N-VA: koppels en alleenstaanden die fysiologisch niet kunnen en alle andere middelen hebben uitgeput; seksuele geartheid valt daar ook onder; wensouders moeten in België wonen. - PS: fysiologisch onmogelijk voor 1 of beide ouders (ook homokoppels); groot risico zwangerschap voor vrouw en/of ongeboren kind; meerderjarig en max. 47 jaar; minstens 2 jaar in België gedomicilieerd. - MR: minstens 2 jaar in België; alle koppeldgelijk voor ouderschapsproject, dus ook homokoppels. - CD&V: koppel in onmogelijkheid om op andere wijze kinderen te krijgen; heterokoppels een lesbische koppels wanneer wensmoeder(s) zelf niet in staat zijn en alle middelen uitgeput; homokoppels omdat ze zelf niet zelfstandig kinderen kunnen krijgen; verblijfsvoorwaarde en leeftijdsvoorwaarde; geschiktheidsvoorwaarde conform adoptieprocedure. - Ecolo-Groen: geen onderscheid tussen alleenstaanden, hereto- en homokoppels of op basis van burgerlijke stand. - Open-VLD: Moet uitzondering op de regel zijn; enkel ogelijk om medische redenen (afwezige of niet-functionerende uterus). Voor alleenstaande mannen en homokoppels is het de enige manier om een kind met genetische verwantschap te krijgen; leeftijd; burgerlijke staan speelt geen rol; al dan niet kinderloos zijn speelt evenmin een rol. - sp.a: juridische bekwaamheid, Belgische nationaliteit, verblijf (minstens 1 wensouder sedert minimaal 2 jaar in België), leeftijd (meerderjarig en niet ouder dan 45 j. Of voldoen aan leeftijdsvereisten wet medisch begeleide voortplanting); medisch en psychologisch vooronderzoek en tijdens zwangerschap laten bijstaan door psycholoog; medisch attest gynaecoloog fysiologische onmogelijkheid, behalve voor homokoppels.
Zijn er redenen voor uitsluiting? <ul style="list-style-type: none"> - N-VA: esthetische of praktische motieven - PS: verwijst naar vraag hierboven: draagmoederschap is slechts aanvaardbaar... - MR: alle niet-medische, esthetische en praktische redenen - CD&V: zie vorige vraag - Ecolo-Groen: vanaf moment dat medische, psychologische en juridische voorwaarden niet vervuld kunnen worden; niet-medische, esthetische, praktische of comfort-redenen

<ul style="list-style-type: none"> - Open Vld: zie vraag hierboven; esthetische, praktische en andere redenen - sp.a: zie vraag hierboven en hieronder; comfort, gemak en esthetiek
<p>Wie kan draagmoeder zijn?</p>
<ul style="list-style-type: none"> - N-VA: in België wonen; max. 47 jaar conform wet medisch begeleide voortplanting; minstens 1 kind hebben; nog discussie over leeftijd 35 jaar (al risicozwangerschap); - PS: meerderjarig en niet ouder dan 36 jaar; minstens 1 kind dat nog in leven is; gezondheidsbilan voorleggen (dat buitenproportionele risico's uitsluit) - MR: minstens 2 jaar in België; minstens 1 kind hebben; max. 47 jaar. - CD&V: kinderwens vervuld, max. 40 jaar; geen verhoogde zwangerschapsrisico's; in goede gezondheid; aantal embryo's in baarmoeder bij voorkeur 1; slechts draagmoeder voor 1 gezin; voorafgaande toestemming aan haar partner vragen; verblijfsvoorwaarde. - Ecolo-Groen: altruïsme; aan voorwaarden medische, psychologische en juridische screening voldoen indien parter ermee instemt; max. 47 jaar; sociale band met wensouders is wenselijk; draagmoeder kan indie ze wenst betrokken worden in leven van kind in samenspraak met wensouders en later het kind; behoudt haar recht op zelfbeschikking tijdens zwangerschap; behoudt moderschap tot kind ingeschreven is in geboorteregisten op naam van wensouders (max. 2 weken na bevalling), ze kan zich dus nog bedenken. - Open Vld: altruïstisch; sociale band met wensouders (bv. zus, vriendin, familielid); ook daarbuiten via databank potentiële draagmoeders (zorgvuldig geselecteerd); max. 47 jaar; burgerlijke staat speelt geen rol; wel stabiliteit; eventuele partner erbij betrekken - sp.a: Belgische nationaliteit; meerderjarig (21 jaar) en niet ouder dan 37 jaar ; of bloedverwant in eerste of tweede graad van wensouders max. 45 jaar of voldoen aan leeftijdsvereisten wet medisch begeleide voortplanting); medisch en psychologisch vooronderzoek en tijdens zwangerschap laten bijstaan door psycholoog; minstens 1 kind dat nog in leven is; handelingsbekwaam zijn
<p>Redenen waarom draagmoederschap wordt uitgesloten?</p>
<p>Centra voor medisch begeleide voortplanting Rode draad: hun rol is onontbeerlijk; verplicht inschakelen</p>
<p>Juridische aspecten</p>
<p>Moet de partijen een overeenkomst sluiten voor het opstarten van de procedure?</p>
<p>Ja ofwel contract ofwel preconceptieve overeenkomst/machtiging; afspraken worden daarin vastgelegd (via KB); ook bedenktijd; geldig tot aan adoptie; onder begeleiding van centrum.</p>
<p>Hoe bekrachtigen?</p>
<ul style="list-style-type: none"> - N-VA: modelcontract onder begeleiding centrum medisch begeleide voortplanting en uiteindelijk gehomologeerd door familierechtbank - PS: overeenkomst gehomologeerd door rechtbank van eerste aanleg, afdeling burgerlijke zaken - MR: preconceptieve overeenkomst en homologatie rechtbank met advies van parket; of ook voorzien in legalisering akte voor een notaris; na goedkeuring door familierechtbank start juridische procedure (biedt meer zekerheid aan wensouders; behoedt ook kind voor onzekerheid); wensouders worden van bij geboorte werkelijke ouders (ook indien kind een handicap heeft). Draagmoeder draagt verantwoordelijkheid voor de foetus. - CD&V: preconceptieve rechterlijke machtiging - Ecolo-Groen: machtiging is wettelijk bindend maar ondergeschikt aan adoptie; afspraken gelden tot kind juridische ouders heeft. - Open Vld: Fertiliteitscentra stellen draagmoederschapsdossier op; is basis voor opstarten draagmoederschapsproject en wordt voorgelegd aan familierechtbank. Bij goedkeuring wordt voorzien in een preconceptieve machtiging voor de behandelingsovereenkomst tussen wensouders en draagmoeder in het fertiliteitscentrum van start kan gaan.

<ul style="list-style-type: none"> - sp.a: draagmoederschapsovereenkomst, opgemaakt onder begeleiding jurist van het centrum voor draagmoederschap en bekrachtigd middels notariële akte. Het ontwerpmodel kan op maat worden aangepast.
<p>Automatische afstammingsband of (versnelde) adoptie of sui-generis procedure?</p>
<ul style="list-style-type: none"> - N-VA: aanpassing afstammingsrecht. Wensouder met genetische band wordt juridische ouder vanaf bevruchting; de ander wensouder valt onder familierecht. Draagmoeder heeft geen juridische band met kind. - PS: automatische afstamming op voorwaarde dat draagmoeder na geboorte bij haar wens blijft. - MR: automatische afstamming. Bij genetische band tussen wensouders en kind: juridische ouders van bij de bevruchting. Geen genetische band wensouders en kind: wensouders vallen onder bestaande regels familierecht. Geen genetische band tussen draagmoeder en kind; ze kan niet de juridische moeder zijn. - CD&V: afstamming via (versnelde) adoptie: bedenktijd draagmoeder (tevens juridische moeder) is inherent aan adoptieprocedure. - Ecolo-Groen: versnelde adoptie (of ouderlijke overdracht); draagmoeder is bij geboorte de juridische moeder. Zodra kind is ingeschreven in geboorteregister na de ouderlijke overdracht wordt de juridische band met haar verbroken. Draagmoeder blijft biologische en bij laagtechnologisch draagmoederschap ook de genetische moeder. Draagmoeder wordt als draagmoeder vermeld op geboorteakte. Mater semper certa est blijft regel; rechten van de vrouw zijn belangrijk. Na overdracht van juridisch ouderschap wordt draagmoederschap de uitzondering op deze regel. - Open Vld: Zodra een draagmoederschapdossier groen licht heeft verkregen bij de familierechtbank, wordt een juridische procedure opgestart die garandeert dat het kind terecht komt bij de wensouders. Om dit mogelijk te maken moet naast de bestaande moederlijke afstamming, vaderlijke afstamming en meemoederlijke afstamming een nieuwe vorm van afstammingsrecht worden gecreëerd. Vanaf de geboorte heeft het kind van rechtswege een afstammingsband met de wensouder(s). De wensouder(s) wordt/worden als ouder(s) vermeld in de geboorteakte. Dit neemt niet weg dat tot aan de geboorte de draagmoeder verantwoordelijk blijft voor de foetus. Dit kadert in de bescherming van haar fysieke integriteit zoals ingeschreven in de abortuswetgeving. Noch de draagmoeder, noch de wensouder(s) kunnen zich bij de geboorte bedenken waardoor de rechtszekerheid voor het kind gegarandeerd is. - sp.a: Het afstammingsrecht wordt gewijzigd in de zin dat bij draagmoederschap de wensouders als ouders worden genoteerd. Een aantal bepalingen in het Burgerlijk Wetboek worden gewijzigd met het oog op de vaststelling van de afstamming van het kind. Deze komen er op neer dat de draagmoederschapsovereenkomst overgemaakt wordt ten behoeve van de ambtenaar van de burgerlijke stand (vandaar ook de vereiste om deze notarieel te laten vastleggen). Het uitgangspunt is dat een wensmoeder reeds in de akte van geboorte als moeder opgegeven wordt. Overeenkomstig artikel 315 wordt haar partner opgenomen als vader. De samenwonende partner kan overeenkomstig de bestaande wetgeving het kind erkennen. Dat geldt ook voor een al dan niet gehuwd homokoppel. Er wordt ook nog eens concreet bepaald dat de draagmoeder geen vordering tot betwisting van het ouderschap kan instellen.
<p>Welke zijn de rechten en plichten van de wensouders?</p>
<ul style="list-style-type: none"> - N-VA: kind aanvaarden en alle medische kosten betalen - PS: procedure medische en psychologische follow-up naleven; akkoord sluiten met draagmoeden over wenselijkheid prenatale diagnose en hun houding inzake medische indicatie vrijwillige zwangerschapsafbreking; alle medische, juridische en administratieve kosten, ook verzekering ten gunste van persoon die de draagmoeder aanduidt en die haar overlijden of invaliditeit dekt ingeval van ongeluk, medische complicatie of ziekte die verband houdt met zwangerschap en/of bevalling. - MR: conform juridische ouders. - Ecolo-Groen: via KB medische, psychologische, juridische voorwaarden; verblijfsvereiste (x-maanden) in België; Belgische nationaliteit; België mag geen aantrekkingsland worden voor medisch toerisme want regeling binnen internationaal privaatrecht is quasi onmogelijk. - Open Vld: het hele proces van de draagmoeder mee doorlopen; bij geboorte zijn ze rechtmatige ouders

- sp.a: verwijst naar ontwerpmodel draagmoederschap (wetsvoorstel 54-425).
Welke zijn de rechten en plichten van de draagmoeder?
<ul style="list-style-type: none"> - N-VA: plicht om kind af te staan - PS: procedure medische en psychologische follow-up naleven; geen enkel financieel voordeel voor zichzelf aan wensouders vragen. - MR: tijdens zwangerschap verantwoordelijk voor de foetus; overeenkomst moet gedrag moeder bepalen en de omgeving waarin de zwangerschap plaatsvindt; verantwoordelijk voor haar eigen gezondheid (kan ook kiezen voor abortus binnen wettelijke bepalingen); kind aan wensouders afstaan; bij onenigheid is beroep doen op familierechtbank mogelijk. - Ecolo-Groen: via KB medische, psychologische, juridische voorwaarden; zie ook overeenkomst met rechten en plichten van beide partijen; ook bepalingen inzake meerlingzwangerschap, kind met beperking (eventueel vastgestel tijdens zwangerschap), kosten,... - Open Vld: draagmoeder is tot geboorte verantwoordelijk voor foetus; ze mag geen mogelijk schadelijk gedrag vertonen; verantwoordelijk voor eigen gezondheid; haar keuze voor abortus is een individuele keuze (conform abortuswetgeving). - sp.a: verwijst naar ontwerpmodel draagmoederschap (wetsvoorstel 54-425).
Mag een draagmoeder een vergoeding ontvangen? Zo ja op welke manier?
<ul style="list-style-type: none"> - N-VA: alle medische kosten ten laste van de wensouders, inclusief verblijfskosten in ziekenhuis. - PS: ja + regeling in draagmoederschapsovereenkomst: medische, juridische en administratieve kosten en eventueel inkomstenverlies te wijten aan arbeidsongeschiktheid ten gevolge van zwangerschap. - MR: onkostenvergoeding moet werkelijke kosten bevalling dekken. - Ecolo-Groen: kan medische kosten in rekening brengen onder de vorm van billijke medische vrijwilligersvergoeding; wensouders betalen die integraal terug. Draagmoeder kan beslissen of ze zwangerschapsverlof opneemt. Wettelijke ouders hebben recht op moederschapsverlof en geboorteverlof; zelfstandigen moeten dezelfde rechten hebben. - Open Vld: onkostenvergoeding; per geval te bekijken en door de rechter beoordeeld. Vergoeding is ten laste van de wensouders. Nagaan in hoeverre de gezondheidszorg kan tussenkomen. - sp.a: vergoeding wordt bepaald via KB (wetsvoorstel 54-425).
Welke rechten van het kind bij draagmoederschap?
<ul style="list-style-type: none"> - N-VA: recht om genetische afstamming te kennen, ook in kader van internationale wetgeving. - PS: moet vrouw kennen die het gedragen heeft; naam van draagmoeder in de geboorteakte; manier waarop kind de omstandigheden van de wensouders te weten komt, wordt bepaald door wensouders. - MR: bij geboorte kind afstaan aan wensouders voor stabiele omgeving; art. 7-8 Kinderrechtenverdrag en art. 8 EVRM; gaat niet om juridische maar om morele rechten i.f.v. particuliere context kind en het gezin. - CD&V: recht om donoren te kennen via niet-anonimiteit donorgegevens; recht om draagmoeder te kennen. - Ecolo-Groen: verzorging en bescherming; respect voor culturele waarden van gemeenschap waarin het kind leeft; wettelijke en andere bescherming voor en na geboorte conform Art. 7 en 8 Kinderrechtenverdrag. Draagmoeder in geboorteakte opnemen. Indien geen sociale banden tussen wensouders en draagmoeder: vanaf 12 jaar recht op info die niet-identificeerbaar is; vanaf 16 jaar identificeerbare info en mogelijkheid tot contact indien draagmoeder ermee instemt. - Open Vld: bij draagmoederschapsdossier moeten rechten kind steeds primordieel zijn. Na geboorte onmiddellijk bij wensouders (stabiele omgeving). Band tussen kind en draagmoeder: art.8 EVRM en art. 7 Kinderrechtenverdrag. Kind tijdig inlichten en mogelijkheid bieden draagmoeder te leren kennen. Te overwegen optie: vermelding draagmoeder in geboorteakte. - sp.a: dezelfde rechten als alle andere kinderen. Kind heeft later niet bepaald inzage in de voorgeschiedenis (overeenkomst of notariële akte). Recht op kennis genetische afkomst via afspraken in overeenkomst die in notariële akte wordt gegoten. Afspraken over al dan niet aanwezig zijn wensouders bij bevalling en al dan niet

<p>voorzien van bezoekrecht draagmoeder en haar partner. Sp.a zelf wil geen genetische band tussen draagmoeder en kind.</p> <ul style="list-style-type: none"> - cdH: alle kinderen dezelfde rechten; art. 7 Kinderrechtenverdrag.
<p>Hoe draagmoederschap extraterritoriaal aanpakken?</p> <ul style="list-style-type: none"> - N-VA: Belgen die in buitenland een beroep doen op draagmoeder, stellen zich bloot aan vervolging. - PS: strafrechtelijke sanctie voorzien. Rekening houden met uitspraken EHRM: hoger belang kind primeert. - CD&V: verbod en sanctioneren, tenzij dezelfde waarborgen als in het Belgisch recht geboden worden. - Ecolo-Groen: wensouders die naar buitenland gaan, kunnen geen beroep doen op wettelijke regeling in België (als die er komt). Ijveren voor internationaal akkoord via Raad van Europa; daarna internationale wetgeving in EP. - sp.a: grensoverschrijdend commercieel draagmoederschap aanpakken. - cdH: België moet internationaal verdrag draagmoederschap tegengaan en de uitbuiting van vrouwen strafbaar stellen. Reclame verbieden en strafbaar stellen.
<p>Wat bij niet-respecteren van Belgisch wettelijk kader?</p> <ul style="list-style-type: none"> - N-VA: Belgen die in buitenland een beroep doen op draagmoeder, stellen zich bloot aan vervolging. - PS: systeem van strafrechtelijke sancties invoeren conform systeem waarin draagmoederschapswet zou voorzien. - Ecolo-Groen: Gevangenisstraffen en geldboetes zullen wensouders niet tegehouden. Afraden van draagmoederschap buiten de centra. Bij illegale doch altruïstische vorm, vallen wensouders onder adoptieregeling. Bestrafing van commercieel draagmoederschap. - sp.a: bestrafing commercieel draagmoederschap; altruïstisch draagmoederschap: eventuele wet bevat bepalingen die voorzien in een strafmaat voor eenieder die draagmoeder aanzet kind af te staan aan andere wensouders; voor ieder die meewerkt aan draagmoederschap zonder dat er voldaan is aan wettelijke voorwaarden en ook voor draagmoeder die expliciet reclame maakt; gevangenisstraffen tot 5 jaar en/of geldboetes tot 60.000 euro. Ook terugbetalings- en verbrekingsclausules bij niet-naleven van (delen van) draagmoederschapsovereenkomst - cdH: hierover specifieke hoorzittingen in Senaat houden
<p>Welke zijn implicaties van wetgevend kader in context van internationale conventies?</p> <ul style="list-style-type: none"> - PS: vervroegde afstand door draagmoeder door af te zien van afstammingsband, zou strijdig zijn met art. 8 EVRM; vraag nog niet voorgelegd aan EHRM. In licht van Europees recht zou opleggen van nationaliteitsvoorwaarde problematisch zijn; verblijfsvoorwaarde vormt geen probleem voor Europees recht. - MR: er bestaat geen internationale regelgeving. Als ouders strafbaar gesteld worden, dreigen we ook kind strafbaar te stellen. - CD&V: art. 7 Kinderrechtenverdrag, art. 8 EVRM en Haags Adoptieverdrag. - Ecolo-Groen: wet van 24 juni 2004 die instemt met Verdrag Verenigde Naties tegen transnationale georganiseerde misdaad en volgende internationale protocollen; a) aanvullend protocol tegen de smokkel van migranten over land, zee en lucht; b) aanvullend protocol inzake preventie, bestrijding, bestrafing van mensenhandel, in het bijzonder vrouwenhandel en kinderhandel; c) aanvullend protocol tegen de ongeoorloofde vervaardiging van handel in vuurwapens, de onderdelen, componenten en munitie ervan. - Open Vld: het bestraffen van vormen van draagmoederschap mag er niet toe leiden dat het kind het slachtoffer wordt. Nog verder te onderzoeken. - sp.a: kind meteen via afstamming bij wensouders geacteerd, dus geen probleem. Voor homokoppels die via adoptie een draagmoederkind krijgen: hiervoor geldt art. 8 EVRM+ bepalingen Kinderrechtenverdrag? - cdH: zie vraag hierboven.

Tijdens de legistaluur 2019-2024 werden volgende wetsvoorstellen ingediend:

- Wetsvoorstel van 17 oktober 2019 tot wijziging van het Strafwetboek wat betreft het commercieel draagmoederschap [DOC 55K0633/001](#): dit wetsvoorstel strekt ertoe het commercieel draagmoederschap en de publiciteit ervoor strafbaar te stellen.
- Wetsvoorstel van 22 oktober 2019 tot aanvulling van het Strafwetboek met bepalingen betreffende de commercialisering van en de bemiddeling inzake draagmoederschap [DOC 55K0666/001](#): dit wetsvoorstel strekt ertoe de commercialisering van en de bemiddeling inzake draagmoederschap strafbaar te stellen. Overeenkomsten over de afstand van een kind die worden gesloten vóór de geboorte van dat kind kunnen dus nooit in rechte worden afgedwongen.
- Wetsvoorstel van 5 december 2019 houdende organisatie van centra voor draagmoederschap [DOC 55K0855/001](#): dit wetsvoorstel wil het zogeheten “hoogtechnologisch” draagmoederschap wettelijk regelen. Hierbij wordt een IVF-procedure uitgevoerd met het semen van de wensvader en eicellen van de wensmoeder, maar wordt het hieruit ontstane embryo teruggeplaatst in de baarmoeder van de draagmoeder.

https://www.standaard.be/cnt/dmf20230407_97759164

Besprekingen en visies draagmoederschap in internationale instellingen

Permanent Bureau of the Hague Conference on Private International Law

The Permanent Bureau of the Hague Conference on Private International Law (HCCH) has done research between 2010 and 2015 specifically on the issues arising to the recognition of parenthood, with a focus on issues of the recognition of parenthood arising from international surrogacy arrangements. On the basis of this an expert group was set up which has been meeting twice a year since 2016. [This expert group considers a possible international instrument concerning the recognition of parenthood, with an additional protocol concerning international surrogacy arrangements.](#) The final report from this expert group:

HCCH, Parentage / Surrogacy Experts' Group: [Final Report “The feasibility of one or more private international law instruments on legal parentage”](#) March 2023; maar er komt een vervolg:

In March 2023, CGAP mandated the establishment of a Working Group on private international law (PIL) matters related to legal parentage generally, including legal parentage resulting from an international surrogacy arrangement.

Raad van Europa

Powerpointpresentatie: Surrogacy in Europe: an overview (2017): [Condemns the practice of surrogacy - https://rm.coe.int:](#)

Intergovernmental committees

Principles laid down in the report of the Ad Hoc Committee of Experts on Progress in Biomedical Sciences (CAHBI, 1989) - Principle 15

- No MAP for a surrogacy
- Any contract or agreement between surrogate mother and the person or couple whom she carried the child for: unenforceable
- Any intermediary activity prohibited
- Exceptions fixed by national law for use of MAP for a surrogacy subject to respect of par. 2, and:
 - No material benefit for the surrogate mother
 - The surrogate mother may choose at birth to keep the child

Draft Recommendation on the rights and legal status of children and parental responsibilities (2010 – Not adopted)

Parliamentary Assembly

- « For a recognition and regulation of surrogacy, an alternative to infertility » (2005 – rapporteur Mr Hancock, UK – Not adopted)
- « Human rights and ethical issues related to surrogacy » (2015 – Rapporteur Ms de Sutter (Belgium), Not adopted)

Europees Hof van de Rechten van de Mens

Factsheet – Gestational surrogacy, December 2022

Met een overzicht van Cases concerning gestational surrogacy arrangements raise issues mainly under Article 8 (right to respect for private and family life) of the European Convention on Human Rights.

Europees Parlement

Het Europees Parlement veroordeelt draagmoederschap in diverse teksten; enkele voorbeelden:

European Parliament – November 2015 Report of the Annual Report on Human Rights and Democracy in the world in 2014 and on EU policy on the matter

Par 114 « **Condemns the practice of surrogacy**, which undermines the human dignity of the woman since her body and its reproductive functions are used as a commodity; considers that the practice of gestational surrogacy which involves reproductive exploitation and use of the human body for financial or other gain, in particular in the case of vulnerable women in developing countries, shall be prohibited and treated as a matter of urgency in human rights instruments; ».

Resolutie van het Europees Parlement van 21 januari 2021 over de EU-strategie inzake gendergelijkheid (2019/2169(INI)):

... 32. verzoekt de Commissie met klem de langverwachte EU-strategie voor de uitbanning van mensenhandel te presenteren en beklemtoont dat duidelijk moet worden onderkend dat mensenhandel en seksuele uitbuiting een belangrijke gendercomponent hebben, aangezien vrouwen en meisjes veruit het zwaarst worden getroffen; erkent dat seksuele uitbuiting met het oog op draagmoederschap en reproductieve doeleinden of doeleinden zoals

gedwongen huwelijken, prostitutie en pornografie onaanvaardbaar is en een schending is van de menselijke waardigheid en de mensenrechten; verzoekt derhalve in het kader van de strategie meer dan voldoende aandacht te besteden aan de situatie van vrouwen in de prostitutie, met bijzondere aandacht voor het verband tussen prostitutie en de handel in vrouwen en kinderen, in de EU en wereldwijd, en aan de opkomst van manieren om het internet te gebruiken voor uitbuiting; onderstreept hoe belangrijk de werkzaamheden van de EU-coördinator voor de bestrijding van mensenhandel zijn en dringt er bij de Commissie op aan de nieuwe coördinator onverwijld aan te stellen, zodat deze de uitvoering van de richtlijn inzake de voorkoming en bestrijding van mensenhandel door de lidstaten op de voet kan volgen; hamert erop dat het belangrijk is ook maatregelen en strategieën vast te stellen die gericht zijn op het verminderen van de vraag;...

[European Parliament resolution of 5 May 2022 on the impact of the war against Ukraine on women \(2022/2633\(RSP\)\)](#)

13. Condemns the practice of surrogacy, which can expose women around the world to exploitation, in particular those who are poorer and are in situations of vulnerability, such as in the context of war; asks the EU and its Member States to pay particular attention to the protection of surrogate mothers during pregnancy, childbirth and puerperium and to respect all of their rights, as well as those of the newborns

[Parliamentary question - E-000726/2023:](#)

The proposal for a Regulation on jurisdiction, applicable law, recognition of decisions and acceptance of authentic instruments in matters of parenthood and on the creation of a European Certificate of Parenthood concerns the automatic recognition of 'parenthood', which is intended to replace the legal and biological concept of filiation. The practice of surrogacy violates the rights of the children – turning them into victims of trafficking in human beings – and the fundamental rights and physical integrity of the women who are used as surrogate mothers. While such a practice is contrary to children's well-being, it forms the basis of the Commission's initiative.

1. How does the Commission justify this proposal, in which the child is rendered the object of a financial interaction through the process of surrogacy?

2. How does the Commission intend to prevent sexual exploitation in connection with surrogacy?

3. How does the Commission view the fact that fewer children are being adopted as a result of the increase in demand for surrogacy?

Europese Commissie

[Voorstel voor een VERORDENING VAN DE RAAD betreffende de rechterlijke bevoegdheid, het toepasselijke recht, de erkenning van beslissingen en de aanvaarding van authentieke akten inzake afstamming en betreffende de invoering van een Europese akte van afstamming 7 december 2022 COM\(2022\) 695 final](#)

Het voorstel heeft tot doel heeft de rechten van kinderen in grensoverschrijdende situaties te beschermen. Het is in overeenstemming met het VN-Verdrag inzake de rechten van het kind, waarin is bepaald dat de staten die partij zijn

ervoor moeten zorgen dat het kind wordt beschermd tegen alle vormen van discriminatie of bestraffing op grond van de omstandigheden of de activiteiten van de ouders van het kind (artikel 2), dat bij alle maatregelen betreffende kinderen, ongeacht of deze worden genomen door rechterlijke instanties of wetgevende lichamen, de belangen van het kind de eerste overweging moeten vormen (artikel 3), en dat kinderen recht hebben op een identiteit en het recht hebben door hun ouders te worden verzorgd (artikelen 7 en 8). Het voorstel is ook in overeenstemming met het Europees Verdrag tot bescherming van de rechten van de mens, dat voorziet in het recht op eerbiediging van het privéleven en het familie- en gezinsleven, en met de desbetreffende jurisprudentie van het Europees Hof voor de Rechten van de Mens, ook wat betreft de erkenning van uit een draagmoeder geboren kinderen.¹⁷⁹ Ten slotte is het ook in overeenstemming met de in het Verdrag betreffende de Europese Unie (artikel 3, leden 3, en 5 VEU) en het Handvest van de grondrechten van de Europese Unie (hierna: “Handvest” genoemd) geformuleerde doelstelling van bescherming en bevordering van de rechten van het kind. Het Handvest waarborgt bij de toepassing en uitvoering van het recht van de Unie de bescherming van de grondrechten van kinderen en hun gezinnen. Deze rechten omvatten het recht op eerbiediging van het privéleven en van het familie- en gezinsleven (artikel 7), het recht om niet te worden gediscrimineerd (artikel 21) en het recht van kinderen om regelmatig persoonlijke betrekkingen en rechtstreekse contacten met beide ouders te onderhouden indien dit in overeenstemming is met de belangen van het kind (artikel 24). Uitgaand van het Verdrag van de Verenigde Naties inzake de rechten van het kind bepaalt artikel 24, lid 2, van het Handvest ook dat bij alle handelingen in verband met kinderen, ongeacht of deze worden verricht door overheidsinstanties of particuliere instellingen, de belangen van het kind een essentiële overweging vormen.

Artikel 8 van het Verdrag tot bescherming van de rechten van de mens en de fundamentele vrijheden van 4 november 1950 (hierna: “Europees Verdrag tot bescherming van de rechten van de mens” genoemd) voorziet in het recht op eerbiediging van het privéleven en het familie- en gezinsleven, terwijl artikel 1 van Protocol nr. 12 bij dat verdrag bepaalt dat het genot van elk in de wet neergelegd recht moet worden verzekerd zonder enige discriminatie op welke grond dan ook, zoals geboorte. Het Europees Hof voor de Rechten van de Mens heeft artikel 8 van het verdrag aldus uitgelegd dat alle staten die onder zijn jurisdictie vallen, verplicht zijn om de in het buitenland vastgestelde juridische ouder-kindrelatie tussen een uit een draagmoeder geboren kind en de biologische wensouder te erkennen en om te voorzien in een mechanisme voor de erkenning rechtens van de ouder-kindrelatie met de niet-biologische wensouder (bijvoorbeeld door adoptie van het kind).

Europees Hof van Justitie

European Court of Justice – 2013 Affairs C-167/12 C. D. / S.T.et C-363/12 Z. / A Government Department and the Board of Management of a Community School: « ...EU law does not provide for commissioning mothers to be entitled to paid leave equivalent to maternity leave or adoption leave...

¹⁷⁹ Arresten van het Hof van Justitie van 25 juli 2002, C-459/99, MRAX, ECLI:EU:C:2002:461, punten 61 en 62, en 17 februari 2005, C-215/03, Oulane, ECLI:EU:C:2005:95, punten 23 tot en met 26.

Arrest Grondwettelijk Hof 2023

GwH arrest nr. 56/2023, 30 maart 2023

Persbericht arrest nr. 56/2023

Dit interpretatief arrest neemt een afstammingshinderpaal weg ten gunste van de wensouders die voor hun kinderswens een beroep doen op een gehuwde draagmoeder die in België bevalt. Wanneer de gehuwde draagmoeder en haar echtgenoot bij een draagmoederschap geen wensouderschap hebben ten aanzien van het kind, moet het vermoeden van vaderschap van de echtgenoot kunnen worden betwist.

De aanleiding:

Twee mannen die een koppel vormen, doen een beroep op een draagmoederschap. Het kind wordt verwekt door de bevruchting van eicellen van een anonieme donor met de zaadcellen van een van hen. Aangezien de draagmoeder gehuwd is, wordt haar echtgenoot wettelijk vermoed de vader van het kind te zijn. De biologische vader treedt in rechte om het vaderschap van de echtgenoot van de draagmoeder te betwisten en om zijn eigen vaderschap te laten vaststellen. Volgens de rechtbank is die vordering niet ontvankelijk omdat de rechtbank van oordeel is dat de echtgenoot toestemming heeft gegeven tot kunstmatige inseminatie van zijn echtgenote (artikel 318, § 4, van het oud Burgerlijk Wetboek). De rechtbank vraagt het Hof of die bepaling grondwettig is.

Het Hof beperkt zijn onderzoek tot die vraag, zonder zich uit te spreken over het draagmoederschap als zodanig. Het Hof besluit dat artikel 318, § 4, van het oud Burgerlijk Wetboek, om grondwettig te zijn, zo moet worden geïnterpreteerd dat het vermoeden van vaderschap van de echtgenoot kan worden betwist bij een draagmoederschap door een gehuwde vrouw, wanneer zij en haar echtgenoot geen wensouderschap ten aanzien van het kind hebben. Dit laatste punt moet door de rechtbank in elk concreet geval worden nagegaan. Voortaan moeten familierechters in procedures tot betwisting van het wettelijk vaderschap van de echtgenoot van de draagmoeder dus nagaan of de juridische ouders al dan niet de wensouders van het kind zijn.

In het najaar 2023 komt het thema draagmoederschap opnieuw op de Vrouwenraadagenda.

Prenatale rechtsbescherming

De ontwikkeling van het ongeboren kind kan in bepaalde gevallen ernstig in gevaar komen. Om ernstige schade na de geboorte te vermijden, moeten proactief beschermingsmaatregelen kunnen genomen worden tijdens de zwangerschap. Daarover is in de Kamer in 2020 een wetsvoorstel ingediend dat ook verwijst naar de bevoegdheden van de Gemeenschappen inzake kindbescherming.

In het Burgerlijk wetboek zou een nieuw artikel ingevoegd worden: het kind waarvan een vrouw zwanger is wordt vermoed reeds geboren te zijn, zo dikwijls zijn belang dit vordert en onverminderd de abortuswet. Het vermoeden geldt niet meer indien het kind doodgeboren wordt. In België heeft het ongeboren kind wettelijk geen rechten, geen

rechtspersoonlijkheid (het kan geen rechten afdwingen). Er moet volgens de indieners bijgevolg niet gevreesd worden dat de voorgestelde regeling een beperking zou kunnen inhouden van het recht om tot een zwangerschapsafbreking over te gaan. Het gaat hen om de bescherming van het toekomstig kind. Daarvoor is het juridisch gamma minder uitgebreid dan bij het geboren kind. Een jeugdrechter kan bijvoorbeeld geen beschermingsmaatregel opleggen in het belang van het ongeboren kind.

De indieners verwijzen naar de gevaren van een alcohol- of drugsverslaving van de zwangere vrouw voor het ongeboren kind en naar intrafamiliaal geweld ten aanzien van andere, reeds geboren kinderen. De beschermingsmaatregelen zouden volgens hen de gedwongen opname van een zwangere vrouw met een alcohol of drugsverslavingsproblematiek in een gesloten instelling kunnen omvatten met toepassing van de wet van 26 juni 1990 'betreffende de bescherming van de persoon van de geesteszieke', die onder meer de ernstige bedreiging van andermans leven of integriteit aanhaalt als mogelijke grond voor de vrederechter om gedwongen opname uit te spreken.

De Raad van State raadt in zijn advies 67 057/AV van 12 november 2020 af om vast te houden aan het wetsvoorstel in de huidige vorm omdat het "onduidelijk is of de beoogde maatregelen voldoende concrete waarborgen bieden in het licht van het recht van de zwangere vrouw op vrijheid en veiligheid en het recht op eerbiediging van privé-, familie- en gezinsleven." De Raad van State adviseert de indieners van het wetsvoorstel om een regeling uit te werken met betrekking tot de concrete maatregelen die ze voor ogen hebben, althans binnen de bevoegdheid van de federale overheid. De Raad van State verwijst naar de 'infans conceptus'-regel (een ongeboren kind wordt als geboren erkend als het zijn belang dient) die al in het Belgisch recht bestaat, als een voldoende rechtsgrond voor de gemeenschappen om binnen hun bevoegdheid voor jeugdhulp maatregelen te nemen om het ongeboren kind te beschermen.

Ook vanuit het middenveld kwamen er negatieve reacties. Uit het [Vrouwenraaddossier en aanbevelingen Prenatale rechtsbescherming](#) (2021):

De Vrouwenraad vraagt:

In parlementaire voorstellen en wetteksten moeten de neutrale en wetenschappelijke termen embryo of foetus (= een ongeboren vrucht) gebruikt worden, in plaats van 'ongeboren kind'.

Beleidsmakers moeten in hun voorstellen rekening houden met alle relevante artikels uit de mensenrechtenwetgeving: rechten en vrijheden van de betrokken partijen.

In het Burgerlijk Wetboek mag geen artikel over prenatale rechtsbescherming ingevoegd worden. Dergelijke wijziging zou niet in verhouding zijn met het nagestreefde doel en met het aantal mogelijke betrokkenen.

Er kan geen gedegen beleid ontwikkeld worden wanneer er nauwelijks of geen cijfers zijn. In functie van de verbetering van de hulpverlening moeten nieuwe onderzoeken uitgevoerd worden, die niet enkel toegespitst zijn op vrouwen maar ook op hun partners en hun omgeving. Er moet ook rekening gehouden worden met intersectionele aspecten/variabelen (bv. leeftijd, afkomst en nationale of etnische origine, handicap, gezondheidstoestand,

vermogen, sociale afkomst,...) en met de mate van reeds bestaande steun in de omgeving van de betrokken vrouwen/ouders of vanuit de hulpverlening.

Studies m.b.t. zwangere vrouwen kunnen niet zonder hun toestemming en conform hun recht op privé- en gezinsleven.

De uitrol van 'Born in Brussels/Belgium' in samenwerking met het RIZIV: zorgpaden (buiten het medisch dossier) in een multidisciplinair netwerk voor zwangere vrouwen.

Post-mortem voortplanting

Er bestaat geen absoluut recht op een kind of op ouderschap. Je kan je voortplanten als je vruchtbaar bent maar bij adoptie of vruchtbaarheidsbehandelingen vinden er in België doorlichtingen plaats op financiële, sociale en emotionele stabiliteit en situaties van de potentiële toekomstige ouder/s. De overheden leggen ook voorwaarden en beperkingen vast.

Het EVRM (Europees Hof van de Rechten van de Mens) bevestigt dat het recht om een kind te verwekken met behulp van medisch begeleide voortplanting beschermd is door artikel 8 EVRM (Europees Verdrag van de Rechten van de Mens) over het recht op privéleven. Maar anderzijds verplicht artikel 8 EVRM niet dat een staat post-mortem inseminatie toelaat. De staten bepalen zelf hun wetgevend kader hierover. Het EVRM en het EHRM kennen geen rechten toe aan ongeboren kinderen of aan kinderen uit een toekomstige generatie, noch aan overleden personen. Maar het EHRM erkent wel het belang van deze actoren.

In België bestaat post-mortem inseminatie. De voorwaarden zijn: de inseminatie met het sperma van de overleden partner of de implantatie van het embryo (met gameten van beide ouders) moet doorgaan ten vroegste zes maanden na het overlijden van de partner en ten laatste twee jaar na dit overlijden. Beide partners moeten ook hun toestemming hebben gegeven in de overeenkomst over de medisch begeleide voortplanting/behandeling. Concreet komt het erop neer dat de vrouw achttien maanden tijd heeft om zwanger te worden. Deze termijn wordt als kort ervaren. Vandaar dat er wetgevende initiatieven zijn ingediend om deze termijn te verlengen:

- Wetsvoorstel tot wijziging van de wet van 6 juli 2007 betreffende de medisch begeleide voortplanting en de bestemming van de overtallige embryo's en de gameten, met het oog op de uitbreiding van de termijn voor post-mortemvoortplanting.van 21 december 2022 [DOC 55 3069/001](#): de termijn wordt in overeenstemming gebracht met de bewaringstermijn van embryo's (vijf jaar) en gameten (10 jaar).
- Wetsontwerp van de minister van Volksgezondheid, alvast goedgekeurd door de Ministerraad van 27 januari 2023: een overlevende partner kan tot vijf jaar na het overlijden van de andere wensouder gebruik maken van diens gameten en de embryo's.

Gender en Ontwikkeling

Zie: <https://argo-ccgd.be/adviezen>

Snelle rechtvaardige transitie

Klimaat

De Commissie voor de Status van de Vrouw (Commission on the Status of Women – CSW) is een functionele commissie van de Economische en Sociale Raad die exclusief gericht is op de bevordering van de vrouw en de verwezenlijking van de gelijkheid van vrouwen en mannen. Elk jaar rond 8 maart vergadert deze commissie gedurende twee weken in New York om de geboekte vooruitgang te evalueren, de uitdagingen te identificeren. Deze commissie is belast met de opvolging van de uitvoering van het [Actieplatform van Beijing](#). Om de vijf jaar wordt tijdens de CSW de stand van zaken over de uitvoering van Actieplatform opgemaakt, met aandacht voor de geboekte vooruitgang en de ondervonden hindernissen. De andere jaren wordt er onderhandeld met als doel overeengekomen conclusies (*agreed conclusions*) aan te nemen die een analyse en aanbevelingen bevatten rond een specifiek prioritair thema; zie:

[Achieving gender equality and the empowerment of all women and girls in the context of climate change, environmental and disaster risk reduction policies and programmes 66th session \(14-24 March 2022\)](#)

In **2022** nam de Vrouwenraad deel aan de **Klimaattafels**, georganiseerd door federale minister voor Klimaat, Milieu, Duurzame Ontwikkeling en de Green Deal: [Rondetafel klimaat en energie \(7.10.2022\)](#); [Rondetafel klimaat en duurzame financiën en fiscaliteit \(30.09.2022\)](#); [Rondetafel klimaat en transport \(4.10.2022\)](#).

De Vrouwenraad schreef ook een bijdrage voor de CSW 2022: [insteek NVR voor CSW 66 gender en klimaat fin .pdf](#)

Genderaspecten

De klimaatcrisis manifesteert zich wereldwijd steeds sterker. Niet alle regio's en mensen worden er in dezelfde mate door getroffen. De gevolgen verschillen naargelang regio, leeftijd, klasse, inkomen, beroep, sekse, validiteit, migratiestatus ... en genderongelijkheid. De impact van de klimaatverandering is niet genderneutraal. Vrouwen worden er disproportioneel door getroffen. Dit hangt samen met maatschappelijke ongelijkheid, beperkte rechten, kansen en vrijheden van 'vrouwen' en ongelijke, mindere waardering van zogenaamd 'zachte', 'vrouwelijke' waarden.

De bijzondere en specifieke kwetsbaarheid van vrouwen voor de klimaatcrisis heeft te maken met het feit dat de klimaatcrisis ook sociaaleconomische crisissen veroorzaakt, waarbij een correlatie bestaat tussen ongelijkheid in de

samenleving en de impact van de gevolgen van de klimaatcrisis. Hoe groter de ongelijkheid, inclusief genderongelijkheid, hoe zwaarder de impact. De minst bedeelden (macht, middelen, rechten) beschikken over minder veerkracht om schokken op te vangen en over minder vermogen, middelen of alternatieven voor adaptatie en mitigatie. Uit onderzoek weten we dat de klimaatcrisis, net als andere grote crisissen trouwens, leidt tot een backlash voor de rechten van vrouwen.

Een gemiddelde opwarming van de aarde met meer dan 1,5°C zit eraan te komen. In Vlaanderen zullen de levensomstandigheden daardoor moeilijker worden en ook hier zal genderongelijkheid naar alle waarschijnlijkheid toenemen, met toenemende armoede, ongelijkheid, angst en verhevigde competitie in het verschiet; in een context van stijgende voedselprijzen, toenemende waterschaarste, energiearmoede en minder comfortabele en veilige woonplekken. Hoe minder solidariteit in een samenleving, hoe meer deze fenomenen polarisatie, extremisme, concurrentie en populisme versterken, waardoor patriarchale waarden en structuren die aan de basis liggen van maatschappelijke ongelijkheid en van de klimaat- en milieucrisis heropleven en verder versterkt worden. In Vlaanderen, maar ook elders in Europa, klinkt de roep om een sterke leider nu al luider. Oorlog en de facto gewapende conflicten vormen hierbij een bijkomend risico.

De mensenrechten van vrouwen, gelijke rechten en kansen, m.i.v. seksuele en reproductieve rechten en gezondheid, zijn de eerste slachtoffers van deze trends. Op basis van de bestaande genderongelijkheid in ons land (inkomenskloven, pensioenkloven, arbeidskloven, zorgkloven, ongelijke waardering en verdeling van de betaalde en onbetaalde arbeid, ongelijke toegang tot besluitvorming en tot economische en financiële middelen, m.i.v. voor de transitie cruciale sectoren zoals STEM, ICT, AI) en het aanhoudend geweld op vrouwen zullen vrouwen hoogstwaarschijnlijk meer dan mannen getroffen worden door de negatieve maatschappelijke impact van de klimaatcrisis en tegelijk een groter risico hebben om de transitietrein te missen. Armoede, onbetaalde arbeidsbelasting van vrouwen, energiearmoede, adequate woningen-schaarste en gendergebonden geweld zullen naar alle waarschijnlijkheid toenemen.

Bijvoorbeeld. Als gevolg van stijgende onkosten i.v.m. de klimaatcrisis (mitigatie en adaptatie) en toenemende militaire uitgaven zullen de overheidsbudgetten verder onder druk komen te staan, wat zal nopen tot besparingen op andere uitgaven. Publieke diensten komen hierbij vaak als eerste in het vizier. Besparingen in publieke diensten treffen vooral vrouwen omdat vele van deze diensten uitgebouwd werden om de participatie van vrouwen aan de betaalde arbeidsmarkt te faciliteren en/of om de verdeling van onbetaalde arbeid tussen vrouwen en mannen te bevorderen. Men kan bijgevolg verwachten dat de deelname van vrouwen aan de betaalde arbeid bemoeilijkt zal worden, dat de onbetaalde arbeidsbelasting van vrouwen zal toenemen en het inkomen van vrouwen zal krimpen of zelfs helemaal wegvallen. Dit in een context van stijgende prijzen voor voedsel, energie, adequate woningen en van een toenemende vraag naar zorg in verband met de impact van de klimaatcrisis op de gezondheid.

Een andere populaire besparingspost zijn diensten die de sociale en economische ongelijkheid milderden zoals vervangingsinkomens, sociale woningen, energietoelagen.... Mensen in armoede en de onderste en doorsnee middenklasse zullen hier het meest nadeel van ondervinden. Of nog. Door toenemende waterschaarste zal de prijs voor water naar alle waarschijnlijkheid stijgen, waardoor armen het moeilijker krijgen of zelfs geen toegang meer

hebben tot water. Als door een verhoogd risico op overstromingen en waterbommen de schade aan huizen toeneemt, worden vrouwen daar minstens evenzeer maar waarschijnlijk meer door getroffen dan mannen. Door hun doorgaans geringere inkomen en grotere armoede hebben vrouwen immers een meer precare positie op de woningmarkt en zijn ze vaker aangewezen op minder goede en minder goed gelegen woningen. Daarenboven beschikken ze doorgaans ook over minder en/of onvoldoende middelen om hun woning aan te passen aan de veranderde omstandigheden en zo goed leefbaar te houden.

Binnen de groep vrouwen lopen diegenen die nu al het meest kwetsbaar zijn, het grootste risico op verdere achterstand en uitsluiting, zoals: arme vrouwen, alleenstaande moeders, alleenstaande vrouwen, oudere vrouwen, vrouwen met een handicap of chronische ziekte, laaggeschoolde of laagopgeleide vrouwen, vrouwen uit minderheidsgroepen, vrouwen met een migratieachtergrond (nieuwkomers, vluchtelingen, vrouwen zonder papieren).

Tegelijk zijn vrouwen potentieel een sterke actor voor verandering en een bondgenoot voor de transitie naar een duurzame samenleving, mits ze (gelijke) toegang hebben tot besluitvorming, sociaal en maatschappelijk empowerment, economische en financiële middelen. Duurzame maatschappelijke ontwikkeling en een klimaatveilige wereld hebben gendergelijkheid en empowerment van alle vrouwen nodig.

Sociaaleconomische gelijkheid (rechten, vrijheden, kansen en empowerment) zouden bijgevolg een centrale plaats moeten hebben in alle klimaatbeleid (mitigatie, adaptatie), waarbij rekening gehouden wordt met intersectionele factoren die personen of 'groepen' meer kwetsbaar maken voor de gevolgen van de klimaatcrisis en /of meer beperken in hun vermogen om actie te ondernemen en waarbij de focus ligt op het aanpakken van de structurele ongelijkheden en systemische transitie zoals seksisme, racisme, ongelijke macht, ongelijke verdeling en waardering van betaalde en onbetaalde arbeid, ongelijke toegang tot besluitvorming en middelen.

Reorganisatie van de arbeidsmarkt, van productie en consumptiepatronen, herverdeling van de macht, budgetten en middelen, gelijke toegang tot besluitvorming en respect voor de draagkracht van de planeet moeten daarom dringend doorgevoerd worden, willen we deze crisis/crisissen een halt toeroepen en daarbij niemand achterlaten.

De Vrouwenraad vraagt:

Geef uitvoering aan Algemene Aanbeveling nr. 37 van het Toezichthoudend Comité bij het Vrouwenrechtenverdrag ([CEDAW/C/GC/37](#)), aan het besluit van de EU Raad over het garanderen van een rechtvaardige transitie naar klimaatneutraliteit ([2022/C 243/04](#)) en aan de besluiten van de 66^{ste} zitting van VN Commissie status van de Vrouw over klimaatverandering, milieu en rampenbeheersing uit ([E/CN.6/2022/L.7](#)).

Implementeer de vaststellingen en besluiten van de VN klimaatconferentie (UNFCCC) over sekse en gender in het Vlaams beleid, waaronder: de vaststellingen van het klimaatakkoord van Parijs (besluit [1/CP.21](#)), de bepalingen over gender en klimaatverandering (besluit [21/CP.22](#)), over het opstellen van een genderactieplan (besluit [3/CP.23](#)) en over het versterkt genderactieplan (besluit [3/CP.25](#)).

Steun vrouwenrechtenorganisaties financieel om hun expertise over de genderdimensie van klimaat- en milieugebonden thema's te verdiepen en volwaardig te integreren in hun werking en zo bij te dragen tot de adequaatheid en effectiviteit van het beleid en om hun participatie aan de besluitvorming mogelijk te maken.

Steun acties van het middenveld, waaronder de vrouwenorganisaties, om hun achterban en het brede publiek te sensibiliseren en te empoweren (= bijdragen tot kennen, kunnen, hebben, willen en zelfvertrouwen) om stappen te zetten die de transitie naar een klimaatveilige samenleving kunnen versnellen en stevig verankeren in de samenleving

Verzamel naar sekse opgedeelde data en statistieken voor alle relevante persoonsgebonden variabelen inzake klimaat, milieu en rampenbeheersing en ontwikkel genderindicatoren en mechanisme voor monitoring zoals gevraagd door het Toezichthoudend Comité bij het [Vrouwenrechtenverdrag](#)

Versterk kwalitatief en kwantitatief wetenschappelijk onderzoek over de impact en potentiële impact van de klimaatverandering, het klimaatbeleid en rampenbeheersing voor vrouwen en mannen, met bijzonder aandacht voor de genderdimensie daarvan en voor intersectionele factoren zoals leeftijd, validiteit, inkomen, werk, bezit, klasse, status (alleenstaand/partner, verblijfsrecht, migratie), opleiding, woongebied, seksuele voorkeur, seksuele identiteit... die personen empoweren dan wel bijzonder kwetsbaar maken of onmachtig om de schokken van de klimaatopwarming te ondervangen;

Breng nodige en mogelijke systemische veranderingen m.b.t. productie, de productieverhoudingen en consumptie in kaart vanuit inclusief genderperspectief en inventariseer goede praktijken over mogelijke inclusieve transitie naar een duurzame genderevenwichtige en klimaatveilige samenleving.

Forum Rechtvaardige transitie

Op 23 september 2022 stuurde de federale minister voor Klimaat, Milieu, Duurzame Ontwikkeling en de Green Deal een brief en een vragenlijst naar 125 middenveldorganisaties in België, ook naar de Vrouwenraad. De vragenlijst werd tevens online geplaatst zodat niet-aangeschreven middenveldorganisaties ook input konden leveren. Het middenveld kon vanuit eigen invalshoeken en ervaringen ideeën en bezorgdheden en wensen voor een rechtvaardig transitiebeleid indienen. In totaal dienden 41 middenveldorganisaties ingevulde vragenlijsten in, waaronder de Vrouwenraad. Daarop verscheen er een Analyserapport van het Forum voor een Rechtvaardige Transitie, op basis van de ingevulde vragenlijsten.

In maart 2023 organiseerde het Forum voor Rechtvaardige Transitie middenveldrondetafels op basis van de resultaten van het Analyserapport van 2022. De thema's van de rondetafels: Landbouw- en voedingssysteem, Mobiliteit- en transportsysteem, Gezondheidssysteem, Residentiële en niet-residentiële gebouwenstock. De Vrouwenraad nam deel aan de tweede, derde en vierde rondetafel. In elke rondetafel waren er volgende transversale aandachtspunten: werkgelegenheid, onderwijs en opleiding financiering en investeringen, grondstoffen en energie, gender, armoede, internationale solidariteit.

De resultaten van deze rondetafels staan te lezen in: Institut Fédéral pour le Développement Durable, États Généraux de la Transition juste. Contribution de la société civile organisée, 2023

De Vrouwenraad vraagt: (Insteek Vrouwenraad in het proces rechtvaardige transitie via de FRDO - 2023/06/26):

FINANCIEN EN INVESTERINGEN

1/ Ontwikkel een samenhangend financieel en investeringsbeleid voor het realiseren van de transitie conform met de doelstellingen en engagementen van : Y het klimaatakkoord van Parijs en de mensenrechtenverdragen: (o.m.) Verdrag tot uitbanningen van alle vormen van discriminatie van vrouwen, Verdrag over de burgerlijke en sociale rechten, het Europees Sociaal Handvest en de aanbevelingen van de Toezichhoudende comités bij deze verdragen; Y internationale verplichtingen, waaronder: de aanbevelingen van de VN Commissie Status van de Vrouw inzake klimaat en duurzame ontwikkeling, de EU strategie voor gendergelijkheid 2020-2025 en de Strategie gendergelijkheid van de Raad van Europa en het EU GAP III ; Y internationale engagementen inzake duurzame ontwikkeling en gendermainstreaming (Actieplatform Vierde Wereldvrouwenconferentie, beginselen en doelstellingen de doelstellingen van de conferentie van Rio over duurzame ontwikkeling en van Agenda 2030, Aanbevelingen van de Cairo Wereldbevolkingsconferentie, Habitat en de New Urban Agenda... .

2/ Zet het fiscaal en financiële beleid in als middel om technische ingrepen, individuele en collectieve gedragsverandering en systeemwijzigingen in de richting van een duurzame transitie te ondersteunen, met steeds aandacht voor alle dimensies van de Rio definitie van duurzaamheid, voor gendergelijkheid en voor de samenhang en het evenwicht tussen economie, sociale ontwikkeling en ecologie. Steun hiertoe door middel van fiscale en financiële maatregelen : Y de verdere ontwikkeling van de feministische zorgeconomie (Paarse Pact), van waardig werk voor allen, de herverdeling van onbetaalde en betaalde arbeid op niveau van de samenleving (collectief) en op niveau van het gezin tussen vrouwen en mannen (individueel); Y verdere sociale ontwikkeling d.m.v. de uitvoering van de Europese pijler van sociale rechten, de Europese Kindergarantie en de EU care strategie; Y genderbewust wetenschappelijk onderzoek (in relatie tot goederen, diensten, gedragingen, onderliggende premissen en structuren van de organisatie van de samenleving en van de economie) dat rekening houdt met verschillen tussen vrouwen en mannen (fysiek, behoeften, preferenties, privileges, rol, status ...) en investeer in de ontwikkeling van genderindicatoren en van o.m. naar sekse opgesplitste data; Y initiatieven die de donuteconomie ondersteunen en die de premissen en prestaties van economische ontwikkeling, productieve arbeid en rijkdom/welvaart van landen anders meten en verrekenen zoals de indicatoren voor Bruto Nationaal Geluk ter vervanging van BNP, de gendergelijkheidsindex, de humane ontwikkelingsindex. 3/ Invoering CO2 belasting lijkt plausibel, maar er schuilen veel adders onder dit gras. Indirecte heffingen zijn weinig aangewezen omwille van het risico op toenemende armoede, stijgende prijzen en inflatie. Zaken die personen met een laag en middeninkomen extra benadelen, maar die ook de meerderheid van de bevolking zullen raken. Met alle gevolgen vandien: meer onzekerheid, angst, rancune en ontevredenheid over het beleid; wat populisme, apolitieke houdingen, sociale verdeeldheid en extremisme in de hand werkt. Bovendien stelt zich de vraag hoe die broeikasgassenuitstoot berekend en verrekend zal/moet worden? De invoer van een heffing via de directe belastingen is evenzeer problematisch: de bijdragen aan de belastingen zijn zeer ongelijk verdeeld en sommige (velen?) van de grootste broeikasgasvervuilers betalen nauwelijks of zelfs helemaal

geen belastingen. Een dergelijke CO2 belasting kan hoogstens een maatregel in de zijlijn zijn, beperkt tot zogenaamde luxegoederen t.t.z. goederen en diensten met een impact op de uitstoot van broeikasgassen en die strikt genomen niet beantwoorden aan de menselijke behoeften. Hetzelfde geldt voor overbodige prullaria die niet beantwoorden aan de menselijke behoeften en omdat ze massaal geproduceerd, verhandeld en verkocht worden een grote impact hebben op o.m. de uitstoot van broeikasgassen. Hoe echter basisbehoeften, prullaria en luxegoederen precies definiëren? Dit moet verder uitgeklaard en gepreciseerd worden, bij voorkeur op Europees niveau. Voor wat betreft de basisbehoeften zou men kunnen uitgaan van de piramide van Maslow. CO2 belasting kan enkel ingepast worden als ondersteunende maatregel voor het niet-fiscale/financiële beleid met oog op een verandering van productiewijzen, producten, gedragswijzigingen en structurele aanpassingen van vigerende economische en sociale systemen, m.i.v. de internationale handel en productie. Hierbij wordt best de focus gelegd op 'positieve' acties en het stimuleren en ondersteunen van duurzame lokale ontwikkeling van de economie, de handel en de samenleving, met respect en bij voorkeur ook ontwikkeling/voortgang van de natuurlijke omgeving en natuurlijke hulpbronnen. 4/ Herverdeling van CO2 belasting naar huishoudens moet alle gezinnen ten goede komen, ook die wiens inkomen te gering is en die geen directe belastingen betalen. Fiscale gunstmaatregelen via de directe belastingen zijn dus niet de aangewezen methode om dit te doen. Bovendien stelt zich de vraag: wat/hoeveel van de geïnde taksen wordt herverdeeld en in welke proportionele verhoudingen t.a.v. diegenen die bijgedragen hebben? Het lijkt beter om de geïnde gelden gemeenschappelijk te beheren en om via een fonds voor rechtvaardige transitie en/of als uitbreiding van/extra bijdrage aan de sociale zekerheid te investeren in duurzame maatschappelijke ontwikkelingen om zo op collectieve wijze verbeteringen aan te brengen aan de infrastructuur – inclusief particuliere woningen –, om de individuele burgers en kleine ondernemingen te ontzorgen en om maatregelen ter ondersteuning van systeemwijzigingen ter versterking van de feministische zorgeconomie (zie Paarse Pact) en van de donuteconomie mede te financieren. Dit kan door de oprichting van een 'nationaal' sociaal klimaatfonds, dat uitvoering geeft aan de bepalingen van het EU sociaal klimaatfonds, maar tegelijk breder gaat dan gebouwen en transport. Overweeg om via dit fonds te investeren in duurzame systeemwijzigingen en maatschappelijke voorzieningen zoals: • maatregelen ter versterking van de feministische zorgeconomie (zie Paarse Pact) en de donuteconomie; • publieke diensten om burgers en kleine bedrijven te ontzorgen en begeleiden in transitieprojecten; • verbeteringen aan de weginfrastructuur en het gebouwenpark, m.i.v. particuliere en sociale woningen; • gemeenschapsinfrastructuur projecten i.v.m. energievoorziening en mobiliteit. en om dit fonds verder aan te vullen met private middelen door bijvoorbeeld giften voor dit fonds fiscaal aftrekbaar te maken, naar voorbeeld van fiscaal aftrekbare giften voor goede doelen om zo mitigatie- en adaptatiemaatregelen te versterken.

GRONDSTOFFEN EN ENERGIE (EN INVESTERINGEN); ZET IN OP:

Y het verminderen van de uitstoot van broeikasgassen in relatie tot transport, wonen, energieproductie, economische productie en handel; waarbij rekening gehouden wordt met de mensenrechten en de uitstoot van broeikasgassen in derde landen in relatie tot ontginning, productie en transport van grondstoffen en producten; met aandacht voor veranderingen op het niveau van gedragingen (collectief en individueel), van de productie van goederen en diensten en van sociaaleconomische productie (wonen, organisatie van arbeid, ontspanning, zorg) Y versterkte bescherming van de natuurlijke hulpbronnen zoals bossen, oerwouden, natte gronden ... om de opvangcapaciteit van broeikasgassen te vergroten door concrete acties zoals financiering van de uitbreiding, het onderhoud en het

bewaken van de natuurlijke leefgebieden/habitats van dieren aan de top van de voedselketen in samenwerking met de lokale bevolking, financiering van natuurbeschermende en broeikasgas-sparende acties van kleine 'boeren' en van lokale gemeenschappen die de ecologisch evenwichten in hun regio behouden/versterken, hier en wereldwijd; met aandacht voor de gelijke participatie van vrouwen aan de voorbereiding, uitwerking en evaluatie van het beleid; Υ de verdere ontwikkeling van de feministische zorgeconomie (Paarse Pact), die minder verplaatsingen en transport vergt o.m. omdat meer vrije tijd potentieel minder uitstoot van energie betekent omdat mensen bijvoorbeeld weer zelf koken met verse ingrediënten, zelf winkelen in de buurt; Υ genderbewust wetenschappelijk onderzoek (in relatie tot goederen, diensten, gedragingen, onderliggende premissen en structuren van de organisatie van de samenleving en van de economie) dat rekening houdt met verschillen tussen vrouwen en mannen (fysiek, behoeften, preferenties, privileges, rol, status ...), in de ontwikkeling van genderindicatoren en in naar sekse opgesplitste data in verband met energie (consumptie en productie); Υ initiatieven die de donuteconomie ondersteunen en die de premissen en prestaties van economische ontwikkeling, productieve arbeid en rijkdom/welvaart van landen anders meten en verrekenen zoals de indicatoren voor Bruto Nationaal Geluk ter vervanging van BNP, de gendergelijkheidsindex, de humane ontwikkelingsindex. Υ gemeenschappelijke initiatieven om de energieprestaties van private woningen van burgers, sterk te verbeteren; dit zal het energetisch transitieproces aanzienlijk ondersteunen en versnellen. Burgers worden 'ontzorgd', maar leveren wel een financiële bijdrage. Deze manier van werken kan ook bijdragen om de woonkwaliteit van huurders op de private markt te verbeteren. Voor personen met minder/onvoldoende financiële middelen kan een aangepaste formule uitgewerkt worden, bijvoorbeeld onder vorm van een 'energie-huur' op basis van een billijke energieprijis die lager of equivalent zal zijn dan hun actuele uitgaven voor energie. Υ Investeer in collectieve opslag van energie onder controle van de overheid (in vorm van een meerderheidsaandeel/strategisch eigenaarschap). Ga na op welke manier burgers en andere private partners hierin betrokken kunnen worden, bijvoorbeeld onder vorm van lokale energieopslag coöperatieven. Υ maatregelen die verzekeren dat de gemeenschap (burgers en bedrijven) niet afhankelijk zijn van derden (landen of bedrijven) door een strategische controle (minimum een meerderheidsparticipatie) te verwerven over strategische goederen en diensten in verband met energie: productie, opslag en transport. Υ het bevorderen van vrede, menselijke en mondiale veiligheid o.m. door versterkte multilaterale samenwerking (VN, Raad van Europa, Organisatie voor Veiligheid en Vrede) en grotere inzet voor de uitvoering van Resolutie 1325 van de VN Veiligheidsraad over 'vrouwen, oorlog en vrede' en door versterkte inzet op ontwikkelingssamenwerking (0,7% BNP). Dit draagt o.m. bij tot minder verbruik van energie en minder uitstoot van broeikasgassen (militarisering en oorlog vereisen veel energie), tot energieveiligheid (aanslagen, sabotage, bombardementen door de 'vijand') Υ Seksuele en reproductieve rechten en gezondheid en gendergelijkheid (rechten, kansen, waardering) met oog op o.m. het stopzetten van de aanhoudende bevolkingstoename die gepaard gaat met een stijgende vraag naar energie. • Sluit uitstoot van broeikasgassen door legers (handhaving), militaire productie en door militaire operaties in, in de berekeningen van de uitstoot van broeikasgassen en in de reductie-doelstellingen, o.m. door minder uitgaven voor wapen-gerelateerde productie, handel en aankopen, met ook aandacht voor de uitstoot die samenhangt met de (ontginning van) grondstoffen die de militaire productie vereist. Υ Versterk het wetenschappelijk onderzoek en pilootprojecten naar niet-vervuilende energiebronnen en toepassingen. Stimuleer de instroom van meisjes naar STEM onderwijsrichtingen met oog op hun gelijke participatie en neem maatregelen die ertoe bijdragen dat vrouwen in STEM beroepen en sectoren deze niet voortijdig verlaten o.m. omwille van seksisme op de werkvloer, genderbias op niveau van de arbeidsomstandigheden

Adviezen ARGO

We verwijzen naar de adviezen van de Adviesraad Gender en Ontwikkeling:

Advies van de Adviesraad Gender en Ontwikkeling met betrekking tot gender mainstreaming bij de uitvoering van het beleid en de maatregelen van het Belgisch Nationaal Energie- en Klimaatplan 2021 – 2030 (17 augustus 2021):

Kort samengevat: Deelname aan de besluitvormingsprocessen: vrouwen en meisjes te beschouwen als actoren van verandering, om oplossingen te vinden voor de problemen waarmee de doelgroepen worden geconfronteerd en gunstige voorwaarden en middelen te scheppen voor de volledige en daadwerkelijke deelname van vrouwen en meisjes aan besluitvormingsprocessen. • Ondersteuning en financiering van initiatieven voor gender en klimaat: een systemische en internationale visie op financiering goed te keuren bij de uitvoering en actualisering van het NEKP (Nationaal Energie- en Klimaatplan 2021-2030), om de steun voor initiatieven van vrouwen op het gebied van weerbaarheid tegen klimaatverandering in de landbouw, de visserij, herbebossing en behoud van biodiversiteit te stimuleren met het oog op een genderrechtvaardige transitie. • Feminisering van de energiearmoede en landbouw: Steun bieden aan de familiale agroecologische landbouw, de verwerking van landbouwproducten en ook aan korte ketens en de consumptie van lokale producten. Bewijs van de schadelijke gevolgen voor de feminisering van armoede toevoegen als bindend beoordelingscriterium voor de verplichte wijziging van het energie- en klimaatbeleid. • Groene economie: Een genderanalyse uitvoeren in diverse sectoren voor groene werkgelegenheid, op nationaal en lokaal niveau, om te beschikken over genderspecifieke gegevens die nodig zijn om inzicht te verwerven in de belemmeringen voor gelijke vertegenwoordiging en deelname van vrouwen en mannen in de sectoren van groene werkgelegenheid en gender integreren in de kernrichtlijnen over competentieontwikkeling in kader van de ecologische transitie. • Internationale klimaatfinanciering en coördinatie van de acties: Het aandeel van de bilaterale en multilaterale klimaatfinanciering dat bestemd is voor gendergelijkheid optrekken tot 65%. Een regelmatige dialoog tot stand brengen tussen het monitoringcomité van het NEKP en de structuren die verantwoordelijk zijn voor de internationale klimaatfinanciering in België om de coherentie van het ontwikkelingsbeleid te versterken. • Transversale benaderingen mainstreamen: Om rekening te houden met een aantal complementaire benaderingen (mensenrechtenbenadering; dubbele genderbenadering (transversaal en specifiek); intersectorale benadering; benadering die rekening houdt met masculiniteit) is een duidelijke coördinatie door de verantwoordelijken nodig, evenals voldoende menselijke en financiële middelen en ook deskundigheid om die benaderingen toe te passen en sessies voor capaciteitsopbouw te organiseren.

Advies van de Adviesraad Gender en Ontwikkeling over de verbinding tussen gendergerelateerd geweld en klimaat (6 oktober 2022)

Kort samengevat: Vanuit de overtuiging dat er meer beleidsaandacht nodig is voor de link tussen seksueel en gendergerelateerd geweld en klimaat, stelt de Adviesraad aanbevelingen op. Deze aanbevelingen dienen zowel de Belgische positie inname op internationaal niveau te inspireren als op nationaal niveau de uitvoering van

beleidsmaatregelen te versterken. De ARGO vraagt om de linken tussen uitdagingen voor klimaat en gendergerelateerd geweld in het beleid te erkennen, participatie te bevorderen, politieke en financiële ondersteuning te bieden, in preventie en bescherming en in de vervolging van daders te investeren en data te verzamelen.

De Vrouwenraad vraagt:

De regering van de legislatuur 2024-2029 stelt een minsister aan met bevoegdheid Rechtvaardige transitie en zet in op de aanbevelingen die het Forum Rechtvaardige transitie (2022-2023) voorstelde in het rapport Institut Fédéral pour le Développement Durable, États Généraux de la Transition juste. Contribution de la société civile organisée, 2023.

Grootstedenbeleid

SDG 11

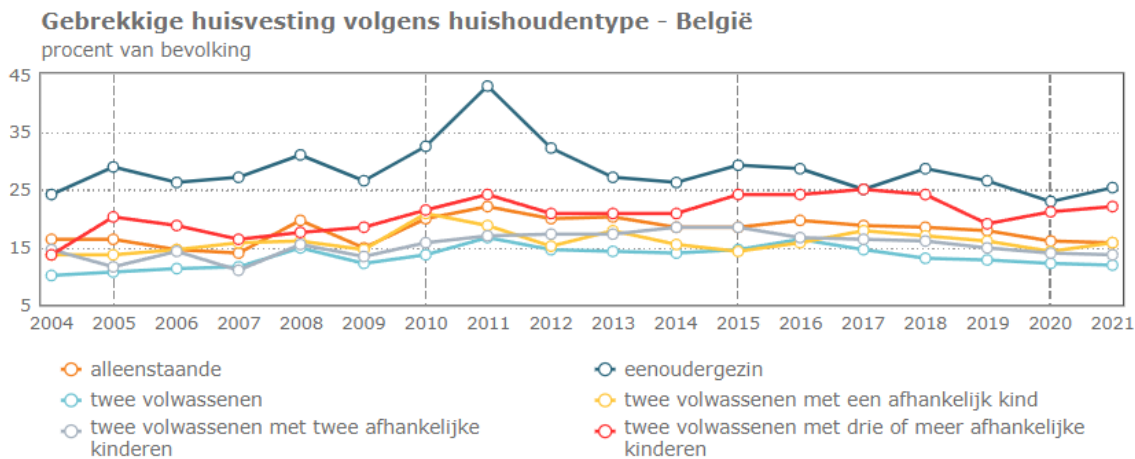
Duurzame steden en gemeenschappen



Doelstelling 11

Maak steden en menselijke nederzettingen inclusief, veilig, veerkrachtig en duurzaam

Gebrekkige huisvesting: In 2021 leefde 15,5 procent van de bevolking in België in een woning met een lekkend dak, vochtige muren, vloeren of funderingen, of met rot in de raamkozijnen of de vloer. Om de duurzame-ontwikkelingsdoelstelling tegen 2030 te realiseren, moet dat cijfer dalen naar nul procent. Dat doel wordt niet bereikt met een voortzetting van de trend sinds 2000 (gegevens beschikbaar in november 2022). De bevolking in België in een woning met een lekkend dak, vochtige muren, vloeren of funderingen, of met rot in de raamkozijnen of de vloer evolueert dus ongunstig.



Eenoudergezinnen en gezinnen met drie of meer kinderen zijn het slechtst gehuisvest.

Blootstelling aan fijn stof: In 2019 bedroeg de bevolkingsgewogen gemiddelde concentratie van fijn stof (PM2,5) in België 11,1 microgram per kubieke meter. Om de duurzame-ontwikkelingsdoelstelling tegen 2030 te realiseren, moet dat cijfer dalen naar 10 microgram per kubieke meter. Dat doel wordt bereikt met een voortzetting van de trend sinds 2000 (gegevens beschikbaar in november 2022). De blootstelling aan fijn stof evolueert dus gunstig.

Uitstoot van stikstofoxiden: In 2020 bedroeg de uitstoot van stikstofoxiden in België 134,8 duizend ton stikstofdioxide. Om de duurzame-ontwikkelingsdoelstelling tegen 2030 te realiseren, moet dat cijfer tussen 2005 en 2030 met 59% dalen. Dat doel wordt bereikt met een voortzetting van de trend sinds 2000 (gegevens beschikbaar in november 2022). De uitstoot van stikstofoxiden evolueert dus gunstig.

Geluidsoverlast: In 2021 verklaart 14,5 procent van de Belgische bevolking geluidsoverlast te ondervinden van burens of de straat. Om de duurzame-ontwikkelingsdoelstelling tegen 2030 te realiseren, moet dat cijfer dalen. De trend is gunstig tussen 2004 en 2021 (evaluatie van november 2022).

Gendergelijkheid – seksisme in de openbare ruimte

We verwijzen naar de **Vrouwenraaddocumenten**:

Gendergelijkheid en de publieke ruimte Aanbevelingen voor het lokale beleid (2023)

Nota en aanbevelingen Seksisme in de openbare ruimte Een benadering vanuit het internationaal recht (2023), o.a.:

Afbakening van het begrip ‘publieke ruimte’

Publieke ruimte is een diffuus begrip dat niet strikt afgebakend is. Er kunnen meerdere categorieën of type van 'plaatsen' of 'ruimte' onder ressorteren, waaronder ook het virtuele publieke domein. Naast algemene aanbevelingen focussen we hier op de fysieke publieke ruimte. Onder fysieke publieke ruimte rangschikken we inrichting en uitrusting van steden en gemeenten, inclusief de diensten en infrastructuur die ze aanbieden aan de burgers.

Gelijke toegang en gelijk gebruik van de publieke ruimte

Gelijke toegang en gebruik van de publieke ruimte betreft zowel ingrepen in de infrastructuur, inrichting en uitrusting van steden en gemeenten als ingrepen in de organisatie van de besluitvorming en in het aanbod van diensten aan de bevolking. Ongelijke toegang tot de stad omwille van gebrekkige of ontbrekende infrastructuur, uitrusting, diensten of omwille van onveiligheid zijn uitdrukking van latent seksisme. De weigering om dit bij te sturen is echter een directe inbreuk op het gelijke recht van vrouwen en mannen op economische, sociale en culturele rechten en op de stad.

De Vrouwenraad vraagt : • verzeker d.m.v. wetgeving en convenanten met steden en gemeenten en instellingen dat lokale overheden gendergelijkheid systematisch meenemen in hun diensten, infrastructuur, publieke ruimte, besluitvorming en begroting en bestaande obstakels voor empowerment en het gelijke recht van vrouwen op de stad opheffen; ondersteun dit d.m.v. een faciliterend financieel beleid; • ondersteun de ontwikkeling van een volwaardig participatief lokaal beleid via regelgeving en convenanten met steden en gemeenten die voorzien in systematisch overleg en partnerschappen met vrouwen en vrouwenorganisaties zodat zij in gelijke mate betrokken zijn bij besluitvorming over diensten, publieke ruimte, infrastructuur en bij beleid om geweld te en seksisme te voorkomen en te stoppen; • ondersteun en stimuleer steden en gemeenten om te investeren in voldoende en voor iedereen toegankelijke basisdiensten die economisch en sociaal empoweren, waaronder diensten zoals crèches, naschoolse opvang, vakantieopvang, opvang zieke kinderen, bejaardenhulp, steun voor mantelzorgers en diensten die leiden tot verhoogde autonomie van personen met een beperking. Zorg ook voor voldoende inclusief, betaalbaar, bereikbaar en toegankelijk openbaar vervoer; • stel voor alle steden en gemeenten de realisatie van inclusieve lokale infrastructuur voorop als te bereiken doelstelling tegen 2030. Steun lokaal onderzoek naar het aanbod en het gebruik van de publieke ruimte en de infrastructuur (inclusief de sport en sanitaire infrastructuur) vanuit het perspectief van gelijke rechten van vrouwen en mannen, met aandacht voor kruisende factoren die een extra obstakel kunnen betekenen voor bepaalde personen of categorieën van personen; • spoor gemeenten en steden aan om een eigen genderbewuste veiligheidsstrategie aan te nemen, met aandacht voor seksisme, misogyn gedrag, discriminerende praktijken, onveiligheid en onveiligheidsgevoelens en vermijdingsgedrag van vrouwen en meisjes in het openbare domein. Stimuleer hen om hiertoe specifieke partnerschappen aan te gaan en om initiatieven van lokale (vrouwen)organisaties die veiligheid en het veiligheidsgevoel van vrouwen en meisjes in de publieke ruimte vergroten, te steunen; sensibiliseringsacties zoals de 'Orange Your Day'- campagne, de 16 actiedagen tegen geweld op vrouwen maken daar ook deel van uit; • zorg voor een aangename, veilige, groenrijke en gezonde leefomgeving die voor iedereen vrij en gelijk toegankelijk is door te voorzien in obstakelvrije voetpaden, veilige oversteekplaatsen en fietspaden, aangename (speel)pleintjes, ruimte voor ontmoeting en ontspanning, drinkwaterfonteinen, voldoende toiletten, voldoende verlichting,... . Een aangename ruimte vermindert geweld, vandalisme en onveiligheidsgevoelens. Plan dit samen met de burgers en verzeker dat vrouwen en meisjes hierbij gelijk betrokken worden en wegen op de

besluitvorming; • stimuleer steden en gemeenten om de engagementsverklaring “Wij gaan ervoor! Concrete acties voor duurzame gendergelijke steden en gemeenten” van de Vrouwenraad te onderschrijven.

Mobiliteit en transport

Bijdrage Vrouwenraad aan de Klimaattafel Klimaat en transport (2022):

Reduceer de CO2 uitstoot door ‘individuele’ verplaatsingen die CO2 uitstoten te verminderen d.m.v.

- een snelle verbetering van de toegankelijkheid, betrouwbaarheid en aantrekkelijkheid van het treinaanbod op nationaal en internationaal niveau voor passagiers in termen van: beschikbaarheid (frequentie, bereikbaarheid, voor handen zijn), fysieke toegankelijkheid voor minder mobiele personen, stiptheid, betaalbaarheid en vaste competitieve prijs-setting in vergelijking met andere vervoersmodi (vliegtuig, auto), informatie en bestelmogelijkheden voor nationale en internationale reizen; ▪ een drastische afbouw van het vluchtvolume door vliegen duurder te maken en een minimumprijszetting in te voeren op basis van een volledige belastingheffing op kerosine, aangevuld met een extra CO2 heffing en luxetaks op alle tickets, en met bijkomend een verhoogde heffing op vluchten van minder dan 2000 à 2500 km, waarbij een alternatief aantrekkelijk aanbod via het spoor voorzien wordt; ▪ te investeren in veilige en aantrekkelijke (groene) fietsinfrastructuur (fietspaden, fietsverbindingen en fietssnelwegen) tussen steden en gemeenten, m.i.v. fiets/trein combinatiemogelijkheden en met bijzonder aandacht voor veilige fietsmogelijkheden in frequente trajecten van kinderen (school, scouts, sportclub, zwembad...) ▪ de belastingheffing op elektrische fietsen te verminderen tot 6% en tegelijk het gebruik van ‘brommers’ die vandaag perfect vervangen kunnen worden door elektrische fietsen tegen 2030/2035 uit te faseren o.m. via verhoogde ontmoedigende heffingen (aankoop, gebruik) in combinatie en een aantrekkelijk aanbod voor het inruilen van ‘brommers’ en het verwerven, huren van elektrische fietsen; ▪ voor alle werkenden (werkgevers, werknemers) financiële tegemoetkomingen voor het woonwerk verkeer via duurzame transportmodi (openbaar vervoer, fiets) te verzekeren en door alle overheidssteun voor salariswagens – die een beperkte geprivilegieerde groep personen bevoordeelt en bovendien bijdraagt tot het aanhoudend fileleed – af te bouwen, met oog op een nul-subsidiëring in 2030; ▪ introduceer een gevoelige verhoogde heffing (luxetaks, koolstoftaks) op de aankoop, bezit en gebruik van gemotoriseerde vaartuigen (Yachts, jetski,...) die broeikasgassen uitstoten; ▪ voer de autoloze zondag standaard in voor vrachtwagens op Belgisch grondgebied (zoals al in enkele buurlanden van kracht is) en introduceer 12 autoloze zondagen voor personenwagens op het hele Belgische grondgebied, waarbij een uitzondering voorzien wordt voor medische, politie en marktvoertuigen en voor personen die een gemotiveerde aanvraag voor een noodzakelijk verplaatsing indienen (verplaatsing voor het werk, personen met een bepaalde handicap, ziekenhuisopname...). Autoloze dagen zorgen niet enkel voor een vermindering van de CO2 uitstoot, maar ook voor een daling van de stikstof, lucht- en lawaaivervuiling en komen. Ze dragen bij tot het counteren van de klimaatcrisis, tot het afbouwen van onze economische afhankelijkheid en kwetsbaarheid tegenover leveranciers (Rusland, OPEC), tot ecologische duurzaamheid en tot sociale samenhang: mensen komen buiten om te fietsen, wandelen, elkaar te ontmoeten, te feesten, kinderen kunnen vrij spelen en fietsen op straat, stedelingen kunnen weer echt genieten van de natuur en de stilte... .

Reduceer de CO2 uitstoot door verminderen van het transportvolume voor personen- en goederentransport d.m.v. structurele ingrepen en systeemwijzigingen zoals:

- een collectieve vermindering van de arbeidsduur (zie Paarse Pact). Hierdoor vermindert het volume woon-werk verplaatsingen en de daaraan verbonden uitstoot van broeikasgassen. Tegelijk krijgen mensen meer tijd en energie om te koken met verse ingrediënten, om de was in de tuin te drogen in plaats van in de droogkast of om de kinderen met de fiets of te voet naar school, de sportclub ... te begeleiden, wat een bijkomende vermindering van de uitstoot van broeikasgassen inhoudt. Collectieve arbeidsduurvermindering biedt ecologische, sociale en economische voordelen, o.m. omdat het bijdraagt tot de productiviteit van werkenden en tot het verminderen van het fileleed, dat heel wat schade berokkent aan de bedrijven; het draagt ook bij tot betere zorgverstrekking en tot de aantrekkelijkheid en werkbaarheid van het beroep van verzorgenden (zie experiment 30-urenweekGöteborg en masterproef A. Cardinael);
- Vervang salariswagens door vrije tijd onder vorm van minder uren, meer verlof of flexibele werktijden, in overleg met de werkenden;
- Hou er rekening mee dat een 'zero uitstoot' auto niet bestaat en dat de productie van heel wat goederen, waaronder elektrische goederen en auto's, een ernstige impact hebben op het milieu, op de levensomstandigheden en mensenrechten van de bevolking in de gebieden waar de grondstoffen die nodig zijn voor de productie van deze goederen vandaan komen. Verreken deze kosten en de transportkosten in modellen en plannen voor duurzame maatschappelijke ontwikkeling.
- verdere uitbreiding en systematisering van telewerken. Dit kan bijdragen tot het verminderen van zowel de uitstoot van broeikasgassen, tot betere luchtkwaliteit en tot het verminderen van de files, als tot tijdsinstaat in relatie tot verplaatsingen woon-werkverkeer; een combinatie van collectieve arbeidsduurvermindering met systematisering van telewerken kan deze synergiën verder versterken;
- ingrepen in het systeem van 'gratis' levering en retour van goederen die door het digitaal winkelen en de platformeconomie geïntroduceerd werden, met oog op het verrekenen van de kosten in termen van uitstoot van broeikasgassen en het verzekeren van faire arbeidsvoorwaarden;
- maatregelen om fysieke vergaderingen/conferenties die vliegverkeer van honderden personen tweewegbrengen te beperken; bijvoorbeeld in de context van multilaterale samenwerking steeds de mogelijkheid voorzien om de vergaderingen en evenementen digitaal te volgen, de fysieke delegaties naar conferenties beperken, werken met simultaan regionaal overleg, m.i.v. het jaarlijks klimaatoverleg.
- IJver internationaal voor de snelle aanvaarding van bindende maatregelen die de productie en het transport van nutteloze, vervuilende goederen die aan geen enkele menselijke behoefte tegemoetkomen (zie piramide Maslow), maar die wel bijdragen tot de uitstoot van broeikasgassen, het vernietigen van waardevolle natuurlijke hulpbronnen en het gebruik van grondstoffen en die bovendien vaak gepaard gaan met onbillijke arbeidsomstandigheden, aan banden te leggen en uit te faseren tegen 2030 zoals de uitvoer van plastic afval vanuit Europa naar Azië voor 'recyclage', de wapenproductie en -handel.
- Neem maatregelen op nationaal, EU en internationaal niveau die de lokale economie te stimuleren (productie en consumptie) en zo overbodig transport van goederen tussen landen/continenten beperkt.

Investeer in wetenschappelijk onderzoek naar alternatieve mogelijkheden op vlak van energie en transport, naar factoren die een significante invloed kunnen hebben om mensen duurzame mobiliteitskeuzes te laten maken, rekening houdend met verschillen naar sekse, gender, leeftijd, validiteit, inkomen, arbeidssituatie, woonplaats ... en met eventuele intersectionele invloeden en synergiën.

Leaving no one behind' is een must voor een rechtvaardige transitie en klimaatbeleid. Onderzoek daarom alle maatregelen op hun effecten op vlak van intersectionele sociaaleconomische, sekse- en genderongelijkheid in combinatie met een inschatting van hun ecologische en economische impact, waaronder gevolgen voor de levensvoorwaarden, voor waardig werk, betaalde en onbetaalde arbeid hier en in het zogenaamde 'Zuiden'.

Wetenschapsbeleid (Belspo)

Gender mainstreaming

Als federale overheid heeft BELSPO zich ertoe verbonden alle vormen van discriminatie te bestrijden. Sinds 2016 beschikt BELSPO over een algemene gendermainstreamingscoördinator, die ook verantwoordelijk is voor gelijke kansen, handicap en diversiteit.

- [Verbintenissen voor de POD Wetenschapsbeleid](#) Thomas DERMINE, Staatssecretaris belast met Wetenschapsbeleid: o.a. Verbintenis n°4 : meer aandacht voor gender in wetenschappelijke programma's
- Meer info: Belspo [Gender mainstreaming en gelijke kansen](#)

De FWI's en de Gender Equality Plans

- Algemeen Rijksarchief (ARA)
- Koninklijke Bibliotheek van België (KBR)
- [Koninklijk Instituut voor het Kunstpatrimonium \(KIK\)](#) [Gender Equality Plan 2023](#)
- Koninklijke Musea voor Kunst en Geschiedenis (KMKG)
- Koninklijke Musea voor Schone Kunsten van België (KMSKB)
- [Koninklijk Belgisch Instituut voor Natuurwetenschappen \(KBIN\)](#) [Plan voor gendergelijkheid 2021](#)
- Koninklijk Museum voor Midden-Afrika (KMMA)
- [Koninklijk Belgisch Instituut voor Ruimte-Aeronomie \(BIRA\)](#) [Gender Equality Plan 2023](#)
- [Koninklijke Sterrenwacht van België \(KSB\)](#) [Gender Equality Plan 2022](#)
- [Koninklijk Meteorologisch Instituut van België \(KMI\)](#) [Gender Equality Plan \(GEP\) 2022](#)

De Vrouwenraad vraagt:

Gender Equality Plans in alle federale wetenschappelijke instellingen.

Brain-be

BRAIN-be (Belgian Research Action through Interdisciplinary Networks) laat toe om dankzij de financiering van onderzoeksprojecten tegemoet te komen aan de kennisbehoeften van de federale departementen als om het wetenschappelijk potentieel van de Federale Wetenschappelijke Instellingen (FWI's) te ondersteunen.

BRAIN-be staat open voor de hele wetenschappelijke gemeenschap in België: universitaire instellingen, publieke wetenschappelijke inrichtingen en onderzoekscentra zonder winstoogmerk.

[Brain-be I](#) liep van 2012-2017 en [Brain-be II](#) van 2018-2023.

Een paar good practices:

BRAIN-BE, IPV-PRO&POL, [Intimate Partner Violence: impact, processes, evolution and related public policies in Belgium Contract - BR/175/A4/IPV-PRO&POL FINAL REPORT](#), 2022

[UN-MENAMAIS: Een beter begrip van de Mechanismes, Aard, Omvang en Impact van Seksueel Geweld in België in Belgium Een door Belspo gefinancierd onderzoeksproject \(2017-2021\)](#), 2022

De Vrouwenraad vraagt:

De verderzetting van Brain-be via **Brain-be III**. In de mate van het mogelijke (bij onderzoeksacties/programma's die zich ertoe lenen) moet de genderinvalshoek in de onderzoeken worden meegenomen.

Digitale wereld

Barometer van de informatiemaatschappij

[De Barometer van de informatiemaatschappij 2020](#) meet de evolutie van verschillende indicatoren gelieerd aan de digitale wereld en belicht de specifieke aandachtspunten van ons land, zowel de sterke als de zwakke punten op dat gebied. De Barometer maakt tevens de balans op van de ontwikkeling van de informatiemaatschappij in België, met betrekking tot de grote Europese doelstellingen die in het kader van de "Digital Agenda for Europe" zijn vastgesteld, maar ook voor een deel [ook vanuit een genderperspectief](#).

We pikken er een aantal indicatoren uit:

Hoofdstuk huishoudens

Online winkelen (p. 19):

Tabel: Individuen die tijdens de laatste twaalf maanden online bestelden (in % van het totaal van elke groep)

Leeftijdscategorie	16-74 jaar	16-24 jaar	25-54 jaar	55-74 jaar
Individueen	66,2	80,0	75,4	44,2
Vrouwen	65,2	80,5	76,6	39,6
Mannen	67,2	79,5	74,2	49,0

Financiële activiteiten online (p. 21)

In België heeft **8 %** van de internetgebruikers (*) in 2019 een verzekering afgesloten of verlengd die al dan niet deel uitmaakt van een gegroepeerd aanbod dat nog een andere dienst omvat, ofwel **10 procentpunt** onder het gemiddelde van de EU28 (18 %). Voor deze financiële activiteit valt het verschil tussen vrouwen en mannen uit in het nadeel van vrouwen (Δ -3): mannen zijn in deze categorie beter vertegenwoordigd (vrouwen, 6 %; mannen, 9 %).

Er is ook een verschil wat betreft het geslacht, voor het kopen of verkopen van aandelen, obligaties, fondsen of andere beleggingsdiensten. Het verschil (Δ -3) valt uit in het nadeel van vrouwen (vrouwen, 2 %; mannen, 5 %).

Voor het verwerven van een lening of een krediet bij een financiële instelling is er geen verschil in functie van het geslacht.

Regelmatig internetgebruik particulieren (p. 25).

89% van de personen die in België wonen (vrouwen 87%, mannen 90%) maakte in 2019 regelmatig gebruik van het internet. Dat percentage ligt boven het gemiddelde voor de EU28 (85 %).

Digitale kloof (p. 26-27)

De digitale kloof (internet) bedraagt in België 6,9% van de mensen tussen 16 en 74 jaar. De digitale kloof in de EU28 is iets groter voor vrouwen (10,2%) dan voor mannen (8,7%). De in procentpunt uitgedrukte genderkloof blijft enigszins in het nadeel van vrouwen, in België (Δ +2,1). Het **opleidingsniveau** is een discriminerende factor: de digitale kloof is bijna verdwenen uit de bevolking met een hoog opleidingsniveau (0,7% zonder onderscheid), terwijl iets minder dan een vijfde van de laag opgeleiden (17,9%) erdoor wordt getroffen. De genderkloof is groter bij vrouwen met een laag opleidingsniveau (7,6 procentpunt in het nadeel van vrouwen, tegenover Δ -8,3 in 2018). Een andere discriminerende factor is het **niveau van het gezinsinkomen**: ongeveer één op vijf mensen (20,7%) in een huishouden met een laag

inkomen (minder dan 1.200 euro per maand) heeft nooit gebruikgemaakt van het internet, tegenover slechts 1,7% van de bevolking waarvan het gezinsinkomen hoog is (minstens 3.000 euro per maand).

Toestellen gebruikt door internetgebruikers (p. 31)

84% van de ondervraagde personen gebruikt een smartphone om te surfen op internet; het is het toestel dat veruit het meest wordt gebruikt door internetgebruikers in België. Laptops komen op de tweede plaats met 58%, net voor de gezinscomputer met 48%. Wat betreft het gendergebruik is er perfecte pariteit voor de smartphone. Als het gaat om computergebruik, gebruiken vrouwen iets vaker dan mannen een laptop en iets minder vaak een gezinscomputer. Het verschil in gebruik tussen vrouwen en mannen is het grootst voor de spelconsole (vrouwen 5%, mannen 12%).

Thuiswerk (p. 41)

In 2019 heeft bijna 19% van de werknemers soms of gewoonlijk thuisgewerkt. Vrouwen werken vaker thuis dan mannen.

Digitale vaardigheden en jobs

Algemene digitale vaardigheden (p. 69)

In België bezitten circa zes personen op tien, of 61% van de personen van 16 tot 74 jaar (vrouwen 58 %, mannen 63 %), ten minste algemene digitale vaardigheden. Dat percentage ligt 3 procentpunt hoger dan het Europees gemiddelde van de EU28 (58 %).

Geavanceerde digitale vaardigheden (p. 69)

Ongeveer **een derde** van de bevolking in België, of 34% van de personen van 16 tot 74 jaar (vrouwen 32 %, mannen 37 %), beschikt over meer geavanceerde algemene digitale vaardigheden. Dat percentage ligt iets hoger dan in de EU28 (33 %).

Vaardigheden in gebruik van digitale technologieën (p. 74 e.v.)

23% van de personen (vrouwen 25%, mannen 21%) meent niet over voldoende vaardigheden te beschikken om in hun dagelijks leven digitale technologieën te gebruiken.

13% van de personen (vrouwen 11 %, mannen 15 %) meent niet over voldoende vaardigheden te beschikken om digitale technologieën te gebruiken om hun werk te doen.

De belangrijkste obstakels zijn: tijdsgebrek, niet weten welke vaardigheden te verbeteren, gebrekking aanbod aan passende opleidingen, de kosten. De verschillen tussen de geslachten zijn in België niet groot. Het obstakel waar het verschil het grootst is, is het gebrekkige aanbod aan passende opleidingen (vrouwen 30%, mannen 26%).

Digitaal vertrouwen

Het ontvangen van frauduleuze berichten (phishing) het meest voorkomende beveiligingsprobleem is voor internetgebruikers. In België krijgt 24% van alle internetgebruikers met dit fenomeen te maken (vrouwen 22 %, mannen 26 %).

Gebruik van e-government

Individen die formulieren moesten invullen en doorsturen naar de overheid: 53% heeft dat via het internet gedaan (vrouwen 50 %, mannen 56 %).

Barometer van de digitale inclusie

Barometer van de digitale inclusie Koning Boudewijstichting 2022 (p. 29):

Tussen 2019 en 2021 is de kloof tussen mannen en vrouwen met zwakke digitale vaardigheden groter geworden (6% tegenover 2% in 2019). In 2019 hadden 30% van de mannen en 32% van de vrouwen zwakke vaardigheden; het laatste cijfer komt in 2021 op 45% (+13%) tegenover 39% van de mannen (+9%). Ook heeft in 2021 48% van de alleenstaanden zwakke digitale vaardigheden, een stijging met 10% in twee jaar tijd. Dit kwetsbaarheidscijfer is hoger bij deze laatsten dan bij hun tegenhangers in eenoudergezinnen (35%). In deze groep is het kwetsbaarheidscijfer ook gestegen sinds 2019 (+7%). Ten slotte: tussen 2019 en 2021 steeg het percentage mensen met zwakke vaardigheden in arme huishoudens van 45% naar 55%, een toename met 10%. Het percentage mensen zwakken vaardigheden in rijke huishoudens kent een gelijkaardige toename (+ 13%). De kloof tussen deze twee groepen is dus afgenomen in de afgelopen 2 jaar: deze bedraagt 23% in vergelijking met de 26% in 2019.

WID – Women in Digital Scoreboard 2021

2021 Women in Digital Scoreboard van de Europese Commissie toont een nog steeds significante genderkloof.

Women in Digital Scoreboard 2021. Country Profiles:

	Belgium		EU		
	Women value	Men rank	Women value	Men value	
1 Use of internet					
1.1 Internet users	89%	10	91%	85%	87%
% individuals, 2020					
1.2 People who have never used the internet	6%	8	6%	10%	8%
% individuals, 2020					
1.3 Online banking	82%	8	82%	65%	67%
% internet users, 2020					
1.4 Doing an online course	17%	15	22%	15%	15%
% internet users, 2020					
1.5 Online consultations or voting	5%	23	6%	11%	12%
% internet users, 2019					
1.6 e-Government users	63%	19	69%	64%	64%
% internet users submitting forms, 2020					
1 Use of internet	63	14		60	
Score (0-100)					
2 Internet user skills					
2.1 At least basic digital skills	58%	10	63%	54%	58%
% individuals, 2019					
2.2 Above basic digital skills	32%	14	37%	29%	33%
% individuals, 2019					
2.3 At least basic software skills	60%	10	65%	56%	60%
% individuals, 2019					
2 Internet user skills	57	11		53	
Score (0-100)					
3 Specialist skills and employment					
3.1 STEM graduates	8	24	20.7	14	28
Per 1000 individuals aged 20-29, 2019					
3.2 ICT specialists	1.9%	10	7.8%	1.7%	6.5%
% total employment, 2020					
3.3 Unadjusted gender pay gap	11%	2		19%	
% difference in pay, 2019					
3 Specialist skills and employment	47	14		47	
Score (0-100)					
Women in Digital Index	55.6	12		53.2	
Score (0-100)					

Aanbeveling Federale ombudsman 2021:

Recht op toegang tot het internet:

Het recht op toegang tot het internet op te nemen in artikel 23 van de Grondwet.

Het erkennen van het internet als basisbehoefte en de verankering ervan in de Grondwet, volstaan op zich uiteraard niet om de digitale kloof te dichten. Het zijn wel eerste, belangrijke en noodzakelijke stappen in het proces om deze kloof te verkleinen en iedereen toegang tot het internet te bieden. Het kan ook een hefboom zijn om de verschillende maatregelen in de strijd tegen de digitale kloof te helpen concretiseren. Het gaat om maatregelen zoals: inzetten op opleiding in digitale vaardigheden, de opbouw van digitale basiskennis, een hervorming van het systeem van de sociale tarieven in telecomsector om iedereen de kans te geven deel te nemen aan de steeds meer digitale maatschappij (cf. telewerk en digitaal afstandsonderwijs), ...

CSW 67 2023 en aanbevelingen

Commission on the Status of Women Innovation and Technological Change. Education in the Digital Age, CSW 67. Progress toward Gender Equality. Briefing, 6-17 March 2023

Briefing Vrouwenraad 2023:

Aanbevelingen CSW:

De digitale genderkloof dichten door middel van kansengelijkheid

▪ Implementeer alle bestaande verplichtingen en beleidsengagementen over gendergelijkheid en empowerment van alle vrouwen en meisjes en het volledig en gelijk genot van hun mensenrechten en fundamentele vrijheden. ▪ Neem gerichte maatregelen om alle vormen van discriminatie van vrouwen en meisjes op te heffen, inclusief deze die versterkt worden door nieuwe technologieën en verzeker dat alle vrouwen en meisjes juridisch en de facto volwaardig toegang hebben tot innovatie, technologie en onderwijs in het digitale tijdperk. ▪ Mainstream een gender- en leeftijdsperspectief in het digitale beleid, wetgeving, programma's en budgetten, met gender-, handicap- en leeftijdsspecifieke doelen en met toewijzing van middelen om obstakels voor vrouwen en meisjes m.b.t. gelijke toegang tot wetenschap, technologie en innovatie op te heffen en de beleidscoherentie te bevorderen. ▪ Verhoog de inspanningen om universele en betaalbare connectiviteit te bereiken, digitaal leren en digitale geletterdheid uit te breiden en om de toegang van vrouwen en meisjes die disproportioneel getroffen zijn door de digitale genderkloof tot ICT te faciliteren. ▪ Bevorder gelijke en veilige en betaalbare toegang tot ICT voor alle vrouwen om zo hun productiviteit en mobiliteit op de arbeidsmarkt te verbeteren, met als doel digitale kloven, waaronder de digitale genderkloof, te dichten en te verzekeren dat programma's, diensten en infrastructuur aanpasbaar en geschikt zijn om verschillende technologische obstakels het hoofd te bieden. ▪ Neem concrete maatregelen om de deelname van alle vrouwen en meisjes aan onderwijs en opleidingen mogelijk te maken, zorg voor gelijke toegang tot betaalbare mobiele apparaten en vrij, betaalbaar, toegankelijk, veilig en beveiligd internet; ontwikkel instrumenten voor digitaal overheidsbeleid, met bijzonder aandacht voor vrouwen in de politiek en voor arme personen en voor een betere aangepastheid van deze technologieën aan de specifieke behoeften van vrouwen en meisjes. ▪ Voorzie kwaliteitsvol onderwijs en opleidingen om de digitale, data- en mediageletterdheid en -vaardigheden van alle vrouwen en meisjes gedurende hun hele leven te vergroten, met bijzonder aandacht voor empowerment, vertrouwen en zelfvertrouwen, betrokkenheid van de gemeenschap en het aanpakken van negatieve sociale normen, genderstereotypen en

gendergerelateerd geweld en voor de ontwikkeling van inclusieve, toegankelijke, betaalbare, op de leeftijd afgestemde en meertalige online-inhoud. ▪ Integreer een inclusief perspectief in de ontwikkeling, herziening en uitvoering van wetten, beleid en programma's om nieuwe risico's, genderstereotypen en vooringenomenheden van kunstmatige intelligentie, voorspellende algoritmen en robotica te bestrijden. ▪ Bevorder de aanname van billijke en inclusieve strategieën door werkgevers in technologie sectoren waar vrouwen ondervertegenwoordigd zijn en geconfronteerd worden met systemische barrières en ontwikkel genderresponsieve innovatie die genderstereotypen en negatieve sociale normen aanpakt. ▪ Bevorder de samenwerking tussen diverse stakeholders en tussen verschillende maatschappelijke sectoren om kennis, vaardigheden en middelen te bundelen voor concrete acties die onderliggende oorzaken van genderongelijkheid aanpakken en de digitale genderkloof overbruggen.

Financiering voor inclusieve digitale transitie en innovatie

▪ Verhoog publieke en private investeringen in initiatieven die succesvol bleken om de digitale genderkloof te overbruggen en ontwikkel meer inclusieve innovatie-ecosystemen om veilige en gendergevoelige vernieuwing te bevorderen, m.i.v. de ontwikkeling van gespecialiseerde financieringsinstrumenten en de verhoogde financiering voor vrouwenorganisaties en ondernemingen die actief zijn op dit domein. ▪ Verzeker om in alle financiering van digitaal beleid (programma's, innovatie, subsidies en aanbestedingen) systematisch een genderanalyse, -statistieken, -doelstellingen, mechanismen voor gendermonitoring en -evaluatie en data gedifferentieerd naar inkomen, geslacht, leeftijd, ras, etniciteit, burgerlijke staat, migratiestatus, handicap, geografische locatie en andere kenmerken die in de nationale context relevant zijn, op te nemen. ▪ Bevorder onderzoek en de ontwikkeling van werkbare strategieën die meer concurrentie, investeringen en een snelle daling van de kostprijs van technologieën kunnen genereren, in het bijzonder door vrouwen geleid onderzoek en programma's.

Genderbewust digitaal, wetenschappelijk en technologische onderwijs

▪ Investeer in kwalitatief inclusief onderwijs en opleidingen voor vrouwen en meisjes zodat zij hun onderwijs- en beroepskeuze kunnen diversifiëren, met name, in vakgebieden van STEAM (wetenschap, technologie, engineering, kunst en wiskunde) en ICT, m.i.v. bijzondere initiatieven voor meisjes met de grootste achterstand. Verzeker gelijke toegang tot opleidingen voor leidinggevend, tot carrièreontplooiing, studie- en andere beurzen. ▪ Versterk de beroeps- en technische opleidingen, zorg voor intercultureel en meertalig onderwijs en pak negatieve sociale normen en genderstereotypen in het onderwijs- en opleidingssysteem aan. ▪ Promoot succesvolle programma's en de uitwisseling van beste praktijken over volledige, gelijke en betekenisvolle deelname en leiderschap van alle vrouwen en meisjes in 9 wetenschap, technologie, engineering, kunst en wiskunde, waaronder mentorschap, inspanningen om vrouwen en meisjes aan te trekken en te behouden in onderwijs en investeer in onderzoek. ▪ Zorg voor gendergevoelige, veilige en inclusieve digitale leeromgevingen door te investeren in onderwijssystemen en digitale leermiddelen, m.i.v. gratis, veilige en toegankelijke openbare leermiddelen voor afstandsonderwijs; doe dit in overleg met vrouwen en meisjes en hou rekening met online risico's. ▪ Verzeker dat leraren opgeleid zijn in digitale geletterdheid en in het gebruik van gendergevoelige en handicap-inclusieve leermethoden én dat lesmateriaal, platformen voor afstandslernen, internetverbinding en apparaten beschikbaar en betaalbaar zijn. ▪ Bevorder kennis en bewustzijn van ethisch en verantwoord onlinegedrag door dit op te nemen als te verwerven competentie en

vaardigheid in schoolcurricula en andere leeromgevingen en steun initiatieven die mannen en jongens betrekken, onderwijzen, aanmoedigen en ondersteunen om positieve rolmodellen en bondgenoten te zijn voor gendergelijkheid, om respectvolle relaties aan te gaan en om alle vormen van geweld tegen vrouwen en meisjes (online en offline) te weren en te veroordelen.

Volwaardige deelname, tewerkstelling en leiderschap in technologie en innovatie

▪ Anticipeer op de toekomstige behoeften van de arbeidsmarkt en de dan vereiste vaardigheden en pas onderwijs-, beroepscurricula, omscholings- en bijscholingsprogramma's aan om de toegang van vrouwen tot nieuwe banen te vergemakkelijken, met bijzonder aandacht voor beroepen die dreigen te verdwijnen door automatisering. Stimuleer samenwerking tussen overheid, bedrijfsleven, academische en non-profit instellingen om de innovatiemarkt te ontwikkelen, de kwaliteit van innovatieprojecten te verbeteren en om nieuwe banen en kansen te creëren voor vrouwen in STEAM. ▪ Bestrijdt gendersegregatie in het onderwijs, in opleidingen en op de arbeidsmarkt. Pak de structurele barrières aan die vrouwen hinderen om toe te treden tot de arbeidsmarkt en tot de nieuw opkomende en groeiende economische sectoren (wetenschap, technologie, ICT, ingenieurswezen en wiskunde) en steun meisjes en vrouwen om hun opleidings- en beroepskansen in opkomende en groeiende sectoren uit te breiden. ▪ Respecteer de internationale arbeidsnormen en geef prioriteit aan een arbeids- en werkgelegenheidsbeleid dat vrouwen toegang geeft tot volledige en productieve werkgelegenheid en dat de overgang van informeel naar formeel en naar waardig werk vergemakkelijkt, inclusief in de platformeconomie. ▪ Neem maatregelen die de segregatie op de arbeidsmarkt verminderen en de werving, promotie en het behoud van vrouwen in technologische en digitale beroepen ondersteunen, zoals beleid inzake: zorgarbeid (betaalbare kinderopvang, ouderschapsverlof en ander verlofregelingen), sociale bescherming, de bevordering van de werk-leven/werk-gezin balans, gelijke beloning voor gelijkwaardig werk, het recht om zich te organiseren en collectief te onderhandelen, het bannen van seksuele intimidatie en discriminerende praktijken bij promoties en carrièreontwikkeling, m.i.v. tijdelijke bijzondere maatregelen. ▪ Neem alle gepaste maatregelen en regelgeving aan om de ongelijke verdeling van onbetaalde arbeid en zorg tussen vrouwen en mannen te erkennen en te verminderen d.m.v. waardering van dit werk, bestrijden van genderstereotypen en negatieve sociale 10 normen, promotie van de werk-leven balans, flexibele werkregelingen zonder verlies van arbeidsrechten en van sociale bescherming, steun voor moeders die borstvoeding geven, ouderschapsverlof, gepaste infrastructuur en publieke diensten voor kinderopvang en zorg, promotie van gelijke verantwoordelijkheden v/m in het gezin en van de gelijke opname van zorgtaken en werk door mannen en jongens in de huishouding. ▪ Versterk de doeltreffendheid, verantwoordingsplicht en transparantie van sociale bescherming, publieke diensten en van duurzame infrastructuur d.m.v. ICT. ▪ Moedig financiële en filantropische instellingen, particuliere bedrijven en durfkapitaalfondsen aan om economische empowerment van vrouwen en vrouwelijke ondernemers m.b.t. de digitale economie te ondersteunen, o.m. door positieve acties. ▪ Verminder administratieve obstakels en voorzie doelgerichte steun voor bedrijven van vrouwen of onder leiding van vrouwen zoals opleidingen over efficiënt gebruik van digitale technologieën, toegang tot mentorschap, netwerking, delen van kennis en financiering; en creëer voorwaarden voor de participatie van vrouwen aan adviesraden en andere fora die het mogelijk maken dat vrouwen het beleid vormgeven en bijsturen. ▪ Verzeker de volledige, gelijke en betekenisvolle deelname en leiderschap van vrouwen in digitale en technologische sectoren, m.i.v. beleidsvorming, regelgeving en

beheersprocessen en pak de obstakels en genderspecifieke belemmeringen aan die jonge vrouwen en meisjes hinderen om voor deze sectoren te kiezen.

Genderbewuste design, ontwikkeling en uitrol van technologie

▪ Zet stappen om vrouwen en meisjes op te nemen in innovatieteams en bevorder hun betrokkenheid bij het ontwerpen van gendergevoelige technologie, waaronder geautomatiseerd leren en AI-technologieën d.m.v. investeringen in onderwijs en in acties om vooringenomenheid en discriminatie van vrouwen en meisjes in algoritmes te bannen. ▪ Bevorder participatieve, inclusieve en genderbewuste design, ontwikkeling en implementatie van technologie (m.i.v. deelname van organisaties voor vrouwen- en meisjesrechten) die rekening houdt met leeftijd en beperkingen, met als doel producten en diensten te creëren die toegankelijk, veilig, duurzaam, inclusief, betaalbaar en beschikbaar zijn en voldoen aan de behoeften van vrouwen en meisjes gedurende hun hele levensloop. ▪ Integreer een genderperspectief in de financiering, het ontwerp, de ontwikkeling, implementatie, monitoring en evaluatie van opkomende technologieën om zo genderongelijkheid en gendervooringenomenheden te voorkomen, te identificeren en te verminderen. Voorzie periodieke evaluaties over de gendereffecten van het gebruik van deze technologieën, passende mechanismen voor onderzoek en regelgeving om deze technologieën te verbeteren, o.m. inzake transparantie en verantwoordingsplicht.

Versterk eerlijkheid, transparantie en verantwoordingsplicht

▪ Neem wetgeving aan met preventieve maatregelen, doeltreffende sancties en passende remediëring om vrouwen en meisjes te beschermen tegen schendingen en misbruiken, inclusief hun recht op privacy. ▪ Neem regelgeving aan die evaluatie- en auditvereisten vastlegt voor de ontwikkeling en het gebruik van AI, met als doel veilige, transparante en hoogwaardige data-infrastructuur en datasystemen te bieden, schendingen van mensenrechten en misbruiken te voorkomen en gendervooroordelen tegen te gaan. 11 ▪ Neem maatregelen om digitale technologieën te ontwerpen en benutten in het algemeen belang, voor duurzame ontwikkeling en gendergelijkheid en promoot normeringen en mechanismen om de toegang en eerlijke verdeling van de voordelen van digitale technologieën te faciliteren.

Betere kennis en data voor gendergelijkheid en empowerment

▪ Versterk de capaciteit en coördinatie van nationale statistische bureaus, overheidsinstellingen en andere onderzoeksinstituten om genderstatistiek en -data te verzamelen, analyseren en verspreiden, gedifferentieerd op basis van verschillende kenmerken, zoals inkomen, geslacht, leeftijd, ras, etniciteit, burgerlijke staat, migratiestatus, handicap en geografische locatie, ter ondersteuning van op bewijs gebaseerd beleid en programma's. Bescherm privacy rechten en gegevensbescherming tijdens het proces. ▪ Bevorder samenwerking tussen alle belanghebbenden (nationale statistische bureaus, maatschappelijke organisaties, digitale technologiebedrijven) om de behoeften aan gegevens vast te stellen, lacunes aan te pakken en de genderdimensies van de technologische verandering adequaat te registreren, m.i.v. het opschalen van digitale datasystemen om kennislacunes op te vullen, het financieren van kwantitatief en kwalitatief onderzoek naar alle obstakels die de toegang van vrouwen tot ICT beperken en naar de prevalentie van door de technologie uitgelokt en/of versterkt geweld op vrouwen en meisjes. ▪ Het verzamelen, verwerken, gebruiken, opslaan, delen, bewaren, archiveren en verwijderen van gegevens moet volgens het

internationaal recht genormeerd worden, met als doel de persoonlijke gegevens van vrouwen en meisjes te beschermen en hen de controle en het eigenaarschap te geven over het beheer ervan. Tegelijk moet werk gemaakt worden van het voorkomen, bestrijden en bannen van veiligheids- en beveiligingsrisico's. Dit alles om alle vormen van geweld, waaronder gendergerelateerd geweld dat versterkt wordt door het gebruik van technologieën, te voorkomen en uit te bannen."

Preventie en uitbannen van alle vormen van geweld

▪ Voer een coherent beleid (wetgeving, maatregelen) om alle vormen van geweld op vrouwen en meisjes in zowel publieke als private ruimtes, online en offline, te voorkomen en te bannen en om de daders van dit geweld te bestraffen. Maak een eind aan straffeloosheid en neem passende maatregelen om een veilige, ondersteunende en geweldvrije werkomgeving voor vrouwen te creëren, o.m., door het ratificeren van kernverdragen die beschermen bieden tegen gendergerelateerd geweld en seksuele intimidatie. Doe dit in overleg met alle relevante belanghebbenden om de effectiviteit van de wetgeving en het beleid te vergroten. is. ▪ Veroordeel het gebruik van digitale middelen zoals sociale media en onlineplatforms voor alle vormen van geweld, intimidatie, misbruik en schendingen van de rechten van vrouwen en meisjes (haatzaaiende uitlatingen, racisme, mensenhandel, alle vormen van seksuele uitbuiting, kindhuwelijken, zonder goedvinden delen van persoonlijke, seksueel expliciete inhoud, ongeautoriseerde manipulatie van informatie of afbeeldingen, productie en distributie van kinderpornografie...) en neem alle passende maatregelen, inclusief juridische of strafrechtelijke maatregelen, om dit te voorkomen en een halt toe te roepen. ▪ Vergroot de kennis en monitoring van patronen van gendergerelateerd geweld die plaatsvinden door of versterkt worden door het gebruik van technologie. ▪ Voorzie hulplijnen, vertrouwelijke en doeltreffende meldingsmechanismen en uitgebreide dienstverlening (sociaal, gezondheid, zorg, juridisch) voor slachtoffers van digitaal en technologie-gebonden geweld, met oog voor het voorkomen van secundaire victimisering. Waarborg dat vrouwen en meisjes gelijke toegang hebben tot de rechter. Vergroot de kennis van vrouwen over beschikbare rechtsmiddelen en mechanismen voor geschillenbeslechting en voorzie burgerrechtelijke en administratieve alternatieven voor slachtoffers en nabestaanden die omwille van financiële belemmeringen of systemische discriminatie geen toegang hebben tot legale wegen. Geef erkenning aan de belangrijke bijdrage van vrouwenorganisaties die ondersteunende diensten verlenen aan slachtoffers. ▪ Ontwikkel efficiënte gender- en leeftijdsgebonden strategieën om seksuele uitbuiting en misbruik van meisjes in digitale contexten te voorkomen en te bestrijden, o.m., door te zorgen dat instellingen die diensten aan meisjes verlenen gepast uitgerust zijn om dit te voorkomen en om vroegtijdig in te grijpen en door gezinnen en gemeenschappen hulpmiddelen aan te reiken om de overtreders zowel online als offline te hinderen, rekening houdend met de rol en verantwoordelijkheid van ouders, voogden en andere personen die wettelijk verantwoordelijk zijn voor de meisjes. ▪ Verken de mogelijkheden van nieuwe technologieën om bij te dragen aan de preventie en bestrijding van seksueel geweld in gewapende conflicten en om de deelname van slachtoffers aan strafrechtelijke procedures (waar van toepassing) te bevorderen. ▪ Versterk de capaciteit en de beleidscoherentie en de beleidscoördinatie door alle relevante stakeholders (overheid en niet-overheid) opleiding aan te bieden om kennis, vaardigheden en digitale expertise te verwerven over geweld op vrouwen en meisjes dat plaatsvindt of versterkt wordt door het gebruik van technologie en door het aanbieden van slachtoffer- en nabestaandengerichte ondersteuning.

Vrede

Resolutie 1325: vrouwen, oorlog en vrede

Vrouwen worden vaak als slachtoffers van de oorlog in beeld gebracht, maar hun specifieke bijdragen, rol, en rechten op vlak van preventie van conflicten, vredesprocessen en postconflict heropbouw worden veelal over het hoofd gezien. Ondanks de aanvaarding van Resolutie 1325 in 2000 en de daarop volgende resoluties van de VN-Veiligheidsraad hebben vrouwen en vrouwenorganisaties nog steeds te weinig toegang tot besluitvorming en tot middelen en blijft seksueel oorlogsgeweld welig tieren, vaak ongestraft.

In alle fasen van conflictpreventie en vredesopbouw, inclusief in zogenaamde vreedestijd, moet aandacht gaan naar gelijke participatie van vrouwen aan de besluitvorming, naar het bevorderen van de mensenrechten en gendergelijkheid in de samenleving en naar het voorkomen en bannen van geweld en gewapend geweld. Hoe groter de ongelijkheid tussen vrouwen en mannen in een land, hoe groter de kans op geweld in de samenleving en op het inzetten van staats-/oorlogsgeweld. Genderongelijkheid belemmert evenwichtige en duurzame vrede en ontwikkeling van de samenleving: gelijke rechten, vrijheden en kansen voor vrouwen in al hun diversiteit en evenredige deelname van vrouwen aan besluitvorming zijn nodig om duurzame vrede en ontwikkeling in een land of regio te verzekeren.

De VN-veiligheidsraad heeft deze inzichten vastgelegd in meerdere besluiten, de zogenaamde Vrouwen, vrede en veiligheidsagenda (WPS agenda). De resoluties bepalen het globale beleidskader en situeren zich binnen het ruimere kader van respect voor mensenrechten, vrede en duurzame ontwikkeling dat uitvoering geeft aan het internationaal recht en aan beleidsengagementen zoals Agenda 2030, de Habitat besluiten, het Peking Actieplatform en de Cairo conferentie Bevolking en ontwikkeling. Ons land heeft hierin een eigen verantwoordelijkheid en kan een belangrijke voortrekkersrol opnemen op deze domeinen.

Als organisatie die staat voor mensenrechten, gendergelijkheid, democratie, vrede en duurzame maatschappelijke ontwikkeling willen wij ook bijdragen aan de integrale uitvoering van resolutie 1325, wereldwijd en hier. Werken aan vrede en de integratie van gendergelijkheid in vredesprocessen begint vóór het uitbreken van geweld. Het betekent investeren in de voorwaarden die de uitvoering van de besluiten van de Veiligheidsraad mogelijk maken.

Daarom vraagt de Vrouwenraad:

1. een voortrekkersrol op te nemen om de uitvoering van Resolutie 1325 en de uitvoering van de Vrouwen, vrede en veiligheidsagenda hoog op de politieke agenda te houden, zowel in het eigen land als internationaal;
2. het Nationaal Actieplan (NAP) in uitvoering van Resolutie 1325 en de WPS agenda te versterken door de parlementaire betrokkenheid en monitoring op te voeren, door de indicatoren voor monitoring en evaluatie van het NAP te versterken d.m.v. onderzoek en de verzameling van naar sekse opgesplitste

data en door bijkomende en voldoende middelen en een specifiek budget voor de uitvoering van het NAP te voorzien;

3. het draagvlak voor vrede, veiligheid en gendergelijkheid te vergroten door binnen de departementen gelijke kansen en buitenlandse samenwerking een specifieke budgetlijn toe te kennen aan acties zoals de organisatie van vredesconferenties, desk- en terreinonderzoek, productie en voeren campagnes, in samenwerking met het middenveld van vrouwen- en vredesorganisaties;
4. de budgetten bestemd voor het bevorderen van vrede, ontwikkeling, geweldloosheid en gendergelijkheid, zowel op nationaal als internationaal beleidsniveau, op te trekken zodat deze minstens het niveau van de militaire uitgaven halen;
5. een specifieke parlementaire werkgroep op te richten die zich buigt over de bevordering van de uitvoering van Resolutie 1325 en de WPS agenda.
6. feministisch buitenlands beleid te voeren en een ambassadeur aan te stellen die specifiek bevoegd is voor het bevorderen van empowerment en de gelijke rechten en vrijheden van vrouwen, in het bijzonder aangaande kwesties op vlak van vrede, ontwikkeling en de klimaatcrisis en die waakt over de uitvoering van de relevante aanbevelingen van de VN Secretaris-generaal, waaronder het rapport Coomaraswamy.
7. een strategie aan te nemen met maatregelen om te verzekeren dat genderexpertise op besluitvormingsniveau aanwezig is in al onze buitenlandse delegaties naar (potentiële) conflictgebieden, vredesonderhandelingen en donorconferenties en dat overleg met lokale vrouwen en vrouwengroepen opgenomen is in hun mandaat; en om voor de uitvoering van deze strategie ook financiële en andere middelen te voorzien, zoals gendertrainingen;
8. maatregelen te treffen die verzekeren dat lokale vrouwen en vrouwenorganisaties systematisch, in gelijke mate en op alle besluitvormingsniveaus betrokken zijn bij het ontwerp en de uitvoering van de programma's op vlak van vrede, veiligheid, ontwikkeling en het aanpakken van de klimaatcrisis, inclusief in leidinggevende posities;
9. in de wetgeving buitenlandse samenwerking en ontwikkelingsbeleid vast te leggen dat minstens 85% van de projecten inzake vrede en conflicten die wij (mee)financieren bevorderen van gendergelijkheid als co-doelstelling hebben en dat minstens 15% van de middelen voorbehouden wordt aan projecten die gelijke rechten en kansen voor vrouwen als hoofddoelstelling hebben;
10. de wettelijke voorwaarden om in aanmerking te komen voor ondersteuning vanuit ontwikkelingssamenwerking aan te passen zodat ook kleine(re) vrouwenorganisaties, hier en in de partnerlanden hier toegang hebben; en dat deze middelen ook ingezet kunnen worden voor organisatieontwikkeling en capaciteitsversterking;

11. gelijke rechten voor vrouwen en gendermainstreaming systematisch hoog op de agenda van donorconferenties te zetten en te pleiten voor volwaardige deelname en voor voldoende en gesystematiseerde budgetten voor vrouwen en vrouwenorganisaties die ijveren voor mensenrechten en vrede;
12. tijdens vredesonderhandelingen en bij postconflict heropbouw de diplomatieke/politieke kanalen in te zetten voor de integratie van het principe van gendergelijkheid en van niet-discriminatie tussen vrouwen en mannen in de grondwet, in wettelijke en bestuurlijke hervormingen en in alle beleidsprogramma's, met bijzondere aandacht voor familierecht, erfrecht, burgerlijk recht, arbeidsrecht, strafrecht en landhervormingen;
13. systematische en structurele samenwerking met vrouwengroepen en vrouwennetwerken en hun betrokkenheid op alle relevante besluitvormingsniveaus te verzekeren d.m.v. maatregelen die hun positie en acties versterken zoals: ondersteuning van activiteiten en organisatieopbouw van vrouwenverenigingen, steun voor participatie aan processen van conflictpreventie, vredesonderhandelingen en postconflict heropbouw, steun voor programma's en activiteiten die vrouwen 'empoweren' en die deskundigheid, leiderschap en ondernemerschap van vrouwen bevorderen;
14. specifieke steun te voorzien voor programma's zoals: kwaliteitsvolle opvang en begeleiding van slachtoffers van verkrachting en andere vormen van (seksueel) geweld, campagnes ter ondersteuning van een grotere participatie van vrouwen aan het beleid, programma's die mannen en jongens sensibiliseren voor gendergelijkheid en geweldloosheid, programma's voor het bevorderen van seksuele en reproductieve gezondheid en rechten, voor geweldpreventie, vredeseducatie en voor het bestrijden van straffeloosheid;
15. in te zetten op preventie van geweld en gewapend geweld door te ijveren voor wereldwijde demilitarisering en door de wapenhandel en illegale en illegitieme handel in grondstoffen (ertsen, edele metalen, hout...) aan banden te leggen.

Meer info: IGVM, VROUWEN, VREDE EN VEILIGHEID – RAPPORTAGE 2022:

[1e rapportage aan het Parlement over het Vierde Nationaal Actieplan 'Vrouwen, Vrede, Veiligheid' \(2022-2026\), 2022](#)

Bijlage 1

Beknopt overzicht internationale regelgeving

België is gebonden door verschillende internationale instrumenten die bedoeld zijn om de ongelijkheid tussen vrouwen en mannen te bestrijden, waaronder het Verdrag inzake de uitbanning van alle vormen van discriminatie tegen vrouwen (Convention on the Elimination of Discrimination against Women; CEDAW), het Verdrag van de Raad van Europa inzake het voorkomen en bestrijden van geweld tegen vrouwen en huiselijk geweld (Verdrag van Istanbul) of ook het artikel 8 van het Verdrag betreffende de werking van de Europese Unie dat bepaalt: “Bij elk optreden streeft de Unie ernaar de ongelijkheden tussen mannen en vrouwen op te heffen en de gelijkheid van mannen en vrouwen te bevorderen” ... **nog aanvullen**