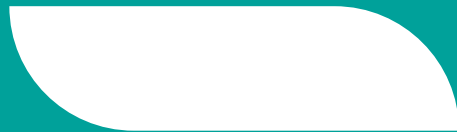




**Institut pour l'égalité
des femmes et des hommes**



**Instituut voor de gelijkheid
van vrouwen en mannen**

Individuele juridische ondersteuning bij discriminatie op grond van geslacht of gender op de arbeidsmarkt

Werkgelegenheidsconferentie 21-09-23



Institut pour l'égalité
des femmes et des hommes

Instituut voor de gelijkheid
van vrouwen en mannen

.be

Sommaire - Overzicht

1. Inleiding/Introduction
2. Individuele juridische ondersteuning/Assistance juridique individuelle
3. Actiemogelijkheden/Possibilités d'action

1. Introduction



Introduction

Institut pour l'égalité des femmes et des hommes

créé par la loi du 16 décembre 2002

- Missions
 - Veiller au respect de l'égalité des femmes et des hommes
 - combattre toute forme de discrimination et d'inégalité basées sur un critère protégé
 - Promouvoir l'intégration de la dimension de genre dans la politique
- Quatre domaines d'activités / vierkdomeinen
 - Assistance juridique individuelle
 - Analyse et soutien de politiques
 - Recherche & formation
 - Sensibilisation & communauté autour de l'égalité de genre

2.

Assistance juridique individuelle



Assistance juridique individuelle

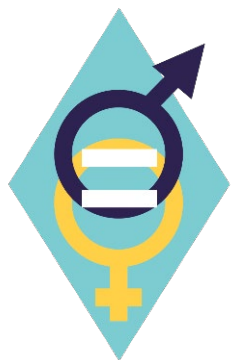
Législation discrimination de genre

Loi de 10 mai 2007 tendant à lutter contre la discrimination entre les femmes et les hommes

= une personne ne peut pas être traitée de manière moins favorable qu'une autre personne sur la base d'un ou plusieurs des critères protégés par la loi Genre

Assistance juridique individuelle

Loi genre: critères protégés



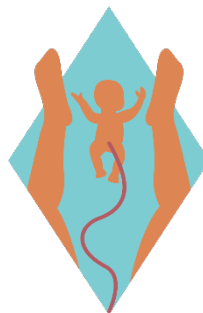
SEXE



GROSSESSE



MATERNITÉ



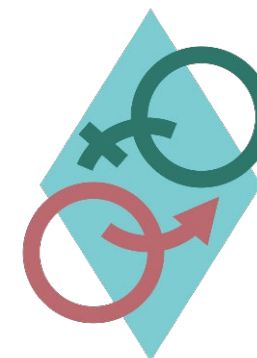
ACCOUCHEMENT



RESPONSABILITÉS
FAMILIALES



CARACTÉRISTIQUES
SEXUELLES



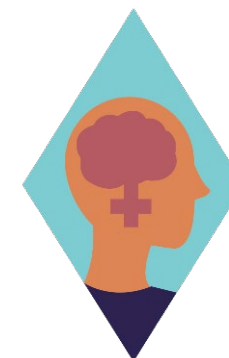
TRANSITION MÉDICALE
OU SOCIALE



PROCRÉATION
MÉDICALEMENT ASSISTÉE



ALLAITEMENT




IDENTITÉ DE GENRE



EXPRESSION
DE GENRE

Assistance juridique individuelle

Champs d'application

- Emploi;
 - biens et services ;
 - protection sociale, incl. sécurité sociale et soins de santé ;
 - avantages sociaux ;
 - mention dans une pièce officielle ou dans un PV ;
 - l'accès et la participation à une activité économique, sociale, culturelle ou politique accessible au public.
-
- N' INCLUT PAS le contexte privé 

Individuele juridische ondersteuning

Overige wetgeving

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

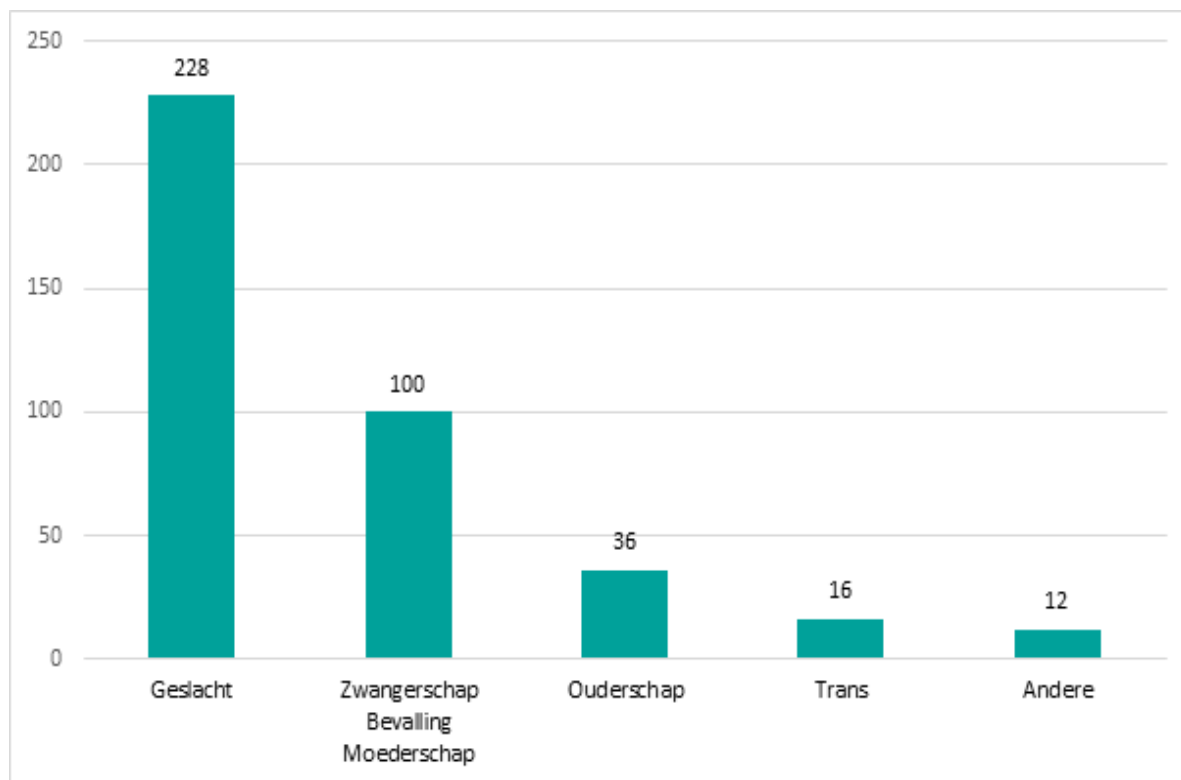
- Verwijzing in Genderwet: bij (seksuele) intimidatie in arbeidsbetrekking is Welzijnswet van toepassing
- Uitzondering bij bescherming tegen represailles: bij ongewenst seksueel gedrag en pesterijen/geweld op grond van een door de Genderwet beschermd criterium is bescherming uit Genderwet van toepassing (artikel 22)

Individuele juridische ondersteuning

	2018	2019	2020	2021	2022
Werk	365	332	350	351	337
Openbareplaats	71	1588	151	208	167
Goederenen diensten	197	151	104	106	125
Privérelaties	31	45	98	106	116
Onderwijs	27	28	39	64	55
Cultuuren media	57	77	61	55	50
Wetgeving	104	61	49	60	43
Overheidsdienst	-	-	14	53	32
Gezondheidszorg	16	20	28	24	24
Socialezekerheid	15	24	20	16	21
Vermeldingin officieel stuk/PV	26	13	18	37	19
Functionarissen	7	3	7	12	8
Arbeidsbemiddelingen beroepsopleiding	7	7	4	6	5
Economische,sociale,culturele en politieke activiteiten	44	16	8	20	2
Socialesteun	2	1	7	3	1
Belastingenen fiscale voordelen	6	2	2	3	0
Andere	89	91	67	142	105

Verdeling van de meldingen per domein van 2018 tot 2022

Individuele juridische ondersteuning



Verdeling van de meldingen in het domein 'werk' volgens de discriminatiegrond in 2022

Individuele juridische ondersteuning

Vormen van discriminatie

Directe discriminatie

- de situatie die zich voordoet wanneer iemand ongunstiger wordt behandeld dan een ander in een vergelijkbare situatie wordt, is of zou worden behandeld op basis van een of meer beschermde criteria, en zonder enige wettelijke rechtvaardiging

Indirecte discriminatie

- de situatie die zich voordoet wanneer een ogenschijnlijk neutrale bepaling, maatstaf of handelwijze personen met een of meer beschermde criteria, in vergelijking met andere personen bijzonder kan benadelen, en zonder enige wettelijke rechtvaardiging.

Opdracht geven tot discriminatie

- Elke handelwijze die erin bestaat wie ook opdracht te geven om een persoon, een groep, een gemeenschap of een van hun leden te discrimineren op grond van een of meerdere beschermd criteria.

Individuele juridische ondersteuning

Vormen van discriminatie

Intimidatie

- Ongewenst gedrag dat met een of meerdere beschermd criteria 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

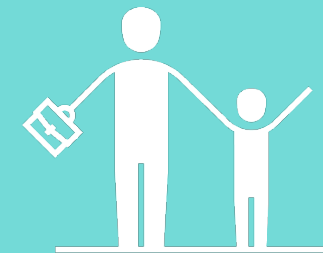
- Wanneer zich enige vorm van ongewenst verbaal, non-verbaal of fysiek gedrag met een seksuele connotatie voordoet met als doel of gevolg dat de waardigheid van een persoon wordt aangetast, in het bijzonder wanneer een bedreigende, vijandige, beledigende, vernederende of kwetsende situatie wordt gecreëerd.

3. Actiemogelijkheden



Actiemogelijkheden in arbeidscontext

- Informeren
 - Werknemers, werkgevers, vakbonden, externe preventiediensten, ...
- Adviseren
 - Ad hoc
 - Adviezen of aanbevelingen
- Communiceren
 - Contact met tegenpartij
 - Streven naar minnelijke oplossing
- In rechte optreden
 - Klacht bij Instituut
 - Strategic litigation



**PARENTS
@ WORK**

De online toolkitParents@Work

Werkgelegenheidsconferentie 21-09-23

evelien.meylemans@igvm.belgie.be



Institut pour l'égalité
des femmes et des hommes

Instituut voor de gelijkheid
van vrouwen en mannen

Dit project wordt gefinancierd door het programma "Rechten, gelijkheid en burgerschap (2014-2020)" van de Europese Unie.



.be

Website

<https://igvm-iefh-action.be>

- Beschikbaar in vier talen (Duits, Engels, Frans, Nederlands)
- Gericht op werkgevers
- 2 delen:
 - Parents@Work
 - Databank goede praktijken

The screenshot shows the website of the 'Instituut voor de Gelijkheid van Vrouwen en Mannen'. The header includes language options (nl, fr, en, de) and a navigation menu with 'HOME', 'DATABANK MET GOEDE PRAKTIJKEN', and 'PARENTS @ WORK'. The main content area features two columns: 'DATABANK GOEDE PRAKTIJKEN' and 'PARENTS @ WORK'. The 'DATABANK GOEDE PRAKTIJKEN' section describes a database of 60 good practices from various organizations. The 'PARENTS @ WORK' section describes an EU project focused on work-life balance. Both sections include a 'LEES MEER' button.

Vrouwen maken bijna de helft uit van de werkende bevolking in België. Meer en meer organisaties zijn er zich van bewust dat gelijkheid een hefboom is om beter te presteren, en dat daarvoor het talent van vrouwen én mannen nodig is. Maar ondanks een verhoogd bewustzijn rond het belang van gendergelijkheid en wettelijke gelijkheid tussen mannen en vrouwen, blijven feitelijke ongelijkheden bestaan die mogelijkheden voor vrouwen beperken op verschillende vlakken: toegang tot de arbeidsmarkt, toegang tot bepaalde beroepen of sectoren, opleiding, doorstroming naar hogere functies, arbeidsvoorwaarden, moeilijkheden om werk en gezin te combineren. Stereotiep denken, het glazen plafond, dubbele belasting van vrouwen en de loonkloof staan gendergelijkheid in de praktijk in de weg.

Het Instituut voor de gelijkheid van vrouwen en mannen wil met deze website werkgevers inspireren en ondersteunen bij het genderbewust functioneren, en dit met het oog op het verminderen van maatschappelijke ongelijkheden tussen vrouwen en mannen, en tussen vrouwen (en mannen) onderling.

DATABANK GOEDE PRAKTIJKEN

De gegevensbank waarover het Instituut beschikt, fungeert als een bron van informatie om inzicht te verkrijgen in de goede praktijken van organisaties (private, publieke en social profit) die een effectief gelijkheidsbeleid hebben uitgewerkt en geïmplementeerd. Heel wat nieuwe goede praktijken die gendergelijkheid bevorderen in organisaties, werden geïdentificeerd en gecontroleerd op hun reële toegevoegde waarde.



Dit resulteert in een databank van meer dan 60 goede praktijken afkomstig uit organisaties met verschillende grootte en uit verschillende sectoren binnen de Belgische landsgrenzen.

[LEES MEER](#)

PARENTS @ WORK

Het EU-project Parents@Work legt de focus op het uitwisselen en verspreiden van goede praktijken die het evenwicht tussen werk en privé bevorderen voor mannen en vrouwen. Door werkgevers en werknemers/werknemers te informeren over hun rechten en plichten wil het project handvaten aanreiken om de bescherming te verbeteren en discriminatie tegen te gaan van zwangere werknemers, moeders en vaders op de werkvloer.

De toolkit bevat checklists en een e-learning module met de belangrijkste wettelijke informatie, heel wat inspirerende maatregelen waar werkgevers kunnen op inzetten en goede praktijken om een gezinsvriendelijk beleid uit te bouwen.



Dit project wordt gefinancierd door het programma "Rechten, gelijkheid en burgerschap (2014-2020)" van de Europese Unie.

[LEES MEER](#)

Parents@Worktoolkit

- Werkgeversinformereren over wettelijke bepalingen
- Werkgeversinspireren

The screenshot shows the website for the 'Parents@Work' toolkit. At the top, there are language selection buttons for nl, fr, en, and de. The main header features the logo of the 'INSTITUUT VOOR DE GELIJKHEID VAN VROUWEN EN MANNEN' and navigation links for HOME, DATABANK MET GOEDE PRAKTIJKEN, and PARENTS @ WORK. The main content area is titled 'INTRODUCTIE' and contains text about the project's goal to provide a practical answer to employer needs. It lists various topics covered by the toolkit, such as flexible work, parental leave, and family-friendly workplaces. A sidebar on the right lists the toolkit components: Checklists, E-learning, and Good practices. Below this, it lists inspiring measures like flexible work, parental leave, and family-friendly workplaces. The footer includes the 'PARENTS @ WORK' logo, the European Union flag, and a note that the project is financed by the EU's 'Rights, Equality and Citizenship' program (2014-2020).

nl fr en de

Andere informatie en diensten van de overheid: www.belgium.be/nl

INSTITUUT VOOR DE GELIJKHEID VAN VROUWEN EN MANNEN

HOME DATABANK MET GOEDE PRAKTIJKEN PARENTS @ WORK

INTRODUCTIE

Met het Europees project [Parents@Work](#) wil het Instituut voor de gelijkheid van vrouwen en mannen in de vorm van een toolkit een praktisch antwoord bieden op de noden van werkgevers om een [gezinsvriendelijk beleid](#) uit te bouwen in hun onderneming.

Met deze **toolkit** krijg je als werkgever concrete en handige materialen aangeboden om in te zetten op een betere combinatie werk-privé voor je werknemers. De Belgische wetgeving wordt verduidelijkt en je wordt snel naar de juiste administratieve formulieren geleid. Daarnaast kan je ook inspiratie opdoen uit acties en maatregelen van andere ondernemingen.

Concreet ligt de focus op de verschillende fasen van een (gezins)leven waarin, zowel voor vaders als moeders, de combinatie met het werk al eens onder druk kan komen te staan:

- vóór de zwangerschap;
- de komst van een nieuw gezinslid: zwangerschap/moederschap – vaderschap – adoptie en pleegouders;
- met (jonge) kinderen;
- zorgen voor ouderen, zieke kinderen of andere gezinsleden.

CHECKLISTS

Aan de hand van 9 checklists worden, per fase van het gezinsleven, alle wettelijke bepalingen en verplichtingen opgesomd. Waar je als werkgever rekening mee moet houden bij een zwangerschap, medisch begeleide voortplanting, adoptie, zorgverlof, enzovoort. Bijkomend krijg je tips om verder te gaan dan deze wettelijke verplichtingen.

[Lees meer](#)

F.J FARNING

PARENTS@WORK

Introductie

Toolkit

- Checklists
- E-learning
- Goede praktijken



Inspirerende maatregelen

- Flexibel werken
- Verlof en verloning
- Deconnecteren
- Gezinsondersteunende diensten
- Informatie en communicatie

Gezinsvriendelijk ondernemen

Hoe maak ik hier werk van?

Lexicon

PARENTS @ WORK

Dit project wordt gefinancierd door het programma "Rechten, gelijkheid en burgerschap (2014-2020)" van de Europese Unie.

Checklists

1. Voor de zwangerschap
2. Medisch begeleide voortplanting
3. Bij zwangerschap
4. Borstvoeding
5. Geboorteverlof
6. Bij adoptie of pleegouderschap
7. Ouderschapsverlof
8. Zorgverlof
9. Tijdskrediet



Deze checklist geeft aan wat je wettelijk verplicht bent te doen, maar ook wat je extra kan doen (zie 'tips') om je onderneming gezinsvriendelijker te maken. Uiteraard bekijk je zelf binnen je onderneming wat nodig en wat mogelijk is. Deze checklist is een eerste handvat, maar is niet exhaustief.

- ✓ Contacteer de (externe) preventieadviseur en arbeidsarts voor een [risicoanalyse](#).

Deze analyse brengt in kaart welke risicofactoren en gevaren er bij concrete arbeidsprocessen en arbeidssituaties in de onderneming aanwezig (kunnen) zijn, o.a. voor zwangere werknemers. Op basis hiervan moeten preventiemaatregelen uitgewerkt worden in het kader van een globaal preventieplan.

Voorzie ook een **aangepaste ruimte** voor nieuwe moeders zodat zij op een discrete manier en in hygiënische omstandigheden borstvoeding kunnen geven of kunnen afkolven (raadpleeg hiervoor [checklist nr. 4: 'Borstvoeding'](#)).

- ✓ Informeer je over de **wettelijke verplichtingen** rond zwangerschap, zoals zwangerschapsverlof, geboorteverlof, ouderschapsverlof, uitkeringen, bescherming tegen discriminatie, enzovoort.

Hiervoor kan je terecht op de website van het [RIZIV](#), de website van de [Bijzondere Dienst voor Arbeidsvoorziening](#) of bij je sociaal secretariaat. Raadpleeg ook de [andere checklists](#) voor meer informatie.



TIP Integreer alle maatregelen met betrekking tot zwangerschap in je **personeelsbeleid**.

Verzamel alle afspraken en regelingen rond zwangerschap en ouderschapsverlof in een intern arbeidsreglement of informatiemap die te allen tijde toegankelijk zijn voor al jouw werknemers.

Databank goede praktijken

- Concrete praktijkvoorbeelden door werkgevers
- Van KMO's tot grote bedrijven
- Beschrijving implementatieproces, succesfactoren en uitdagingen

🔍 ZOEKEN

- Parents@Work
- Traditionele rolpatronen
 - Strijd tegen stereotypes
 - Mentaliteitswijziging
 - Toegang tot traditioneel mannelijke/vrouwelijke beroepen
 - Maatregelen tegen seksistische gedragingen, seksuele intimidatie
 - Gender mainstreaming
 - Communicatie
- Loopbaanperspectieven
 - Rekrutering en selectie
 - Opleiding
 - Coaching / Mentoring
 - Netwerken
 - Promotiebeleid
 - Middle / Top management
- Evenwicht werk en privéleven
 - Flexibel werken (glijdende uren)
 - Flexibel werken (telewerk)
 - Deeltijdse arbeid
 - Tijdskrediet
 - Ouderschapsverlof
 - Moeder- en vaderschapsverlof
 - Maatregelen t.v.v. zwangere vrouwen/moeders
 - Kinderopvang
 - Diensten voor huishoudelijke taken
 - Welzijn op het werk
 - Nieuwe werken
- Verbetering arbeidsvoorwaarden
 - Verloning(sbeleid)
 - Loonkloof
 - Arbeidsorganisatie
 - Woon-werkverkeer
 - Laaggeschoolde arbeiders/arbeidsters



Institut pour l'égalité
des femmes et des hommes

Instituut voor de gelijkheid
van vrouwen en mannen

<https://igvm-iefh.belgium.be/fr>

<https://igvm-iefh.belgium.be/nl>

<https://igvm-iefh-action.be>

igvm-iefh.belgium.be

.be