

NAAR EEN GENDERBEWUST FEDERAAL PARLEMENT

Verslag van de Werkgroep voor de Kamer van volksvertegenwoordigers

Februari 2022

Inhoudstafel

I.	Inleiding en werkmethode	4
	Inleiding	4
	Werkmethode	5
II.	Politiek leven	8
	A. Organisatie van het parlementaire werk	8
	B. Preventie van discriminatie, seksisme en grensoverschrijdend gedrag	12
	C. Aanwezigheid en hoedanigheid van de parlementsleden in het Parlement	14
	D. Gedeelde verantwoordelijkheid met de mannelijke leden	19
	E. Reglementaire aspecten	20
III.	Juridisch kader en wetgevende functie	23
	A. Grondwettelijk en wettelijk kader	23
	B. Genderdimensie in de procedures voor de aanneming van wetten – <i>gender mainstreaming</i>	26
	C. Adviescomité voor de Maatschappelijke Emancipatie	31
	D. Kiesstelsel	38
IV.	Interne en externe communicatie	42
	A. Interne communicatie	42
	B. Externe communicatie	42
	C. Genderbewust taalgebruik	47
V.	Representatieve functie	53
	A. Parlementaire delegaties en missies	53
	B. Delegaties bij internationale assemblees	54
	C. Evenementen - Initiatieven voor het grote publiek tot bevordering van de gendergelijkheid	54
	D. Internationale netwerken	55
VI.	Personeelsbeheer	56
	A. Aanwerving van de statutaire personeelsleden	56
	B. Preventie van discriminatie, seksisme en grensoverschrijdend gedrag	60
	C. Evenwicht tussen werk en privéleven	64
	D. Structuur van de administratie	69
	E. <i>Gender mainstreaming</i> -instrumenten voor het personeel van het Parlement	76
	F. Maatregelen naar aanleiding van de coronacrisis	78
VII.	Infrastructuur – gebouwen – kunstpatrimonium	80

VIII. Strategie.....	86
IX. Opvolging.....	90
X. Algemene conclusie en slotaanbeveling	92
XI. Inventaris van de aanbevelingen	93
Politiek leven	93
Communicatie	93
Representatieve functie	94
Personeelsbeheer.....	94
Infrastructuur – gebouwen – kunstpatrimonium	97
Strategie	97
Slotaanbeveling.....	97
XII. Bijlagen	98
Bijlage II: Voorbeelden van andere parlementen.....	100
Bijlage III: Communicatie: <i>Inclure sans exclure</i>	113
Bijlage IV: Communicatie: gebruik van genderneutrale taal	121

I. Inleiding en werkmethode

Inleiding

Op 8 maart 2021 organiseerden de voorzitters van de Kamer van volksvertegenwoordigers en de Senaat ter gelegenheid van Internationale Vrouwendag een webinar over "de rol van de vrouwen in een parlement van de 21ste eeuw". De zitting 2020-2021 biedt inderdaad een belangrijk momentum in de politieke geschiedenis van ons land om de gelijke rechten van vrouwen en mannen te blijven versterken. Er werden immers diverse mijlpalen bereikt: voor het eerst werd een vrouw eerste minister, de federale regering was volledig paritair samengesteld, de helft van de parlementen in België heeft een vrouw als voorzitter en voor het eerst werden twee vrouwen aangewezen als voorzitter van respectievelijk de Kamer en de Senaat. Al die 'primeurs' en vorderingen naar een evenwichtigere participatie mogen ons echter niet in de waan brengen dat het einddoel is bereikt, dat alles verworven is. Uit een rapport van het Europees Instituut voor gendergelijkheid (EIGE) over de genderbewustheid van de nationale parlementen blijkt dat er nog ruimte is voor verbetering. Volgens dat vergelijkende rapport zat het Belgische federale Parlement begin 2019 in de Europese middenmoot, tussen Roemenië en Spanje. Het seminar van 8 maart maakte tevens duidelijk dat er nog vooruitgang kan worden geboekt op het stuk van de representativiteit van de vrouwen en van hun diversiteit in de politiek.

In het verlengde van dat event beslisten de voorzitters een doorlichting op te starten om de genderbewustheid van het federale Parlement te meten. Het is de bedoeling een stand van zaken op te maken en vast te stellen in welke mate de gelijkheid tussen mannen en vrouwen wordt bereikt op alle niveaus van onze organisatie: op het politieke niveau (samenstelling van de Kamer en haar organen, parlementair werk, representatieve functie van het Parlement, enz.), maar ook wat de interne organisatie betreft (de werking van de administratie). De ambitie van de voorzitters bestaat erin van het federale Parlement van België tegen 2030 een van de meest genderbewuste Europese parlementen te maken.

Er werd een werkgroep met ambtenaren van Kamer en Senaat opgericht om een eerste doorlichting te organiseren en in voorkomend geval verbeteringsvoorstellen en mogelijke synergieën te formuleren. Het is de bedoeling op grond van het verslag van de werkgroep een actieplan op te starten.

Werkmethode

De werkgroep

Voor de Kamer van volksvertegenwoordigers bestaat de werkgroep uit personeelsleden van de volgende diensten: Public Relations en Internationale Betrekkingen, Beknopt Verslag, HR, Commissies, Juridische zaken en Parlementaire documentatie, afdeling Documentatie en Archieven, Secretariaat-Generaal en Bibliotheek.

De werkzaamheden vonden plaats van mei 2021 tot februari 2022.

Doorlichting - scope en methode

Conform de opdracht van de voorzitters moet de werkgroep de genderbewustheid van het federale Parlement meten. Dat begrip werd echter niet precies omschreven.

De werkgroep is voor zijn werkzaamheden uitgegaan van de door de Interparlementaire Unie¹ (hierna IPU) voorgestelde definitie en methode, alsook van de door het Europees Instituut voor gendergelijkheid² (hierna EIGE - European Institute for Gender Equality) ontwikkelde definitie en methode. De werkgroep trok ook lering uit de in het Verenigd Koninkrijk uitgevoerde doorlichting³.

De Interparlementaire Unie stelt de volgende definitie van een genderbewust parlement voor⁴:

Een genderbewust parlement is een parlement dat:

- *de pariteit bevordert en evenveel vrouwen als mannen in al zijn organen en structuren heeft;*
- *voor een geëigend strategisch kader inzake gendergelijkheid zorgt;*
- *gendergelijkheid deel laat uitmaken van al zijn werkzaamheden;*
- *een interne cultuur bevordert waarin vrouwenrechten in acht worden genomen, gendergelijkheid wordt aangemoedigd en rekening wordt gehouden met de noden en de situatie van de parlementsleden – zowel mannen als vrouwen – om hun de mogelijkheid te bieden een goede balans te vinden tussen hun professionele en hun familiale verantwoordelijkheden;*
- *de bijdrage van de mannelijke parlementsleden die het opnemen voor gendergelijkheid erkent, en er gebruik van maakt;*
- *de politieke partijen aanmoedigt initiatieven aan de dag te leggen om de gelijkheid tussen mannen en vrouwen te bevorderen en te bereiken;*
- *het parlementaire personeel de nodige middelen ter beschikking stelt om gendergelijkheid te bevorderen, het aantrekken van vrouwen voor verantwoordelijke functies actief aanmoedigt en*

¹ *Evaluating the gender sensitivity of parliaments: A self-assessment toolkit*, Inter-Parliamentary Union, 2016, <https://www.ipu.org/resources/publications/toolkits/2016-11/evaluating-gender-sensitivity-parliaments-self-assessment-toolkit>

² *Toolkits Gender-sensitive Parliaments*, EIGE, <https://eige.europa.eu/gender-mainstreaming/toolkits/gender-sensitive-parliaments>

³ UK Gender-Sensitive Parliament Audit 2018. Report of the gender-sensitive Parliament audit panel to the House of Commons Commission and the House of Lords Commission, 26 November 2018

⁴ *Plan of Action for Gender-sensitive Parliaments*, blz. 11, <http://archive.ipu.org/pdf/publications/action-gender-e.pdf>

ervoor zorgt dat ze blijven en erop toeziet dat gendergelijkheid meegenomen wordt in alle werkzaamheden van de parlementaire administratie.

De IPU legt in de voorgestelde tools sterk de nadruk op *inclusiveness* en *ownership*. Ze pleit voor een participatief proces met alle stakeholders (politici en personeelsleden). De parlementen worden ertoe opgeroepen een zelfevaluatie op maat uit te voeren, op basis van een vragenlijst uit de *self-assessment-toolkit*. Er wordt overigens gevraagd dat ze de lijst zelf zouden aanvullen of aanpassen, zodat die zo dicht mogelijk bij de realiteit zou aansluiten.

Het EIGE van zijn kant meet de genderbewustheid van de parlementen in vijf domeinen:

- hebben vrouwen en mannen gelijke kansen om in het parlement te komen?
- hebben vrouwen en mannen gelijke kansen om de werkprocedures van het parlement te beïnvloeden?
- is er op de parlementaire agenda voldoende aandacht voor de belangen en bekommernissen van vrouwen?
- brengt het parlement genderbewuste wetgeving tot stand?
- neemt het parlement zijn symboolfunctie ter harte?

De voorgestelde methode neigt meer naar een screening: met elk domein stemt een lijst met welbepaalde vragen overeen, waarop het parlement moet antwoorden door een van de voorgestelde antwoorden aan te vinken.

In zijn rapport heeft het Verenigd Koninkrijk zijn zelfevaluatie aangevuld met een 'verkeerslichtsysteem', waarmee duidelijk wordt gemaakt hoever het parlement gevorderd is met elk van de bestudeerde punten.

Anderzijds is de werkgroep ook uitgegaan van het eerste summiere onderzoek dat door de diensten van Kamer en Senaat werd uitgevoerd en als memo werd gepubliceerd ter voorbereiding van het webinar van 8 maart 2021.

In het raam van het onderzoek van die verschillende tools hebben meerdere leden van de werkgroep opgemerkt dat het begrip gender meestal 'binair' wordt opgevat (mannen tegenover vrouwen). Binnen de werkgroep rees al snel de vraag of die visie niet moet worden verruimd: bepaalde personen identificeren zich noch met mannen noch met vrouwen en de bedoeling om het evenwicht tussen mannen en vrouwen tot stand te brengen mag er niet toe leiden dat andere 'categorieën' van personen worden uitgesloten.

Conclusie

De werkgroep heeft geopteerd voor de **openvragen**methode die de IPU voorstelt.

Dit overzicht bestaat dus uit antwoorden op vragen en uit analyses van bepaalde thema's die de werkgroep zelf heeft omschreven.

Daartoe legde de werkgroep de aandachtspunten uit het voorbereidende document voor het seminar van 8 maart 2021 (**memo**) en de door de **IPU**, het **EIGE** en het **Verenigd Koninkrijk** opgelijste vragen naast elkaar, om zich toe te spitsen op de **voor het Belgische federale Parlement relevante punten**.

Wat de **screeningmethode** betreft, kon de werkgroep op de hulp van de IPU rekenen.

Doorheen het hele document was het de wens van de werkgroep **een ruime opvatting van het begrip gender** te hanteren en de man/vrouw-tegenstelling te overstijgen waar dat relevant leek.

In het verslag komen twee onderscheiden domeinen aan bod:

- bepaalde aspecten behoren tot het **politieke** domein, hetzij omdat er een politieke beslissing nodig is om ze te kunnen wijzigen, hetzij omdat ze te maken hebben met de perceptie door de parlementsleden van hun werk(omgeving). Voor die aspecten beschrijft de werkgroep – conform zijn mandaat – de huidige toestand, reikt hij soms denksporen aan, maar kan hij geen aanbevelingen formuleren. Het gaat om deel II (politiek leven) en deel III (juridisch kader en wetgevende functie);
- voor de **andere domeinen** heeft de werkgroep een stand van zaken opgemaakt en aanbevelingen geformuleerd. Het gaat om deel IV en volgende.

II. Politiek leven

In dit deel van de doorlichting verdiepte de werkgroep zich in:

- de organisatie van het parlementaire werk (punt A),
- de preventie van discriminatie, seksisme en grensoverschrijdend gedrag (punt B),
- de aanwezigheid en de hoedanigheid van de parlementsleden in het Parlement (punt C),
- het delen van verantwoordelijkheid met de mannen (punt D),
- de reglementaire aspecten (Reglement van de Kamer) (punt E).

A. Organisatie van het parlementaire werk

1. **Bieden de arbeidsomstandigheden in het Parlement de parlementsleden de mogelijkheid om hun professionele en hun familiale verantwoordelijkheden in evenwicht te brengen?**

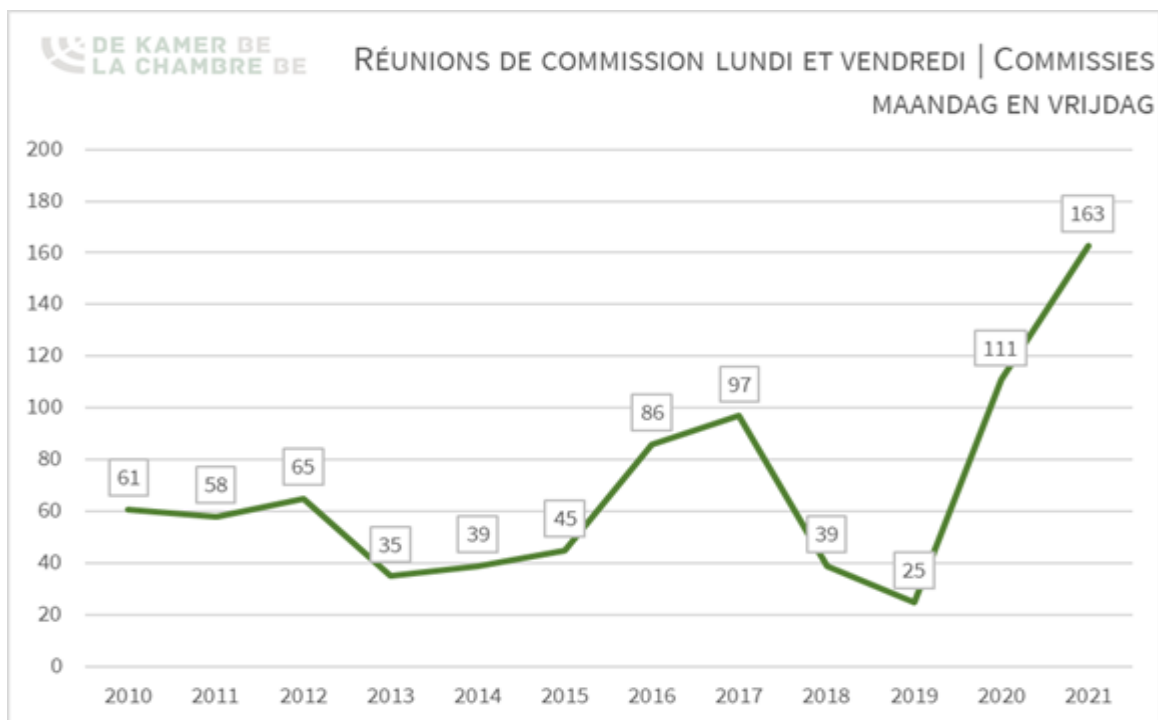
Biedt de planning van de zittingen de parlementsleden voldoende ruimte om tijd door te brengen met hun gezin?

Voor de commissievergaderingen bepaalt artikel 23 van het Reglement van de Kamer het volgende:

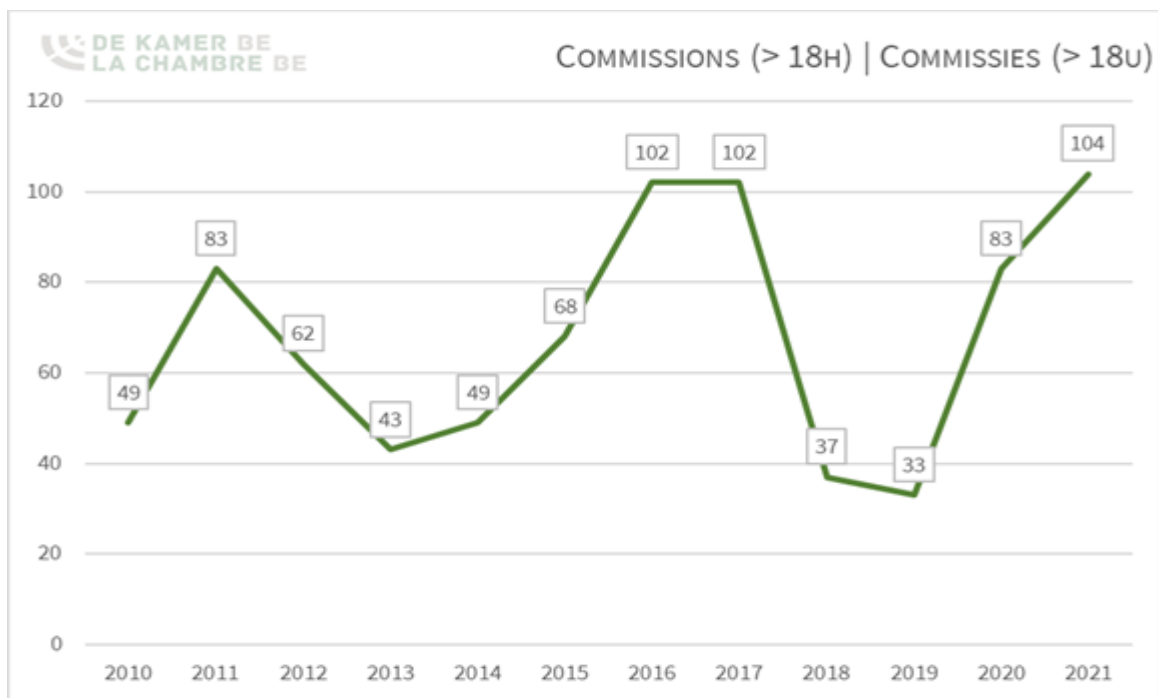
*« Onverminderd artikel 11, nr. 3, hebben de vergaderingen van de **commissies** plaats op dinsdag en woensdag, tenzij de commissie of de Conferentie van voorzitters anders heeft beslist.*

Commissievergaderingen mogen niet gelijktijdig met de plenaire vergadering op donderdagnamiddag worden gehouden, tenzij de Kamer tot de urgentie heeft beslist. ».

In de praktijk is het echter zo dat commissievergaderingen op maandag en vrijdag niet langer de uitzondering zijn, niet alleen wat de bijzondere commissies (Evaluatie van de staatshervormingen, Congo) of de adviescomités (Maatschappelijke Emancipatie, bijvoorbeeld), maar ook wat de vaste commissies betreft, zoals blijkt uit onderstaand schema.



Over het einduur van de werkzaamheden zegt het Reglement niets, en de commissies beschikken in dat verband over een ruime marge, zoals uit onderstaand schema mag blijken.



De plenaire zittingen kunnen ook uitlopen, soms tot laat in de nacht.

Artikel 40 van het Reglement van de Kamer bepaalt daarover:

*« De Kamer vergadert bij voorkeur op dinsdag, woensdag en donderdagnamiddag in **plenaire vergadering**, tenzij zij, wegens spoedeisende werkzaamheden, anders heeft beslist.*

De ochtendvergaderingen beginnen om 10 uur, en de middagvergaderingen om 14 uur, tenzij de Kamer anders heeft beslist. De Kamer kan beslissen avondvergaderingen te houden.

De Kamer vergadert van de derde dinsdag van september tot uiterlijk 20 juli. Buiten die periode vergadert de Kamer alleen in dringende gevallen, na advies van de Conferentie van voorzitters overeenkomstig artikel 17. ».

Er wordt verwezen naar het document "De Kamer in cijfers" dat beschikbaar is op de website van de Kamer (www.dekamer.be). Het document schetst de evolutie van de werklast van de parlementsleden sinds 2019 en maakt ook de impact van de COVID-19-crisis duidelijk.

Er moet tot slot opgemerkt worden dat een groot aantal commissievergaderingen sinds de covidcrisis als hybride vergaderingen worden georganiseerd, zodat parlementsleden via een onlineverbinding kunnen deelnemen.

De werkgroep verwijst in dat verband ook naar de werkzaamheden in het raam van de denkoefening over functioneler vergaderen. In dat verband werd beslist dat de namiddagvergaderingen in principe om 18 uur worden beëindigd. Indien er voor de bespreking van wetgeving een avondvergadering nodig is of wanneer de namiddagvergadering niet kan worden onderbroken, zal die informatie in de agenda worden vermeld. Indien een agenda met vragen niet kan worden afgewerkt, dan wordt er zo snel mogelijk een bijkomende vergadering georganiseerd. Er wordt ook verwezen naar de beslissingen in verband met het weekschema, de urgenties, de tweede lezing, de hoorzittingen, de verzoeken om advies, de verslagen en de plenaire vergaderingen. Die beslissingen zorgen ervoor dat de werkzaamheden minder onvoorspelbaar worden, wat in het voordeel van de parlementsleden is, maar ook van de politieke medewerkers en de personeelsleden.

Het evenwicht tussen privé- en beroepsleven is ten slotte een kwestie van aanvoelen. De werkgroep kan zich daarover dus niet in de ene of andere zin uitspreken.

Aanbeveling: De werkgroep stelt voor daarover een kwalitatieve studie te laten uitvoeren.

2. Hebben de parlementsleden voldoende ouderschaps-, moederschaps- en vaderschapsverlof?

De vrouwelijke Kamerleden hebben recht op pre- en postnataal verlof, overeenkomstig de bepalingen van de arbeidswet van 16 maart 1971.

De in artikel 39 van de arbeidswet bedoelde periodes worden met activiteitsperiodes gelijkgesteld en het betrokken Kamerlid blijft haar normale parlementaire vergoeding ontvangen.

Kamerleden die een kind van minder dan tien jaar adopteren of in hun gezin opvangen in het kader van pleegvoogdij genieten een verlof van zes weken, te nemen binnen de vier maanden na de effectieve opname van het kind in het gezin.

Bij de bevalling van de persoon met wie het Kamerlid gehuwd is of met wie het lid wettelijk of op permanente en affectieve wijze samenwoont, heeft het lid recht op een geboorteverlof van tien werkdagen, te nemen in de vier maanden volgend op de geboorte van het kind.

3. Wat gebeurt er met het stemrecht van een parlamentslid dat met ouderschaps-, moederschaps- of vaderschapsverlof is?

Voor de stemmingen in de **commissievergaderingen** wordt toepassing gemaakt van artikel 22 van het Reglement van de Kamer:

« Voor elke lijst van vaste leden worden plaatsvervangers benoemd, wier aantal gelijk is aan dat van de vaste leden vermeerderd met een eenheid. Bij afwezigheid van een vast lid wordt het vervangen door een tot dezelfde politieke fractie behorende plaatsvervanger. Aan de voorzitter van de commissie wordt kennis gegeven van deze vervanging.

Bovendien kunnen de vaste leden van de commissies en de plaatsvervangers worden vervangen door om het even welk lid van dezelfde fractie. In dat geval brengt de voorzitter van de betrokken fractie dit vóór de opening van de commissievergadering schriftelijk ter kennis van de voorzitter van de Kamer of van de griffier. De voorzitter van de commissie wordt onmiddellijk daarvan op de hoogte gebracht. Die vervanging zal in het Integraal Verslag van de Kamer van de eerstvolgende vergadering worden vermeld. ».

Er bestaat geen regeling voor de vervanging van een afwezig lid in de **plenaire** vergadering.

Op te merken valt dat de invoering van een delegatie of machtiging voor de stemming op juridische bezwaren stuit. Artikel 55 van de Grondwet bepaalt immers het volgende: "De stemmingen geschieden bij zitting en opstaan of bij naamafroeping; over de wetten in hun geheel wordt altijd bij naamafroeping gestemd. Verkiezingen en voordrachten van kandidaten geschieden bij geheime stemming". Daaruit kan het persoonlijke karakter van de stemming van de Kamerleden worden afgeleid. Hun stemrecht kan bijgevolg niet worden gedelegeerd en ze kunnen evenmin een machtiging geven aan een andere afgevaardigde of een derde.

Volledigheidshalve wijzen we erop dat de Kamer, als gevolg van de COVID-19-crisis en de socialdistancingmaatregelen die in die context werden opgelegd, een regeling heeft ingevoerd waardoor een stem elektronisch kan worden uitgebracht. Van die regeling kan enkel gebruik worden gemaakt na een besluit van de Conferentie van voorzitters en in geval van een ernstige en uitzonderlijke toestand die de volksgezondheid bedreigt en die Kamerleden verhindert om fysiek aanwezig te zijn. Wanneer de voormelde procedure geactiveerd is, kunnen parlamentsleden met ouderschapsverlof aan de stemmingen deelnemen zonder dat ze fysiek in het halfroond aanwezig hoeven te zijn.

B. Preventie van discriminatie, seksisme en grensoverschrijdend gedrag

4. Heeft het Parlement beleidsmaatregelen genomen om ervoor te zorgen dat er zich op de werkplek geen gevallen van discriminatie, seksisme of grensoverschrijdend gedrag voordoen?

Bestaat er een gedragscode? Wordt die code doeltreffend aangewend om een correct gedrag in het Parlement te waarborgen? Voorziet de gedragscode in sancties in geval van niet-conform gedrag?

Hoe kan in de gedragscode meer met genderaspecten rekening worden gehouden?

Bestaat er een beleid tegen grensoverschrijdend gedrag en een systeem voor de behandeling van klachten wegens grensoverschrijdend gedrag en discriminatie?

Werden klachten efficiënt aangepakt?

Bestaat er een antidiscriminatiebeleid?

Er bestaat geen gedragscode noch een beleid dat van toepassing is op de parlementsleden en dat er **specifiek** op gericht is genderdiscriminatie, seksistische uitlatingen en grensoverschrijdend gedrag te voorkomen.

De leden moeten de *Deontologische code voor de leden van de Kamer van volksvertegenwoordigers*⁵ in acht nemen. Die code bevat louter een algemene bepaling op grond waarvan de leden van de Kamer ten dienste staan van alle burgers zonder enige discriminatie, op grond van bijvoorbeeld geslacht, sociale achtergrond, geboorte, taal, nationale of etnische afkomst, levensbeschouwelijke, politieke of vakbondsovertuiging, of op grond van de persoonlijke gevoelens (art. 7). De bepaling heeft een algemene strekking en is enkel van toepassing op de betrekkingen tussen de Kamerleden en de burgers. De toepassing ervan op de betrekkingen tussen de leden van de Kamer onderling of tussen de leden van de Kamer en de personeelsleden of de politieke medewerkers is niet vanzelfsprekend.

De Deontologische Code voor de openbare mandatarissen bevat in artikel 3.5 een vergelijkbare bepaling: "De openbare mandatarissen staan zonder enige vorm van discriminatie ten dienste van alle burgers. In hun houding of gedrag geven zij geenszins blijk van vooroordelen en stereotypen." Artikel 3.7 is explicieter: "De openbare mandatarissen hebben respect voor de waardigheid van alle personen en onthouden zich van elk fysiek, moreel en verbaal geweld, en in het bijzonder van elk seksistisch gedrag alsook van elke vorm van seksuele en morele intimidatie." Die deontologische code is in beginsel niet van toepassing op de leden van de Kamer, maar de Federale Deontologische Commissie meent dat ze er algemene beginselen

⁵ Zie ook artikel 163bis van het Reglement van de Kamer.

uit kan afleiden die van toepassing zijn op de leden van de Kamer⁶. In haar adviezen met betrekking tot de parlementsleden verwijst de commissie systematisch naar die deontologische beginselen⁷.

Aan die bepalingen worden geen strafbepalingen gekoppeld. De Federale Deontologische Commissie beslecht geen geschillen. Zij verstrekt over deontologische kwesties vertrouwelijke individuele adviezen of algemene aanbevelingen, op eigen initiatief of op verzoek van de Kamer van volksvertegenwoordigers, van de Senaat of van de regering.

Er kan nog worden verwezen naar artikel 65 van het Reglement van de Kamer dat bepaalt:

« Een lid dat zich in de lokalen van de Kamer schuldig maakt aan feitelijkeheden ten opzichte van een van zijn collega's, loopt uitsluiting op voor tien vergaderingen.

De uitsluiting wordt ambtshalve door de voorzitter uitgesproken in plenaire vergadering. »

Dat artikel lijkt in beginsel te doelen op leden die binnen de Kamer handgemeen zouden raken. Feitelijkeheden houden een vorm van (licht) fysiek geweld in. Het artikel is algemeen geformuleerd. A priori zou het van toepassing kunnen zijn op een parlements lid dat zich tegenover een collega 'fysiek' ongepast gedraagt, maar niet op gevallen van pesterijen, psychologische intimidatie, enz.

De parlementsleden vallen overigens onder de bescherming van het gemene recht. Dat soort gedrag zou niet onder de parlementaire onschendbaarheid vallen, die immers enkel geldt voor een in de uitoefening van zijn functie uitgebrachte mening of stem (art. 58 van de Grondwet).

Tot slot lijken de parlementsleden evenmin onder de bescherming van de wet van 4 augustus 1996 betreffende het welzijn van de werknemers bij de uitvoering van hun werk te vallen, aangezien ze voor de toepassing van die wet als derden worden aangemerkt.

Conclusie: er is weliswaar geen sprake van een juridisch vacuüm, maar evenmin van een echt preventiemechanisme, een gedragscode of een beleid.

De werkgroep kan niet uitmaken of de leden (m/v) aan dergelijke risico's worden blootgesteld en zo ja, in welke mate. Het gaat hier bovendien om het statuut van de leden van de Kamer. Of het **opportuun is om dat statuut te wijzigen, is een politieke kwestie, waarover de werkgroep geen knopen kan doorhakken.**

De werkgroep wijst erop dat bevoegde internationale instanties zoals de IPU van oordeel zijn dat de strijd tegen geweld de kern uitmaakt van de problematiek van genderbewuste parlementen⁸, omdat geweld een

⁶ Zie de volgende passus in advies 2016/1 van de Federale Deontologische Commissie van 14 december 2016: " De Commissie gaat bij haar advies uit van de Deontologische Code van de leden van de Kamer van Volksvertegenwoordigers (die werd aangenomen op 19 december 2013), de relevante wetgeving en de algemene beginselen van deontologie. Die beginselen kunnen onder meer afgeleid worden uit nationale, buitenlandse en Europese deontologische reglementen en codes; de Commissie heeft die beginselen omgezet in het ontwerp van Deontologische Code [voor de openbare mandatarissen] » (www.fed-deontologie.be/wp-content/uploads/2020/06/FDC_advies_2016_1.pdf).

⁷ Zie de adviezen nrs. 2017/2 van 13 december 2017 en 2021/2 van 28 juni 2021 van de Federale Deontologische Commissie, die eveneens op verzoek van de Kamer werden verstrekt.

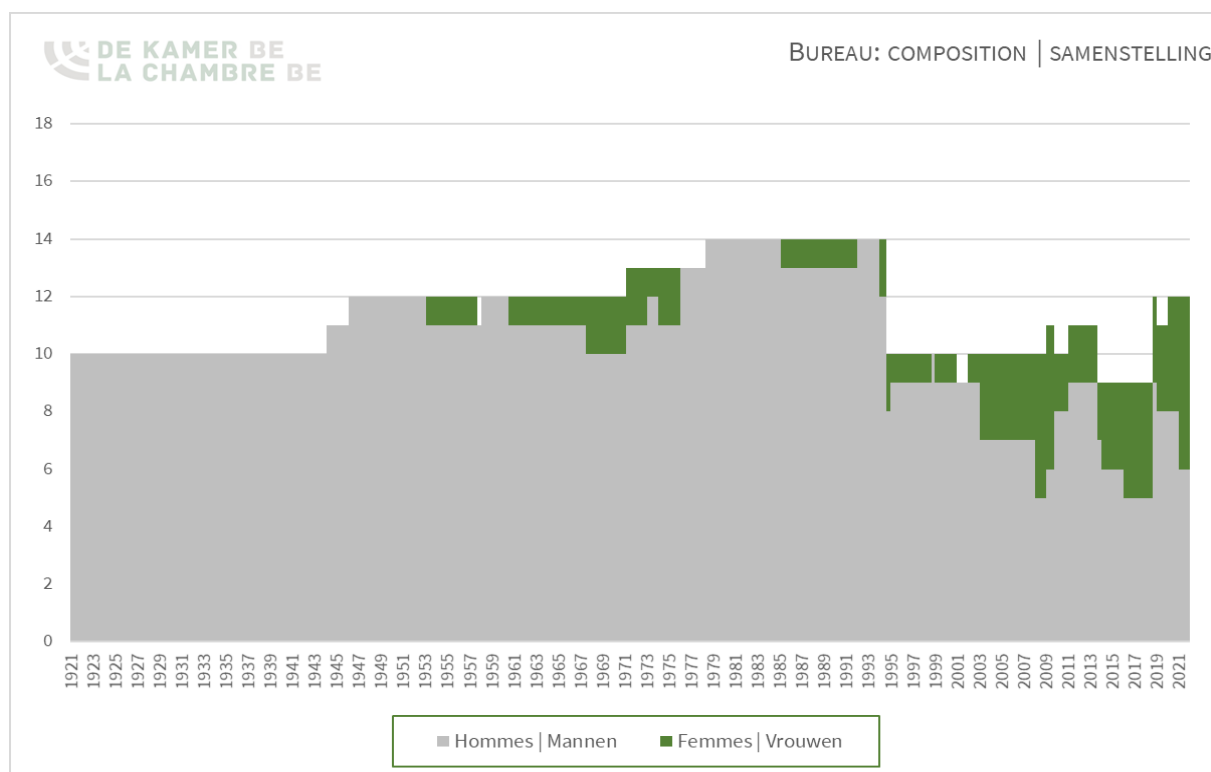
⁸ "Violence against women in parliament poses a serious challenge to democracy. In addition to being a blatant human rights violation, it seriously impedes women's access to leadership positions and their ability to fulfil the mandate they were elected to deliver." Uit

ernstige belemmering vormt voor de uitoefening van het mandaat. Zij beveelt de parlementen ten sterkste aan te zorgen voor een raamwerk om parlementsleden tegen gendergerelateerd (ook psychologisch) geweld en discriminaties en tegen seksistische uitlatingen te beschermen. De IPU heeft daarover richtsnoeren gepubliceerd⁹.

Aanbeveling: De Deontologische code voor de leden van de Kamer van volksvertegenwoordigers en het Reglement zouden in die zin kunnen worden gewijzigd en er kan ook een specifieke gedragscode worden overwogen. Ook een enquête bij de leden om de situatie in de Kamer te objectiveren, zou interessant kunnen zijn en zou de verdienste hebben het debat op gang te brengen.

C. Aanwezigheid en hoedanigheid van de parlementsleden in het Parlement

5. Evenwicht tussen mannen en vrouwen in het Bureau



Tijdens de zittingsperiode 2021/2022 bestaat het Bureau van de Kamer van volksvertegenwoordigers uit een voorzitter, drie ondervoorzitters (onder wie twee vrouwen), vijf leden (onder wie twee vrouwen), een ex-Kamervoorzitter (man) en twee toegevoegde leden (van wie één vrouw), opdat elke fractie met ten

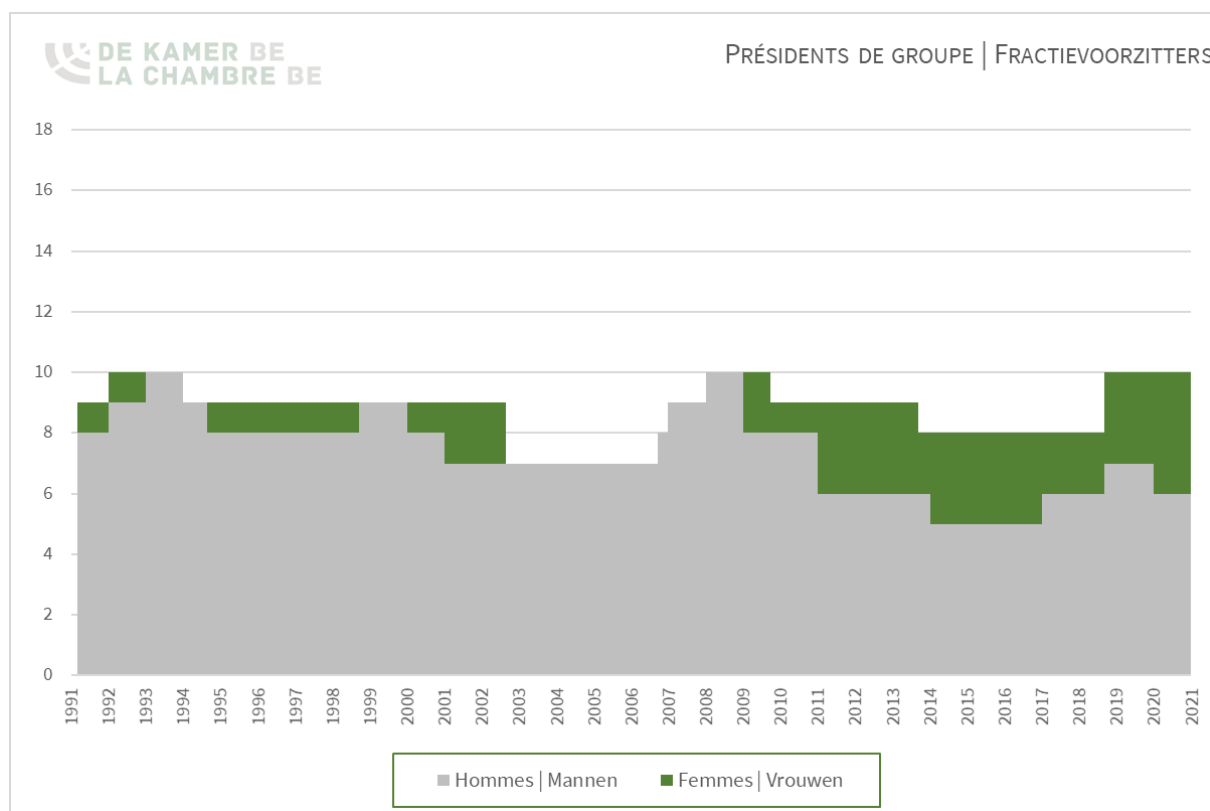
Violence against women in parliament | Interparlementaire Unie <https://www.ipu.org/impact/gender-equality/womens-rights/combating-violence-against-women/violence-against-women-in-parliament>

⁹ Guidelines for the elimination of sexism, harassment and violence against women in parliament, Interparlementaire Unie, 2019, beschikbaar op de website van de IPU, <https://www.ipu.org/resources/publications/reference/2019-11/guidelines-elimination-sexism-harassment-and-violence-against-women-in-parliament>

minste 12 leden gelijkwaardig in het Bureau vertegenwoordigd wordt. Tijdens de zitting 2021/2022 was er in het Bureau van de Kamer met andere woorden genderpariteit.

6. Evenwicht tussen mannen en vrouwen in de Conferentie van voorzitters

Bij de voorzitters van de erkende politieke fracties, die, samen met de voorzitter en de ondervoorzitters van de Kamer, de Conferentie van voorzitters vormen, waren er bij aanvang van de zitting 2021/2022 vier vrouwen en zes mannen. In de loop van de zitting 2021/2022 werd de pariteit tussen vrouwelijke en mannelijke fractievoorzitters bereikt (als gevolg van een voorzitterswissel).



7. Voorzitterschap van de instelling

Sinds de zitting 2020/2021 heeft de Kamer van volksvertegenwoordigers voor het eerst in haar bestaan een voorzitter. Tot in oktober 2020 was de voorzitter, die samen met de rest van het Bureau jaarlijks bij het begin van elke zitting wordt verkozen, steeds een man.

8. Parlementaire commissies voorgezeten door vrouwen en mannen

Tijdens de zitting 2021/2022 telt de Kamer in totaal 34 parlementaire commissies met een voorzitter: 12 vaste commissies (waarvan er 5 door een vrouw worden voorgezeten), 13 bijzondere commissies (waarvan er 9 door een vrouw worden voorgezeten), drie adviescomités (waarvan er 2 door een vrouw worden voorgezeten), twee subcommissies (allebei onder het voorzitterschap van een man), drie werkgroepen (waarvan er 2 door een vrouw worden voorgezeten) en tot slot diverse delegaties, waaronder de parlementaire delegatie bij de Parlementaire Assemblee van de Organisatie voor Veiligheid en Samenwerking in Europa, die door een man wordt voorgezeten.

In totaal hebben iets meer dan de helft (18) van die 34 organen een voorzitter. Die pariteit op het niveau van de commissievoorzitters is onlosmakelijk verbonden met het feit dat de Kamer door een vrouw wordt voorgezeten. De Kamervoorzitter zit immers ook 8 van de 13 bijzondere commissies en een adviescomité voor.

Hieronder volgt de lijst met de commissievoorzitters en -voorzitters.

Nl	Fr	Type	Genre Gender
Landsverdediging	Défense nationale	Permanente Vaste	Homme Man
Justitie	Justice	Permanente Vaste	Femme Vrouw
Buitenlandse Betrekkingen	Relations extérieures	Permanente Vaste	Femme Vrouw
Financiën en Begroting	Finances et Budget	Permanente Vaste	Femme Vrouw
Sociale Zaken, Werk en Pensioenen	Affaires sociales, Emploi et Pensions	Permanente Vaste	Femme Vrouw
Grondwet en Institutionele vernieuwing	Constitution et Renouveau institutionnel	Permanente Vaste	Femme Vrouw
Binnenlandse Zaken, Veiligheid, Migratie en Bestuurszaken	Intérieur, Sécurité, Migration et Matières administratives	Permanente Vaste	Homme Man
Economie, Consumentenbescherming en Digitale agenda	Économie, Protection des consommateurs et Agenda numérique	Permanente Vaste	Homme Man
Mobiliteit, Overheidsbedrijven en Federale instellingen	Mobilité, Entreprises publiques et Institutions fédérales	Permanente Vaste	Homme Man
Gezondheid en Gelijke Kansen	Santé et Egalité des chances	Permanente Vaste	Homme Man
Energie, Leefmilieu en Klimaat	Energie, Environnement et Climat	Permanente Vaste	Homme Man
COVID-19	COVID-19	Permanente Vaste	Homme Man
Comptabiliteit	Comptabilité	Spéciale Bijzondere	Femme Vrouw
Naturalisaties	Naturalisations	Spéciale Bijzondere	Homme Man
Verzoekschriften	Pétitions	Spéciale Bijzondere	Femme Vrouw
Vervolgingen	Poursuites	Spéciale Bijzondere	Femme Vrouw
Reglement en Hervorming van de parlementaire werkzaamheden	Règlement et Réforme du Travail parlementaire	Spéciale Bijzondere	Femme Vrouw
Controle betreffende de Verkiezingsuitgaven en de Boekhouding van de politieke partijen	Contrôle des Dépenses électorales et de la Comptabilité des partis politiques	Spéciale Bijzondere	Femme Vrouw
Vast comité P en I	Comité permanent P et R	Spéciale Bijzondere	Femme Vrouw
Parlementaire Overlegcommissie	Commission parlementaire de Concertation	Spéciale Bijzondere	Femme Vrouw
Legeraankopen en -verkoop	Achats et ventes militaires	Spéciale Bijzondere	Homme Man
Opvolging van de buitenlandse zendingen	Suivi des missions à l'étranger	Spéciale Bijzondere	Femme Vrouw
Bijz. comm. COVID-19	Comm. spéc. COVID-19	Spéciale Bijzondere	Homme Man
Bijz. comm. Congo	Comm. spéc. Congo	Spéciale Bijzondere	Homme Man
Evaluatie van de staatshervormingen	Évaluation des réformes de l'État	Spéciale Bijzondere	Femme Vrouw
Europese Aangelegenheden	Questions européennes	Avis Advies	Femme Vrouw
Maatschappelijke Emancipatie	Emancipation sociale	Avis Advies	Femme Vrouw
Wetenschappelijke en technologische vraagstukken	Questions scientifiques et technologiques	Avis Advies	Homme Man
Rekenhof	Cour des comptes	Sous Sub	Homme Man
Nucleaire veiligheid	Sécurité nucléaire	Sous Sub	Homme Man
Politieke partijen	Partis politiques	Gr.Travail Werkgroep	Homme Man
Voedselveiligheid	Sécurité alimentaire	Gr.Travail Werkgroep	Femme Vrouw
Toepassing van artikel 45 van de GBA-wet	Application de l'article 45 de la loi sur l'APD	Gr.Travail Werkgroep	Femme Vrouw
Parlementaire vergadering van de Organisatie voor de Veiligheid en de Samenwerking in Europa	Assemblée parlementaire de l'Organisation pour la Sécurité et la Coopération en Europe	Delegation Délégation	Homme Man

9. Voorzitterschap van de commissies met betrekking tot sociaal-culturele zaken (gezondheid, onderwijs, sociale zaken, werk, gezin, cultuur, sport)

De twee bevoegde vaste commissies – Sociale Zaken en Gezondheid – hebben respectievelijk een vrouw en een man als voorzitter.

10. Voorzitterschap van de commissies met betrekking tot de basisfuncties (buitenlandse en binnenlandse zaken, defensie, justitie)

Van de vier bevoegde vaste commissies worden er twee door een vrouw voorgezeten (Justitie en Buitenlandse Zaken) en twee door een man (Landsverdediging en Binnenlandse Zaken).

11. Voorzitterschap van de commissie met betrekking tot infrastructuur (vervoer, communicatie, milieu)

De commissie Mobiliteit wordt door een man voorgezeten.

12. Voorzitterschap van de commissies op het gebied van economie (financiën, handel, industrie, landbouw)

De twee bevoegde vaste commissies – Financiën en Economie – hebben respectievelijk een vrouw en een man als voorzitter.

13. Zijn beide geslachten in alle commissies vertegenwoordigd?

In welke commissies zijn er het meeste vrouwen?

In welke commissies zijn vrouwen ondervertegenwoordigd of zijn er geen vrouwen?

Tijdens de zitting 2021/2022 telde de Kamer van volksvertegenwoordigers 39 organen die bestaan uit leden van de Kamer.

In drie van die organen heeft geen enkele vrouw zitting: in de parlementaire delegaties "Benelux Interparlementaire Assemblee" en "Parlementaire Assemblee van de Unie voor het Middellandse Zeegebied" en de subcommissie Rekenhof.

Het orgaan met de meeste vrouwen is het adviescomité voor de Maatschappelijke Emancipatie. Het Reglement van de Kamer bepaalt dat de fracties die vrouwelijke leden tellen, in dit comité door minstens één vrouwelijk lid vertegenwoordigd moeten zijn.

In de vaste commissies zijn vrouwen oververtegenwoordigd in de commissies voor Sociale Zaken, Gezondheid en COVID-19. De vaste commissies voor Mobiliteit, Energie, Defensie, Grondwet, Binnenlandse Zaken en Financiën tellen minder dan 40 % vrouwelijke leden. In de commissie voor Financiën (die wel door een vrouw wordt voorgezeten) vertegenwoordigen ze 12 % (2 vrouwen op 17 leden).

Hieronder volgt een overzicht van het aantal vrouwelijke leden in de vaste en de bijzondere commissies, de adviescomités, de subcommissies, de werkgroepen en de parlementaire delegaties.

Nl	Fr	Type	Femme Vrouw	%
Landsverdediging	Défense nationale	Permanente Vaste	5 17	29%
Justitie	Justice	Permanente Vaste	8 17	47%
Buitenlandse Betrekkingen	Relations extérieures	Permanente Vaste	8 17	47%
Financiën en Begroting	Finances et Budget	Permanente Vaste	2 17	12%
Sociale Zaken, Werk en Pensioenen	Affaires sociales, Emploi et Pensions	Permanente Vaste	12 17	71%
Grondwet en Institutionele vernieuwing	Constitution et Renouveau institutionnel	Permanente Vaste	5 17	29%
Binnenlandse Zaken, Veiligheid, Migratie en Bestuurszaken	Intérieur, Sécurité, Migration et Matières administratives	Permanente Vaste	5 17	29%
Economie, Consumentenbescherming en Digitale agenda	Économie, Protection des consommateurs et Agenda numérique	Permanente Vaste	7 17	41%
Mobiliteit, Overheidsbedrijven en Federale instellingen	Mobilité, Entreprises publiques et Institutions fédérales	Permanente Vaste	6 17	35%
Gezondheid en Gelijke Kansen	Santé et Egalité des chances	Permanente Vaste	11 17	65%
Energie, Leefmilieu en Klimaat	Energie, Environnement et Climat	Permanente Vaste	6 17	35%
COVID-19	COVID-19	Permanente Vaste	9 16	56%
Comptabiliteit	Comptabilité	Spéciale Bijzondere	1 11	9%
Naturalisaties	Naturalisations	Spéciale Bijzondere	9 17	53%
Verzoekschriften	Pétitions	Spéciale Bijzondere	10 17	59%
Vervolgingen	Poursuites	Spéciale Bijzondere	2 7	29%
Reglement en Hervorming van de parlementaire werkzaamheden	Règlement et Réforme du Travail parlementaire	Spéciale Bijzondere	4 17	24%
Controle betreffende de Verkiezingsuitgaven en de Boekhouding van de politieke partijen	Contrôle des Dépenses électorales et de la Comptabilité des partis politiques	Spéciale Bijzondere	3 17	18%
Vast comité P en I	Comité permanent P et R	Spéciale Bijzondere	2 13	15%
Parlementaire Overlegcommissie	Commission parlementaire de Concertation	Spéciale Bijzondere	5 10	50%
Legeraankopen en -verkoop	Achats et ventes militaires	Spéciale Bijzondere	5 14	36%
Opvolging van de buitenlandse zendingen	Suivi des missions à l'étranger	Spéciale Bijzondere	3 13	23%
Bijz. comm. COVID-19	Comm. spéc. COVID-19	Spéciale Bijzondere	13 17	76%
Bijz. comm. Congo	Comm. spéc. Congo	Spéciale Bijzondere	6 17	35%
Evaluatie van de staatshervormingen	Évaluation des réformes de l'État	Spéciale Bijzondere	4 14	29%
Europese Aangelegenheden	Questions européennes	Avis Advies	4 10	40%
Maatschappelijke Emancipatie	Emancipation sociale	Avis Advies	12 13	92%
Wetenschappelijke en technologische vraagstukken	Questions scientifiques et technologiques	Avis Advies	3 13	23%
Rekenhof	Cour des comptes	Sous Sub	0 9	0%
Nucleaire veiligheid	Sécurité nucléaire	Sous Sub	3 9	33%
Politieke partijen	Partis politiques	Gr.Travail Werkgroep	1 9	11%
Voedselveiligheid	Sécurité alimentaire	Gr.Travail Werkgroep	6 9	67%
Toepassing van artikel 45 van de GBA-wet	Application de l'article 45 de la loi sur l'APD	Gr.Travail Werkgroep	4 9	44%
Benelux Interparlementaire Assemblée	Assemblée Interparlementaire Benelux	Delegation Délégation	0 10	0%
Parlementaire Vergadering van de Raad van Europa	Assemblée parlementaire du Conseil de l'Europe	Delegation Délégation	1 4	25%
Parlementaire vergadering van de Organisatie voor de Veiligheid en de Samenwerking in Europa	Assemblée parlementaire de l'Organisation pour la Sécurité et la Coopération en Europe	Delegation Délégation	1 5	20%
Parlementaire Assemblée Unie Middellandse Zee	Assemblée Parlementaire Union Méditerranée	Delegation Délégation	0 1	0%
NAVO-Parlementaire Assemblée	Assemblée parlementaire de l'OTAN	Delegation Délégation	1 4	25%
EUROPOL controlegroep	Groupe de contrôle EUROPOL	Delegation Délégation	1 2	50%

14. Hoe wordt er over de samenstelling van de commissies beslist?

De samenstelling van de parlementaire organen stoelt in het algemeen op de evenredige vertegenwoordiging van de politieke fracties, die wordt bepaald op basis van hun zetelaantal in de Kamer van volksvertegenwoordigers, zoals vastgesteld na elke verkiezing. Ieder lid van een in de vaste commissies vertegenwoordigde politieke fractie moet van ten minste een commissie deel uitmaken. De leden die deel uitmaken van een politieke fractie die niet in de vaste commissies vertegenwoordigd is of die geen deel uitmaken van een politieke fractie, hebben zitting in ten minste een van die commissies naar keuze, maar hebben geen stemrecht.

De politieke fracties beslissen – binnen het reglementaire kader van de Kamer – autonoom welke leden zitting hebben in de commissies.

D. Gedeelde verantwoordelijkheid met de mannelijke leden

15. Hebben er mannelijke parlementsleden deelgenomen aan de totstandkoming van de wetten over gendergelijkheid? Hebben ze dergelijke teksten (mee) ingediend?

Het wetgevende bestand bevat 113 wetsvoorstellen die (sinds 1988) werden ingediend en betrekking hebben op de gelijkheid tussen mannen en vrouwen.¹⁰ Van die teksten hadden er 14 (12 %) enkel mannelijke indieners, 35 voorstellen werden enkel door vrouwen ondertekend (31 %). De meeste – 64 voorstellen van de 113, of 57 % – werden door zowel vrouwen als mannen ondertekend.

16. Zijn mannelijke parlementsleden vaak geneigd de bezorgdheden van hun kiezers op het stuk van gendergelijkheid te vertolken?

Bij wijze van steekproef werd de inhoud van de mondelinge vragen onderzocht. Een mondelinge vraag stellen is een individueel recht van de volksvertegenwoordiger. De databank van de mondelinge vragen bevat (in de periode 1988-2019) 518 vragen over de gelijkheid tussen vrouwen en mannen. Daarvan werden er 148, of 29 %, gesteld door mannen en 71 % door vrouwen. Die verhouding is in de periode 1988-2019 relatief stabiel gebleven. Het aandeel mannen is niet onbeduidend, maar ligt wel aanzienlijk lager dan het aandeel mannelijke parlementsleden.

17. Kunnen zowel mannelijke als vrouwelijke parlementsleden voorzitter worden van parlementaire commissies die zich bezighouden met gendergelijkheid? Is dat noodzakelijk?

Het Reglement van de Kamer bepaalt dat het adviescomité voor de Maatschappelijke Emancipatie door een vrouw wordt voorgezeten (art. 69 van het Reglement van de Kamer).

¹⁰ Opsplitsing op basis van volgende sleutelwoorden (EUROVOC): EGALITE DE TRAITEMENT | GELIJKE BEHANDELING; EGALITE DE REMUNERATION | GELIJKEID VAN BELONING; EGALITE HOMME-FEMME | GELIJKE BEHANDELING VAN MAN EN VROUW; DROITS DE LA FEMME | RECHTEN VAN DE VROUW; CONDITION FEMININE | POSITIE VAN DE VROUW; DISCRIMINATION SEXUELLE | DISCRIMINATIE OP GROND VAN GESLACHT.

18. Hebben mannelijke en vrouwelijke parlementsleden in gelijke mate toegang tot professionele ontwikkeling en opleiding? Maken seminars over gendergelijkheid daar deel van uit?

Dit vraagstuk valt onder de interne werking van de politieke fracties. Alle opleidingen die de Kamer voor de leden organiseert, staan zonder onderscheid voor alle leden open. Tot nu toe heeft de Kamer nog nooit een opleiding over genderkwesties georganiseerd.

Wat het partnerschap tussen mannen en vrouwen betreft, doen de door de werkgroep gehanteerde screeningtools volgende vragen rijzen, die de werkgroep niet kan beantwoorden:

- Kan uw parlement tot voorbeeld dienen wat het partnerschap tussen mannen en vrouwen betreft? Zo ja, waaraan is het welslagen van dat partnerschap te danken? Zo niet, hoe zou dat partnerschap kunnen worden versterkt?
- Is het de gangbare opvatting dat gendergelijkheid ook de mannen aanbelangt en dat ze deel uitmaakt van hun verantwoordelijkheden?
- Welke factoren zetten mannen ertoe aan zich met die vraagstukken bezig te houden?
- Spreken de mannelijke parlementsleden zich publiekelijk uit over het thema gendergelijkheid en zo ja, voor welke precieze aspecten nemen ze het vaakst publiekelijk de verdediging op?
- Hoe frequent nemen mannen het woord tijdens parlementaire debatten over gendergelijkheid?
- Staan vrouwen erachter dat mannen een rol spelen in en het opnemen voor genderkwesties?

E. Reglementaire aspecten

19. Wordt de specificiteit van beide geslachten in aanmerking genomen in het Reglement van het Parlement?

De genderdimensie is in het Reglement van de Kamer van volksvertegenwoordigers nauwelijks aanwezig.

Artikel 69 van het Reglement is de enige bepaling waarin de genderdimensie aan bod komt. Dat artikel regelt de samenstelling en de werking van het adviescomité voor de Maatschappelijke Emancipatie en bepaalt dat de fracties die in de vaste commissies vertegenwoordigd zijn en die vrouwelijke leden tellen, in het adviescomité door minstens een vrouwelijk lid vertegenwoordigd moeten zijn. Artikel 69.1., 3de lid behoudt het voorzitterschap van het adviescomité overigens voor aan een vrouw.

Artikel 69.2 van het Reglement bepaalt bovendien dat elke fractie die niet in de vaste commissies vertegenwoordigd is onder haar leden een vrouwelijk lid aanwijst dat zal deelnemen aan de werkzaamheden van het comité, zonder stemgerechtigd te zijn.

Op artikel 69 wordt nader ingegaan in het deel van het verslag dat aan het adviescomité voor de Maatschappelijke Emancipatie wordt gewijd.

20. Indien het Reglement van het Parlement tegen het licht werd gehouden vanuit het oogpunt van de genderdimensie, welke personen of structuren werden daar dan mee belast?

Een dergelijk onderzoek werd nog niet uitgevoerd.

21. a) Bestaan er algemene regels over de samenstelling van de verschillende organen die toezien op gendergelijkheid op strategische posities (commissie, Conferentie van voorzitters, bestuurscomité, voorzitterschap van de Kamer, enz.)?

b) Worden er maatregelen genomen om vrouwen een gewaarborgde toegang tot leidinggevende functies in het Parlement te verschaffen? Zo ja, welke? Zo niet, moeten er dergelijke maatregelen worden genomen?

a) Er zijn geen algemene regels om gendergelijkheid in de verschillende organen te waarborgen. Als basisregel geldt de evenredige vertegenwoordiging van de politieke fracties. Enkel in artikel 69 van het Reglement wordt een genderdimensie aan het beginsel van de evenredige vertegenwoordiging toegevoegd, door een verplichte aanwezigheid van vrouwelijke leden in het adviescomité voor de Maatschappelijke Emancipatie op te leggen (zie vragen nrs. 13 en 19).

- Samenstelling van de vaste commissies: art. 19.2.: 17 leden worden benoemd volgens de evenredige vertegenwoordiging. Hetzelfde geldt voor de tijdelijke commissies (art. 20) en de bijzondere commissies (art. 21);

- Bureau: evenredige vertegenwoordiging + gewezen Kamervoorzitters + voorzitters van de politieke fracties + toegevoegde leden (art. 3.1 en 3.2.);

- Bestuurscomité: 3 ondervoorzitters en 2 leden van het Bureau (art. 3.3.);

- Conferentie van voorzitters: voorzitters + 3 ondervoorzitters + gewezen voorzitters van de Kamer + voorzitters en 1 lid van elke politieke fractie (art. 14)

b) Neen.

De vraag of er meer rekening moet worden gehouden met de genderkwestie is politiek van aard en kan niet door de werkgroep worden beantwoord.

22. Zou elke commissie gezamenlijk door een man en een vrouw kunnen en moeten worden voorgezeten?

Behalve in artikel 69 voorziet het Reglement niet in enige gendervoorwaarde voor de benoeming van de voorzitters en de ondervoorzitters van de commissies.

De Kamer zou, op grond van haar constitutieve autonomie, kunnen beslissen dat de commissies gezamenlijk door een man en een vrouw voorgezeten worden. Om het beginsel van een gezamenlijk voorzitterschap in te voeren, moet het Reglement worden gewijzigd: het gaat om een politieke keuze.

Dat beginsel zou voor bepaalde organen van de Kamer evenwel niet zo eenvoudig toe te passen zijn. Denken we bijvoorbeeld aan het federaal adviescomité voor Europese Aangelegenheden (art. 68, II.2 van het Reglement), dat wordt voorgezeten door de voorzitter van het adviescomité voor Europese

Aangelegenheden van de Kamer (m.a.w. door de voorzitter van de Kamer of een door hem/haar aangewezen ondervoorzitter) en een lid van de Senaat.

III. Juridisch kader en wetgevende functie

In dit hoofdstuk komen volgende punten aan bod:

- het grondwettelijk en wettelijk kader (punt A),
- de genderdimensie in de procedures voor de aanneming van wetten (punt B),
- het adviescomité voor de Maatschappelijke Emancipatie (punt C),
- het kiesstelsel (punt D).

A. Grondwettelijk en wettelijk kader

23. Wordt er in het grondwettelijk recht of een gelijkwaardig juridisch kader rechtstreeks verwezen naar gendergelijkheid in verband met de politieke vertegenwoordiging?

De Grondwet werd op 21 februari 2002 gewijzigd om er het beginsel van het grondrecht van de gelijkheid tussen vrouwen en mannen in op te nemen. Bij de herziening van de Grondwet werd, dankzij de wijziging van artikel 10 en de invoeging van een artikel 11*bis*, de gelijkheid van vrouwen en mannen gewaarborgd en hun gelijke toegang tot de door verkiezing verkregen mandaten en de openbare mandaten georganiseerd. Artikel 11*bis* garandeert meer bepaald de aanwezigheid van vrouwen in de federale regering, maar niet de paritaire samenstelling van de regering.

In het verlengde van de Grondwetswijziging werden in de loop van 2002¹¹ verscheidene wetten (de zogenaamde pariteitswetten) aangenomen tot invoering van het evenwicht tussen mannen en vrouwen op de kandidatenlijsten voor de federale, de Europese en de regionale verkiezingen met inachtneming van het grondwettelijke karakter van de samenstelling van de kieslijsten.

In het verlengde van de Grondwetswijziging heeft het federale Parlement op 5 mei 2003 ook twee wetten aangenomen die de aanwezigheid van personen van verschillend geslacht in alle regeringen van het land waarborgen¹².

Conclusie: De gelijke toegang van mannen en vrouwen tot de door verkiezing verkregen mandaten en de openbare mandaten wordt door de Grondwet gewaarborgd. De aanwezigheid van de verschillende

¹¹ 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, *B.S.*, 28 augustus 2002, blz. 37850; en wet van 18 juli 2002 tot waarborging van een gelijke vertegenwoordiging van mannen en vrouwen op de kandidatenlijsten van de kandidaturen voor de verkiezingen van de federale Wetgevende Kamers en van de Raad van de Duitstalige Gemeenschap, *B.S.*, 28 augustus 2002, blz. 37851 (Nu artikel 28 van de bijzondere wet van 8 augustus 1980 tot hervorming der instellingen, *B.S.*, 1 augustus 1980, p. 9434 en artikel 16*bis* van de bijzondere wet van 12 januari 1989 met betrekking tot de Brusselse Instellingen, *B.S.*, 14 januari 1989, p. 667.).

¹² Bijzondere wet van 5 mei 2003 op de gewaarborgde aanwezigheid van personen van verschillend geslacht in de Vlaamse Regering, de Franse Gemeenschapsregering, de Waalse Regering, de Brusselse Hoofdstedelijke Regering en onder de Gewestelijke Staatssecretarissen van het Brussels Hoofdstedelijk Gewest; en wet van 5 mei 2003 op de gewaarborgde aanwezigheid van personen van verschillend geslacht in de regering van de Duitstalige Gemeenschap, *B.S.*, 12 juni 2003, blz. 31694.

geslachten in de regeringen wordt gewaarborgd, maar niet de paritaire samenstelling ervan. De keuze om de paritaire samenstelling van de regeringen in de Grondwet op te nemen is een politieke keuze die door de politieke fracties moet worden gemaakt¹³.

Aanbeveling: het opnemen van de paritaire samenstelling van de regeringen in de Grondwet is een politieke keuze, die door de politieke fracties moet worden gemaakt.

24. Welke nationale wetten waarborgen gendergelijkheid?

De wet van 10 mei 2007 ter bestrijding van discriminatie tussen vrouwen en mannen (*B.S.*, 30 mei 2007, de zogenaamde genderwet) creëert een algemeen kader voor de bestrijding van discriminatie op grond van geslacht (art.3). Een direct onderscheid op grond van zwangerschap, bevalling, moederschap, geslachtsverandering, genderidentiteit en genderexpressie wordt gelijkgesteld met een direct onderscheid op grond van geslacht. De deelgebieden hebben gelijksoortige wetgeving aangenomen, elk in hun bevoegdheidsdomein.¹⁴

Op 12 januari 2007 heeft België bovendien een wet aangenomen (de zogenaamde *gender mainstreaming*-wet) om de gelijkheid tussen vrouwen en mannen te bevorderen door de genderdimensie te integreren in de Belgische federale beleidslijnen¹⁵. *Gender mainstreaming* is dus niet langer een vrijblijvend engagement, het is voortaan een wettelijke verplichting (bron: IGVM).

Naast de twee voormelde wetten, die een algemeen kader bieden, bestaan er talrijke andere teksten met regels inzake gelijkheid en non-discriminatie in een welbepaalde context (zoals in de arbeidswereld), waarvan hier geen opsomming kan worden gegeven. Bij wijze van voorbeeld kunnen de wet van 22 april 2012 ter bestrijding van de loonkloof tussen mannen en vrouwen (*B.S.* 28 augustus 2012) of de quotawet van 28 juli 2011¹⁶ [...] teneinde te garanderen dat vrouwen zitting hebben in de raden van bestuur van de autonome overheidsbedrijven, de genoteerde vennootschappen en de Nationale Loterij, worden aangehaald.

Conclusie: De wetgever heeft gezorgd voor een regelgevend kader en voor richtsnoeren om gendergelijkheid te waarborgen. De uitvoering en de concrete toepassing ervan zijn doorslaggevend.

Aanbeveling: Het is aan de politieke fracties om na te gaan of het wettelijke kader dat gendergelijkheid moet waarborgen, volstaat dan wel moet worden herzien. Daarover kan worden gereflecteerd, bijvoorbeeld in

¹³ Zie DOC 54 3708, *B.S.* van 23 mei 2019.

¹⁴ Voor een volledig commentaar zie Sarah GANTY, Sophie VINCENT, *Discrimination sur la base du genre en droit belge, aperçu de la loi genre du 10 mai 2007*, in *Droits des femmes – Code commenté*, Larcier, 2020.

¹⁵ 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 (*B.S.*, 13 februari 2007).

¹⁶ Wet van 28 juli 2011 tot wijziging van de wet van 21 maart 1991 betreffende de hervorming van sommige economische overheidsbedrijven, het Wetboek van vennootschappen en de wet van 19 april 2002 tot rationalisering van de werking en het beheer van de Nationale Loterij teneinde te garanderen dat vrouwen zitting hebben in de raad van bestuur van de autonome overheidsbedrijven, de genoteerde vennootschappen en de Nationale Loterij, *B.S.*, 14 september 2011, blz. 59600.

samenwerking met het IGVM. Tijdens de 54^{ste} zittingsperiode werd een voorstel van resolutie in die zin ingediend, dat echter niet zijn beslag kreeg¹⁷.

25. Wat zijn de uit het oogpunt van de bevordering van gendergelijkheid belangrijkste wetten die de Kamer de jongste twee à vijf jaar heeft aangenomen?

Het wetgevende kader inzake gendergelijkheid dateert van voor die periode.

Tijdens de zittingsperiode 2014-2019 werd met de goedkeuring van de wet van 1 maart 2016 houdende instemming met het Verdrag van de Raad van Europa inzake het voorkomen en bestrijden van geweld tegen vrouwen en huiselijk geweld, gedaan te Istanbul op 11 mei 2011 (B.S., 9 juni 2016) de belangrijkste stap vooruit gezet.

Daarnaast kan worden verwezen naar:

- de wet van 18 december 2015 houdende diverse financiële bepalingen, houdende de oprichting van een administratieve dienst met boekhoudkundige autonomie "Sociale activiteiten", houdende wijziging van de wet van 11 mei 1995 inzake de tenuitvoerlegging van de besluiten van de Veiligheidsraad van de Organisatie van de Verenigde Naties en houdende een bepaling inzake de gelijkheid van vrouwen en mannen (B.S., 29 december 2015) (DOC 54K1459). Die tekst wijzigt de bepalingen met betrekking tot het Instituut voor de gelijkheid van vrouwen en mannen opdat het, naast de financiering van organisaties die de gelijkheid tussen vrouwen en mannen bevorderen, ook transgenderorganisaties zou kunnen financieren;
- de wet van 25 december 2016 tot wijziging van de artikelen 335 en 335ter van het Burgerlijk Wetboek betreffende de wijze van naamsoverdracht aan het kind (B.S., 30 december 2016). Deze wet wijzigt de wet van 8 mei 2014 tot wijziging van het Burgerlijk Wetboek met het oog op de invoering van de gelijkheid tussen mannen en vrouwen bij de wijze van naamsoverdracht aan het kind en aan de geadopteerde (B.S., 26 mei 2014), ingevolge een arrest van het Grondwettelijk Hof¹⁸.

Daarnaast werden er talrijke teksten voorgesteld: zo onder meer in de 55^{ste} zittingsperiode (niet-exhaustieve opsomming):

- DOC 55/0028, wetsvoorstel tot instelling van een verplichte loonpariteit in de privébedrijven;
- DOC 55/0037, voorstel van resolutie over het Belgische ontwikkelingssamenwerkingsbeleid, omtrent het halen van de duurzameontwikkelingsdoelstellingen inzake voedselzekerheid, voeding, gendergelijkheid en *empowerment* voor de vrouwen;
- DOC 55/0052, wetsvoorstel tot wijziging van de wet van 10 mei 2007 ter bestrijding van discriminatie tussen vrouwen en mannen, teneinde goede bedrijfspraktijken te bevorderen en de instelling van een "gelijk loon"-label mogelijk te maken;

¹⁷ Voorstel van resolutie over het inrichten van een "Conferentie voor de vrouwenrechten", van mevrouw Muriel Gerken c.s., DOC 54 2832.

¹⁸ arrest GwH nr. 2/2016 van 14 januari 2016.

- DOC 55/0061, wetsvoorstel tot wijziging van de wet van 10 mei 2007 ter bestrijding van discriminatie tussen vrouwen en mannen, teneinde een betere bescherming te bieden aan wie gezin en werk met elkaar moeten zien te combineren;
- DOC 55/0192, wetsvoorstel tot waarborging van een gelijke alternerende vertegenwoordiging van mannen en vrouwen op de kandidatenlijsten voor de verkiezingen van het Europees Parlement;
- DOC 55/0297, wetsvoorstel tot waarborging van een gelijke alternerende vertegenwoordiging van mannen en vrouwen op de kandidatenlijsten voor de verkiezingen van de Wetgevende Kamers;
- DOC 55/0627, voorstel van resolutie om van 8 maart de "Nationale Vrouwenrechtendag" te maken;
- DOC 55/0949, voorstel van bijzondere wet 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 55/1551, wetsvoorstel 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, en voor vrouwen met recht op een verhoogde tegemoetkoming, teneinde te voorzien in een specifieke tegemoetkoming in de kostprijs van contraceptiva voor mannen;
- DOC 55/1693, wetsvoorstel tot invoering van genderquota voor de directiecomités van autonome overheidsbedrijven en de Nationale Loterij.

Conclusie: er werden recentelijk weliswaar weinig wetten aangenomen, wat te verklaren valt door het feit dat het wettelijke kader dat de basis vormt meer dan vijf jaar oud is. Toch worden er nog steeds veel wetgevende initiatieven genomen en is gendergelijkheid niet uit de Kamerdebatten verdwenen.

Aanbeveling: Het is aan de politieke fracties om te beoordelen of er extra initiatieven genomen moeten worden om gendergelijkheid te bevorderen.

B. Genderdimensie in de procedures voor de aanneming van wetten – *gender mainstreaming*

26. Op welke manier worden wetten over gendergelijkheid voorgesteld of gewijzigd?

Moet dat proces worden bijgeschaafd?

Er bestaat geen specifieke procedure voor wetten betreffende gendergelijkheid. Ze volgen dezelfde weg als alle andere wetten.

Zij vallen onder de bevoegdheid van de commissie voor Justitie of van de commissie voor Gezondheid en Gelijke Kansen, evenals van het adviescomité voor de Maatschappelijke Emancipatie, dat steeds kan worden geraadpleegd of dat op eigen initiatief een advies kan verstrekken (er wordt verwezen naar deel III.C over de werking van het adviescomité).

27. Langs welke weg controleert het Parlement of de bestaande of voorgestelde wetten wel degelijk in overeenstemming zijn met het Verdrag inzake de uitbanning van alle vormen van discriminatie tegen vrouwen (CEDAW), en de andere internationale verplichtingen inzake gendergelijkheid in acht nemen?

Aan het wetgevende proces is geen follow-upsysteem gekoppeld.

Het bevoegde adviescomité kan beslissen een hoorzitting te organiseren met een instelling die voor ons land de rapportering over bepaalde verdragen coördineert (bijvoorbeeld het instituut dat zorgt voor de periodieke rapportering over het CEDAW) en het kan daarover aanbevelingen formuleren.

In 2020 vond er zo een hoorzitting plaats met de bevoegde minister, het IGVM en het maatschappelijke middenveld, maar ze leidde niet tot aanbevelingen.

28. Analyseert het Parlement de wetten vanuit het genderperspectief om de onderscheiden impact ervan op mannen en vrouwen te meten?

De wetsevaluatie vanuit het genderperspectief wordt geregeld door twee wetten:

- de 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 (B.S., 13 februari 2007) (de zogenaamde *gender mainstreaming*-wet);
- de wet van 15 december 2013 houdende diverse bepalingen inzake administratieve vereenvoudiging (B.S., 31 december 2013).

Die wetten stellen volgende tools ter beschikking van het Parlement:

- De regering definieert, in het begin van de legislatuur, ter gelegenheid van de regeringsverklaring, "voor het geheel van de beleidsvlakken, de strategische doelstellingen die zij in de loop ervan wil verwezenlijken in overeenstemming met de doelstellingen van de Vierde Wereldvrouwenconferentie die in september 1995 in Peking werd gehouden en, in de mate van het mogelijke, met de conclusies die werden geformuleerd door het Forum van de niet-gouvernementele organisaties dat tegelijkertijd met de Wereldvrouwenconferentie in China heeft plaatsgevonden". Aan de federale kamers moeten over het gevoerde beleid een tussentijds verslag en een verslag op het einde van de legislatuur worden voorgelegd. (art. 2, § 1, en art. 5 van de *gender mainstreaming*-wet);
- "De kredieten met betrekking tot de acties om gelijkheid van mannen en vrouwen te verwezenlijken, worden per departement, staatsdienst met afzonderlijk beheer, overheidsbedrijf en instelling van openbaar nut, uiteengezet in een gendernota die als bijlage wordt gevoegd bij elk ontwerp van algemene uitgavenbegroting." (art. 2, § 2, van de *gender mainstreaming*-wet);
- "Elke minister stelt jaarlijks, ter gelegenheid van de bespreking van de algemene beleidsnota's, de acties, maatregelen en projecten voor die bijdragen tot de verwezenlijking van de strategische doelstellingen bedoeld in § 1 alsook tot de bevordering van de gelijkheid van mannen en vrouwen." (art. 2, § 3, van de *gender mainstreaming*-wet);

- Elke minister gaat over tot de voorafgaande impactanalyse op de respectieve situatie van vrouwen en mannen, gendertest genoemd, [...] van voorontwerpen van wet en ontwerpen van koninklijke en ministeriële besluiten waarvoor de tussenkomst van de ministerraad bij wettelijke of reglementaire bepaling vereist is (art. 3 van de *gender mainstreaming*-wet). Die gendertest werd opgenomen in de regelgevingsimpactanalyses (RIA's) voorgeschreven door de voormelde wet van 15 december 2013.

In de praktijk:

- worden er in het raam van de regeringsverklaring geen strategische doelstellingen gedefinieerd (dat was ook niet het geval in de verklaring van oktober 2020);
- werden er, sinds de inwerkingtreding van de wet van 2007, twee verslagen bij de Kamer ingediend: het tussentijdse verslag voor de periode oktober 2014 - december 2016, en het verslag op het einde van het de legislatuur 2014-2019¹⁹. Over dat laatste verslag vond een gedachtewisseling plaats in het adviescomité voor de Maatschappelijke Emancipatie van de Kamer (DOC 55 1096);

Op te merken valt dat de staatssecretaris voor Gendergelijkheid, Gelijke Kansen en Diversiteit, toegevoegd aan de Minister van Mobiliteit, op 10 juni 2021 een *Federaal Plan Gender mainstreaming (2020-2024)*²⁰ ingediend heeft. Het somt een reeks beleidslijnen op waarin de regering de genderdimensie prioritair wil integreren. Volgens het plan zullen, naast "de bij wet voorziene verslagen aan het Parlement, deze beleidslijnen [...] het onderwerp uitmaken van een halfjaarlijkse opvolging door de Ministerraad"²¹;

- er wordt in de praktijk geen gendernota gevoegd bij de ontwerpbegroting;
- die doelstellingen worden niet systematisch opgenomen en toegelicht in alle beleidsnota's. Bepaalde beleidsnota's bevatten wel acties inzake gendergelijkheid²². Soms zijn het de Kamerleden die de vraag te berde brengen;
- de impactanalyses van de regelgeving worden bij de wetsontwerpen gevoegd (ze worden in het parlementaire stuk afgedrukt) en zijn dus beschikbaar voor de parlementsleden. Ze worden soms door de leden ter sprake gebracht tijdens de debatten.

¹⁹ Tussentijds verslag over het beleid dat werd gevoerd overeenkomstig de doelstellingen van de vierde Wereldvrouwenconferentie die in september 1995 in Peking heeft plaatsgehad (oktober 2014 - december 2016), 29 juni 2017; en Verslag op het eind van de legislatuur over het beleid dat werd gevoerd overeenkomstig de doelstellingen van de vierde wereldvrouwenconferentie die in september 1995 in Peking heeft plaatsgehad (oktober 2014 - december 2016), 25 april 2019; zie ook DOC Kamer 55 1096.

²⁰ Kan worden teruggevonden op de website van het IGVM: https://igvm-iefh.belgium.be/nl/nieuws/federaal_plan_gender_mainstreaming

²¹ *Ibid.*, blz. 2.

²² Bijvoorbeeld in december 2021: beleidsnota Zelfstandigen, KMO's en Landbouw DOC 55 2292/14 ("de aanmoediging van het vrouwelijk ondernemerschap"); beleidsnota Digitalisering (DOC 55 2292/015) en Telecom (DOC 55 2292/003) ("*Women in Digital*"); beleidsnota Ambtenarenzaken, Overheidsbedrijven, Telecommunicatie en Post (DOC 55 2294/010) ("*Werken aan diversiteit*"); beleidsnota Asiel et Migratie (DOC 2294/022) ("*Gendersensitief beleid*"); beleidsnota Mobiliteit (DOC 55 2292/039) (veeleer anekdotisch – zie de debatten over de toegang van vrouwen tot het openbaar vervoer en de fiets), beleidsnota Binnenlandse Zaken (DOC 55 2294/18) (schrapping van het gender op de eID's, bestrijding van geweld tegen vrouwen)...

29. Zo ja, welke personen of structuren zijn in het Parlement met die analyse belast?

Er zijn geen specifieke personen of structuren met die analyse belast.

30. Van welke mechanismen of structuren wordt er gebruikgemaakt om genderkwesties in de parlementaire werkzaamheden te integreren?

Werd er, bijvoorbeeld, een commissie voor gendergelijkheid of een forum voor vrouwelijke parlementsleden in het bijzonder met dat vraagstuk belast?

Indien er een dergelijk forum bestaat: hoe werkt het en hoe is het georganiseerd?

Op welke manier verloopt de besluitvorming?

Hoe wordt die groep gezien door de leden (m/v) die er geen deel van uitmaken?

Die vragen vallen onder de bevoegdheid van de commissie voor Gezondheid en Gelijke Kansen en van het adviescomité voor de Maatschappelijke Emancipatie. Bovendien is het niet uitzonderlijk dat een andere vaste commissie ingaat op genderkwesties in domeinen die onder haar bevoegdheid vallen (zo kwamen de vrouwenrechten in Afghanistan²³ aan bod in de commissie voor Buitenlandse Betrekkingen).

Er wordt verwezen naar deel III.C betreffende het adviescomité voor de Maatschappelijke Emancipatie, dat een aantal denksporen bevat om de werking ervan te verbeteren.

31. Zijn er contactpersonen voor genderkwesties?

Er zijn geen contactpersonen bij het Kamerpersoneel.

In de praktijk kan worden vastgesteld dat sommige leden en politieke medewerkers zich in genderkwesties lijken te specialiseren.

32. Bestaat er een bureau of eenheid met de specifieke opdracht informatie en adviezen te verstrekken over genderkwesties?

Neen. In het algemeen wordt er vanuit het Kamerpersoneel geen inhoudelijke ondersteuning geboden. Het zijn traditioneel de politieke medewerkers die, met de hulp van de studiecentra van de partijen, die taak op zich nemen.

De bibliotheek van het Parlement bevat veel informatie, maar stelt ook geen analyses voor en verstrekt geen adviezen.

33. Heeft het Parlement controlelijsten opgesteld aan de hand waarvan de wetten vanuit een genderoogpunt kunnen worden getoetst?

Neen.

²³ Resolutie over de bescherming van vrouwen- en meisjesrechten in Afghanistan, aangenomen op 9 december 2021, DOC 55 1958.

34. Heeft het Parlement toegang tot data per geslacht? Zo ja, op welke manier worden die gegevens gebruikt?

Ja. De Kamer kan toegang vragen tot dergelijke gegevens. Dat gebeurt vaak naar aanleiding van hoorzittingen in de vaste commissies of het adviescomité voor de Maatschappelijke Emancipatie. Ze komen boven op de toelichtingen van de uitgenodigde deskundigen of regeringsleden en worden gebruikt om de debatten aan te zwengelen.

35. Zijn er nog andere tools die er effectief voor gezorgd hebben dat genderkwesties in de parlementaire werkzaamheden in acht worden genomen?

Er zijn geen andere tools.

36. Welke betrekkingen onderhouden de bevoegde parlementaire instanties met de nationale mechanismen ter bevordering van het statuut van de vrouwen, de middenveldorganisaties, de privésector, de media en andere structuren?

De commissie voor Gezondheid en Gelijke Kansen en het adviescomité voor de Maatschappelijke Emancipatie raadplegen regelmatig de stakeholders, met inbegrip van het middenveld, in het kader van hoorzittingen, gedachtewisselingen of schriftelijke verzoeken om advies.

37. Beschikken ze over de nodige middelen (personeel, vergaderzalen, budget, enz.)?

De commissie voor Gezondheid en Gelijke Kansen en het adviescomité voor de Maatschappelijke Emancipatie beschikken over dezelfde middelen als de andere commissies en adviescomités van de Kamer.

38. Bestaat er meer dan een parlementair orgaan dat zich bezighoudt met genderkwesties? Hoe verhouden die verschillende instanties zich in dat geval tot elkaar?

Bestaat er een officieel coördinatiemechanisme tussen die instanties?

Wordt er efficiënt (samen)gewerkt?

Er bestaat geen specifiek coördinatiemechanisme tussen het adviescomité voor de Maatschappelijke Emancipatie en de commissie voor Gezondheid en Gelijke Kansen. Elke commissie regelt zelf haar werkzaamheden. Eventuele problemen worden informeel geregeld tussen de commissievoorzitters of, indien nodig, door de Conferentie van voorzitters.

39. Wordt het gendergelijkheidsvraagstuk opgenomen in de begroting en in het begrotingscontroleproces? Zo ja, leidt dat proces tot problemen? Zo niet, hoe kan het gendervraagstuk in dat proces worden geïntegreerd?

Niet systematisch – zie antwoord op vraag 28.

Conclusie: De Kamer beschikt over talrijke tools om genderkwesties te bespreken en om de wetten die verband houden met de gelijkheid tussen mannen en vrouwen te toetsen.

In de praktijk kan worden vastgesteld dat genderkwesties wel degelijk in de debatten aan bod komen.

Die besprekingen vinden echter niet op systematische of gestructureerde wijze plaats, net zo min als de impactevaluatie van de wetten op genderaspecten. Ze worden ook niet op één forum gecentraliseerd. Van

de mechanismen van de *gender mainstreaming*-wet als dusdanig wordt weinig gebruikgemaakt. De regelgevingsimpactanalyses (die enkel voor wetsontwerpen worden uitgevoerd) staan weliswaar ter beschikking van de leden, maar er wordt niet systematisch gebruik van gemaakt en de kwaliteit ervan werd soms al bekritiseerd²⁴.

Het is aan de Kamer om haar politieke controle uit te oefenen en te eisen dat de door de wet vooropgestelde instrumenten (verslagen e.d.) ter beschikking worden gesteld, indien ze dat opportuun acht.

Het is aan de politiek om te evalueren of de in dit hoofdstuk beschreven tools en mechanismen aan herziening toe zijn. De screeningtools waarop de werkgroep zich gebaseerd heeft, nodigen ertoe uit om zich in voorkomend geval volgende vragen te stellen: staan er voldoende middelen ter beschikking om genderkwesties in de parlementaire werkzaamheden te integreren? Werken de parlementaire organen die bevoegd zijn voor genderkwesties efficiënt? Hebben ze voldoende macht om het verschil te maken? Welke veranderingen ter bevordering van gendergelijkheid hebben ze al tot stand gebracht? Zou hun plaats in de parlementaire organisatie herzien of verbeterd moeten worden?

Wat het adviescomité voor de Maatschappelijke Emancipatie betreft, worden hieronder een aantal verbeterpistes besproken.

Aanbeveling: /

C. Adviescomité voor de Maatschappelijke Emancipatie

De werkgroep wilde dit deel van de doorlichting aanvullen met gedetailleerde informatie over de werking van het adviescomité voor de Maatschappelijke Emancipatie, en denkpistes voorstellen.

1 Voorgeschiedenis

Het adviescomité voor de Maatschappelijke Emancipatie werd opgericht in 1987, toen het nieuwe artikel 100*bis* ingevoegd werd in het Reglement van de Kamer²⁵.

Volgens het oorspronkelijke voorstel was het de bedoeling om een adviescomité voor het statuut van de vrouw in het leven te roepen, dat uitsluitend uit vrouwelijke leden bestond. Naarmate de parlementaire werkzaamheden vorderden, oordeelde men dat die samenstelling in strijd was met het principe van evenredige vertegenwoordiging, en werd ze aangepast. Uiteindelijk viel de keuze op de benaming 'Adviescomité voor de Maatschappelijke Emancipatie'.

²⁴ Zie FRISON, GAUDER, GOFFINET, HARMEL, *La loi gender mainstreaming, un outil pertinent pour lutter contre les inégalités femmes-hommes laissé au fond des tiroirs politiques*, in *Droit des femmes – Code commenté*, Larcier, 2020.

²⁵ De eerste besprekingen over de oprichting van het adviescomité voor de Maatschappelijke Emancipatie bij de Kamer van volksvertegenwoordigers waarvan we een spoor teruggevonden hebben, dateren van mei 1986. De Conferentie van voorzitters van de Kamer gaf een werkgroep toen de opdracht om na te denken over de oprichting van een adviescomité dat zich moest buigen over het statuut van de vrouw. Die werkgroep beëindigde zijn werkzaamheden op 11 juni 1986. De wijziging van het Reglement van de Kamer werd geacteerd op 28 januari 1987 (zie *Parl. St. K.* zitting 1986-1987 nr. 738/1 - zie ook de Parlementaire Handelingen van de plenaire vergadering van 28 januari 1987).

Dat artikel is sindsdien niet meer gewijzigd. De bepalingen over het comité staan momenteel in artikel 69 van het Reglement van de Kamer.

2. Samenstelling

2.1 Huidige situatie

Artikel 69.1 van het Reglement van de Kamer²⁶ moet ervoor zorgen dat het comité een significant aantal vrouwelijke leden telt. Elk van de vertegenwoordigde fracties die vrouwelijke leden telt, moet ten minste één vrouw als lid van het comité aanwijzen. Alleen fracties die meerdere leden in de commissie hebben, kunnen dus een man aanwijzen, wat uiteindelijk leidt tot een oververtegenwoordiging van vrouwen. Het Reglement bepaalt dat het voorzitterschap door een vrouw moet worden bekleed.

Elke fractie die niet in de vaste commissies vertegenwoordigd is, kan ook een vrouwelijk lid aanwijzen dat zal deelnemen aan de werkzaamheden, zonder stemgerechtigd te zijn. (art. 69.2 van het Reglement).

2.2 Pistes voor de toekomst

Het comité is dus niet paritair samengesteld. Zo telt het in de huidige legislatuur slechts één man onder de effectieve leden. Van de vier fracties die verschillende leden afvaardigen in het comité heeft slechts één fractie ervoor gekozen een man aan te wijzen. Momenteel zijn er geen mannen lid van het bureau. Ter vergelijking: in de 54^{ste} legislatuur waren drie van de dertien leden van het comité mannen, van wie er één tot ondervoorzitter benoemd werd.

Het is denkbaar dat er bij de oprichting van het comité gestreefd werd naar een oververtegenwoordiging van vrouwen. Tijdens de gezamenlijke vergadering van de adviescomités van Kamer en Senaat op 31 mei 2021 hebben verscheidene leden er echter op gewezen dat er meer mannen betrokken moeten worden bij de werkzaamheden.

Daartoe kunnen verschillende oplossingen overwogen worden, zoals:

- de fracties met meerdere zetels ertoe aanzetten om minstens één man af te vaardigen in het comité;
- artikel 69 van het Reglement wijzigen, zodat fracties met meerdere zetels minstens één lid van elk geslacht moeten afvaardigen in het comité;
- een man-vrouwverdeling invoeren in het bureau: het is denkbaar dat de voorzitter een vrouw moet zijn en de ondervoorzitter een man. Let wel: de bureaus van de commissies en de adviescomités worden samengesteld volgens het gewicht dat elke fractie heeft op grond van de verkiezingen

²⁶ Het artikel luidt als volgt: "Na iedere vernieuwing van de Kamer kan deze uit haar leden een adviescomité voor de maatschappelijke emancipatie benoemen bestaande uit zoveel leden als vereist is opdat elke in de vaste commissies vertegenwoordigde fractie vertegenwoordigd zou zijn in het comité door minstens één lid. De leden van het comité worden aangewezen overeenkomstig het bepaalde in de artikelen 157 en 158, doch met dien verstande dat elke van de in vorig lid bedoelde fracties die vrouwelijke leden telt, in dit comité door minstens één vrouwelijk lid vertegenwoordigd moet zijn. Het bureau van het comité wordt samengesteld bij de aanvang van elke zitting. Het is samengesteld uit een vrouwelijke voorzitter en een eerste en tweede ondervoorzitter die uit de leden van het comité worden gekozen."

(methode-D'Hondt). Het kan moeilijk zijn om dat aspect te verzoenen met aanvullende eisen op het gebied van gender.

3. Cijfers

Van bij het begin van de 55^{ste} legislatuur (2019-) en tot 31 oktober 2021 heeft het comité 25 vergaderingen gehouden en 2 gezamenlijke vergaderingen met het adviescomité van de Senaat.

Op verzoek van het adviescomité werd er een voorstel van resolutie goedgekeurd (art. 76 van het Reglement).²⁷

Het comité heeft ook een aantal keer over diverse thema's vergaderd. In dat verband werden er eenmaal een verslag²⁸ en eenmaal notulen²⁹ opgesteld.

4. Taken – Bevoegdheden

4.1 Adviezen en resoluties

a. Algemeen

De opdracht van het comité is in artikel 69.3 van het Reglement van de Kamer vastgelegd³⁰. Het comité wordt er voorgesteld als een adviesorgaan. Het controleert de regering niet en heeft evenmin een wetgevende functie. Wetsontwerpen en -voorstellen, mondelinge vragen e.d. die verband houden met gendergelijkheid vallen onder de bevoegdheid van de vaste commissie voor Gezondheid en Gelijke Kansen, of de commissie voor Justitie voor wat de basiswetgeving inzake non-discriminatie betreft³¹.

Het comité kan adviezen verstrekken op verzoek van de Kamer of van een van de Kamercommissies of op eigen initiatief.

b. Advies over een wetsvoorstel of een voorstel van resolutie

Een zoektocht in de precedentes (47^e (1988-1991) tot 54^e legislatuur – zie de bijgevoegde lijst) leert dat het comité veel adviezen verstrekt heeft over wetsvoorstellen of -ontwerpen die op dat moment in de vaste Kamercommissies besproken werden.

Die adviezen nemen de vorm aan van een bespreking, die eventueel vergezeld gaat van aanbevelingen. Het verslag wordt gehecht aan het verslag van de vaste commissie die belast is met de bespreking van het

²⁷ DOC 55 1844.

²⁸ Verslag op het eind van de legislatuur over het beleid dat werd gevoerd overeenkomstig de doelstellingen van de vierde wereldvrouwenconferentie die in september 1995 in Peking heeft plaatsgehad - Gedachtewisseling met de minister van Werk, Economie en Consumenten, belast met Armoedebestrijding, Gelijke Kansen en Personen met een beperking, DOC 55 1096.

²⁹ Hoorzitting en gedachtewisseling over de evaluatie door de GREVIO van de tenuitvoerlegging van het Verdrag van Istanbul door België.

³⁰ Het artikel luidt als volgt: "Het adviescomité heeft tot taak op eigen initiatief, op verzoek van de Kamer of van één der commissies, adviezen te verstrekken over de maatschappelijke emancipatie binnen de termijn vastgesteld door de instantie waaraan de vraag waarop het advies betrekking heeft is voorgelegd."

³¹ Wet van 10 mei 2007 ter bestrijding van bepaalde vormen van discriminatie, *B.S.*, 30 mei 2007, p. 29016; wet van 10 mei 2007 ter bestrijding van discriminatie tussen vrouwen en mannen, *B.S.*, 30 mei 2007, p. 29031.

ontwerp of het voorstel. Die adviezen kunnen als een *gender mainstreaming*-instrument³² beschouwd worden.

Enkele voorbeelden van de onderwerpen waarover advies werd verstrekt: discriminatie van vrouwen op de arbeidsmarkt (loonkloof, pensioenen), vertegenwoordiging van vrouwen in de politiek (veel adviezen over de kieswetgeving), familierecht (echtscheidingsprocedure, ouderlijk gezag, overdracht van de familienaam, ...).

Let wel: in de 54^{ste} en 55^{ste} legislatuur heeft het comité geen adviezen meer uitgebracht over wetsvoorstellen of -ontwerpen. Voorstellen of ontwerpen in verband met vrouwenrechten of het statuut van vrouwen in de samenleving, of meer algemeen in verband met genderkwesties, worden rechtstreeks besproken in de ter zake bevoegde vaste commissies, ook wat die laatste dimensie betreft³³.

c. Advies over 'grote thema's'

Bijna sinds het ontstaan van het comité is het gangbare praktijk dat het adviezen verstrekt over grote thema's die het als prioritair aanmerkt, zonder dat die adviezen dus per se verband houden met een specifiek wetsvoorstel of -ontwerp. Die adviezen worden verstrekt na uitvoerige raadplegingen van het maatschappelijk middenveld (hoorzittingen).

Wat de vorm betreft, worden deze adviezen in een parlementair stuk gegoten dat het verslag van de hoorzittingen en besprekingen omvat. Desgevallend formuleert het comité, tot besluit van de debatten, aanbevelingen, die aan het einde van het verslag opgenomen worden.

Het eerste van die adviezen dateert van 1988 en heeft als opschrift 'Advies over de vrouwenemancipatie' (DOC 47 409/01 - 1988). Dan is er nog het advies over nachtarbeid voor vrouwen en over de flexibiliteit van de arbeidstijd (DOC 47 890/01 - 1988/1989) en over vrouwen en asielbeleid (DOC 50 954/01). Recenter heeft het comité belangrijk werk verricht op het stuk van tewerkstelling en gender (DOC 54 3270) en intrafamiliaal geweld (DOC 55 1844).

³² Let wel: het comité kreeg geen specifieke bevoegdheden toegewezen naar aanleiding van de goedkeuring van de wet van 12 januari 2007 waarin *gender mainstreaming* geïnstitutionaliseerd wordt in België (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, B.S., 13 februari 2007, p. 7277). Alleen het verslag op het eind van de regeerperiode, zoals bedoeld in artikel 5, § 1 van die wet, maakte weleens het voorwerp uit van een gedachtewisseling in het adviescomité (zie DOC 55 1096 in november 2019).

³³ Zo werd het wetsontwerp houdende wijzigingen aan het Strafwetboek met betrekking tot het seksueel strafrecht (DOC 55 2141/1) integraal behandeld in de commissie voor Justitie. De commissie heeft in dat verband een reeks vrouwenrechtenorganisaties gehoord.

Voorts kan er verwezen worden naar een voorstel van resolutie betreffende de zogenaamde lgbt-vrije zones in Polen, dat behandeld werd in de commissie voor Buitenlandse Betrekkingen en goedgekeurd werd door de Kamer op 2 juli 2020 (DOC 55 972), of een voorstel van resolutie betreffende de situatie van LGBTI+-personen in Oeganda (DOC 55 847, dat goedgekeurd werd op 20 februari 2020), of nog de wet van 18 juni 2018 betreffende de aanpak van geweld omwille van cultuur, gewoonte, religie, traditie of de zogenaamde "eer", met inbegrip van de genitale verminking, B.S., 27 september 2018, p. 74180, dat goedgekeurd werd na een bespreking in de commissie voor de Volksgezondheid, het Leefmilieu en de Maatschappelijke Hernieuwing, zonder bespreking in het adviescomité.

Die werkwijze was vrij zeldzaam in die periode 1988-2014 (vijf adviezen van de 47^{ste} tot de 53^{ste} legislatuur), maar sinds de 54^{ste} legislatuur is ze de norm. Het comité heeft geen adviezen meer verstrekt over wetsvoorstellen of -ontwerpen.

De vorm van de adviezen is geëvolueerd. De voorbije jaren geeft het comité de voorkeur aan resoluties. Aangezien artikel 69 van het Reglement van de Kamer niet in die mogelijkheid voorziet, wordt er gebruikgemaakt van artikel 76³⁴. Concreet stelt het comité aan het einde van zijn werkzaamheden vast dat het aangewezen is een voorstel van resolutie op te stellen, en vraagt het daarvoor groen licht aan de Conferentie van voorzitters. Het aldus door het comité geformuleerde voorstel van resolutie wordt vervolgens aan de plenaire vergadering voorgelegd.

Die werkwijze lijkt de voorkeur weg te dragen van de leden, ondanks de procedurele omweg die ermee gepaard gaat. Met een resolutie kan men meer politiek gewicht in de schaal leggen. Die procedure geeft bovendien automatisch aanleiding tot een debat in de plenaire vergadering, waardoor de werkzaamheden van het comité meer zichtbaarheid krijgen.

De materiële bevoegdheden van het comité zijn beperkt tot 'maatschappelijke emancipatie'. Dat begrip wordt niet gedefinieerd in het Reglement. Uit de context voorafgaand aan de oprichting van het comité en de destijds vastgelegde regels over de samenstelling van het comité valt evenwel af te leiden dat het wel degelijk ging over de maatschappelijke emancipatie van vrouwen, wat ook blijkt uit een analyse van de vorige adviezen.

Let wel: sinds de 55^{ste} legislatuur gaan er in het comité stemmen op om zich ook te buigen over de maatschappelijke emancipatie van andere groepen in onze samenleving (kinderen, personen met een handicap, senioren, enz.). Tot dusver heeft het comité die stap niet gezet. Het gaf echter blijk van een open blik door het issue intrafamiliaal geweld ook vanuit het oogpunt van de kinderen onder de loep te nemen.

4.2 Hoorzittingen en gedachtewisselingen

In de marge van het voorbereidend werk voor zijn adviezen organiseert het comité ook hoorzittingen over specifiekere dossiers³⁵. Af en toe nodigt het ook de leden van de regering uit voor een gedachtewisseling³⁶.

³⁴ Het artikel luidt als volgt: "De Conferentie van voorzitters kan een commissie ermee belasten een probleem dat tot haar bevoegdheden behoort, te bespreken en daarover in de plenaire vergadering verslag uit te brengen. Het voorstel van resolutie dat de commissie tot besluit van haar werkzaamheden heeft aangenomen, wordt voorgelegd aan de plenaire vergadering, die het kan amenderen.[...]"

³⁵ Bijvoorbeeld: de aanwezigheid van vrouwen in de raden van bestuur – Hoorzitting – Doc 54 3724/1.

³⁶ Bijvoorbeeld: Kamer:

- Verkrachtingen en gendergerelateerd geweld – Gedachtewisseling met de vice-eersteminister en minister van Veiligheid en Binnenlandse Zaken, en met de minister van Justitie - DOC 54 3354/1
- Gedachtewisseling. Het Nationaal Actieplan 2015-2019 tegen alle vormen van gendergerelateerd geweld, DOC 54 1608/1.

Bijvoorbeeld: Senaat:

- Jaarverslag 2018 van het Instituut voor de gelijkheid van vrouwen en mannen - S. 7-128.
- Impact van de coronacrisis op vrouwen – S. 197

4.3 Activiteiten in het kader van vertegenwoordiging – missies

Op regelmatige basis neemt een delegatie van het comité deel aan een reeks activiteiten, zoals de interparlementaire commissies van het Europees Parlement (hoofdzakelijk de commissie die jaarlijks georganiseerd wordt ter gelegenheid van Internationale Vrouwendag op 8 maart) en de jaarlijkse bijeenkomsten van de VN-Commissie over de Status van de Vrouw (CSW).

De Kamer maakt ook deel uit van het netwerk *Women in Parliaments / Women Political Leaders*. De Kamer wijst in dat verband een lid van het adviescomité aan als WIP-ambassadeur.

Af en toe wordt het comité ook verzocht om deel te nemen aan andere internationale conferenties³⁷.

4.4 Colloquia en werkbezoeken

Heel af en toe organiseert het comité evenementen (colloquia³⁸ of informelere ontmoetingen) of werkbezoeken³⁹.

4.5 Versterking van de rol van het comité?

Tijdens de gezamenlijke vergadering van 31 mei 2021 hebben verscheidene leden erop gewezen dat de rol van de adviescomités van Kamer en Senaat versterkt moet worden.

Wat de Kamer betreft, kunnen daarbij de volgende opmerkingen en pistes geformuleerd worden:

- Adviezen over wetsvoorstellen of -ontwerpen:

Zoals hoger vermeld, heeft het comité sinds de 54^{ste} legislatuur geen adviezen meer uitgebracht over wetsvoorstellen of -ontwerpen⁴⁰.

Men kan zich afvragen of het nodig is om die dynamiek opnieuw op gang te brengen: voor een reeks teksten in verband met vrouwenrechten of genderkwesties werd die dimensie rechtstreeks behandeld door de ter zake bevoegde vaste commissie. Dat is een logischere manier om het werk te organiseren: de werkzaamheden worden in één commissie gecentraliseerd, er worden niet gelijktijdig en over dezelfde kwestie hoorzittingen gehouden in de commissie en in het comité, er dient maar één verslag opgesteld te worden, het aantal vergaderingen blijft beperkt, er is tijdswinst, enz.

Als men die dynamiek toch weer op gang wil brengen, kunnen de volgende pistes overwogen worden:

- de leden bewustmaken van het bestaan van het comité en de mogelijkheid om het om advies te vragen;

³⁷ De Kamer: zo heeft een delegatie van het comité in 2018 deelgenomen aan het *International Congress of Parliamentary Women's Caucuses* te Dublin, op uitnodiging van het Ierse parlement.

³⁸ Bijvoorbeeld: voorstelling van de studie *The State of the African Woman* in 2019, naar aanleiding van Internationale Vrouwendag op 8 maart; informele ontmoeting met de organisatoren van het Pride Festival Brussels in mei 2018.

³⁹ Bijvoorbeeld: bezoek aan het Zorgcentrum na Seksueel Geweld in het UMC Sint-Pieter te Brussel in januari 2018.

⁴⁰ Die evolutie houdt wellicht verband met het toenemende aandeel vrouwelijke volksvertegenwoordigers dat deel uitmaakt van de verschillende vaste commissies.

- een termijn bepalen waarin het comité zijn advies moet uitbrengen, om de wetgevende procedure niet te vertragen (het Reglement van de Kamer moet hiervoor gewijzigd worden).

- Advies over 'grote thema's'

Deze werkwijze lijkt de voorkeur van de leden te genieten en werkt in de praktijk goed. Het voordeel is dat ze een diepgaande analyse van een onderwerp mogelijk maakt, in een kader waarin de sense of urgency en de politieke spanningen die vaak gepaard gaan met de wetgevende procedure in strikte zin over het algemeen minder voelbaar zijn. Adviezen of resoluties fungeren dan als inspiratie voor latere wetgevende initiatieven en de uitvoering ervan wordt opgevolgd via mondelinge vragen (in de vaste commissie).

Er zijn enkele praktische problemen voor de leden: het comité vergadert gewoonlijk op dinsdagmiddag. Voor de leden lijkt het echter moeilijk de vergaderingen van het comité te combineren met die van de andere vaste commissies die op die dag plaatsvinden. De beperkte duur van de vergaderingen maakt het onmogelijk om meer dan twee personen per vergadering te horen, waardoor de werkzaamheden aanzienlijk vertraagd worden. Daarom heeft het comité in juni 2021 beslist op maandag te vergaderen, dus buiten de gebruikelijke commissiedagen, en langer te vergaderen (een namiddag). De volgende suggesties voor verbetering kunnen geformuleerd worden:

- het comité toestaan om zelf rechtstreeks voorstellen van resolutie op te stellen teneinde op die manier de omweg via de Conferentie van voorzitters te vermijden (wijziging van artikel 69 van het Reglement);
- dag en tijdstip van de vergadering: het voorgestelde nieuwe uurrooster evalueren.

- Omvorming in een vaste commissie

Tijdens de gesprekken die voorafgingen aan de oprichting van de werkgroep Gender kwam de verandering van het adviescomité voor de Maatschappelijke Emancipatie in een vaste commissie aan bod.

De werkgroep ziet echter niet de meerwaarde van een specifieke vaste commissie. Vooralsnog is er geen juridisch vacuüm, aangezien gendergelijkheid onder de bevoegdheid van de vaste commissies voor Gezondheid en Gelijke Kansen enerzijds en Justitie anderzijds valt. Een vaste commissie voor Gendergelijkheid zou ook slechts zeer beperkte wetgevende bevoegdheden hebben (wetten van 2007, wet inzake *gender mainstreaming*, begroting en jaarverslagen van het IGVM). Gendergelijkheid is per definitie een domeinoverschrijdend thema en daarom lijkt een adviescomité een adequaat instrument⁴¹. Het maakt het bovendien mogelijk om grondigere denkoefeningen te houden dan in een vaste commissie.

- Genderbewust Parlement

Men kan zich ook afvragen welke rol het comité in deze doorlichting zou kunnen spelen. Het is bijvoorbeeld denkbaar dat het adviescomité op gezette tijden ingelicht wordt over de voortgang van het project.

⁴¹ Let wel: de procedure op grond waarvan een vaste commissie advies verstrekt aan een andere commissie is ingewikkelder dan de procedure in artikel 69 van het Reglement (zie art. 28.4 Reglement).

5. Synergieën tussen de adviescomités van Kamer en Senaat

We vertrekken vanuit de volgende vaststellingen:

- de taken en het werkgebied van de commissies van Kamer en Senaat zijn vergelijkbaar;
- in de praktijk zijn ook de behandelde onderwerpen vergelijkbaar: er worden vaak hoorzittingen georganiseerd over dezelfde onderwerpen, soms in dezelfde periode en met dezelfde sprekers. Afgezien van het dubbele werk voor de administratie, bezorgt dit dubbele werk het federale Parlement ook een slecht imago bij het publiek;
- het thema gelijke kansen is in se domeinoverschrijdend en stopt niet bij de bevoegdheden van de federale overheid. Een voorbeeld is de problematiek van intrafamiliaal geweld, die door beide comités wordt behandeld en die nauw aansluit bij de bevoegdheden van de deelgebieden, zoals preventie, hulp aan slachtoffers, opvolging van daders, enz;
- zowel de Kamer als de Senaat nemen deel aan de CSW en het WIP-netwerk.

In de praktijk blijkt het echter ingewikkeld om de werkzaamheden van beide comités gezamenlijk te organiseren. Ten eerste is er de moeilijkheid om debatten en parlementaire werkzaamheden te organiseren terwijl de bevoegdheden van Kamer en Senaat verschillen. Ten tweede varieert de behandeling van een onderwerp soms naar gelang van de actualiteit. Momenteel is het voor de adviescomités onmogelijk om hun werkzaamheden over een langere periode dan een kwartaal te plannen. Het organiseren van gezamenlijke hoorzittingen en besprekingen lijkt daarom moeilijk en voor beide secretariaten niet aangewezen.

De vraag rijst dan ook of er op bepaalde vlakken geen synergieën kunnen worden ontwikkeld, zoals:

- de systematische informele uitwisseling van informatie;
- de organisatie van occasionele gezamenlijke activiteiten;
- gezamenlijke briefings over de voortgang van het project van een genderbewust parlement;
- briefing en debriefing van de Commission on the Status of Women.

D. Kiesstelsel

40. Worden er genderquota gehanteerd in uw kiesstelsel?

Het Kieswetboek voorziet in een gelijke vertegenwoordiging van mannen en vrouwen op de lijsten met kandidaten voor de verkiezingen van de federale wetgevende kamers.

Artikel 117bis van het Kieswetboek bepaalt namelijk dat:

« Op elk van de lijsten mag noch het verschil tussen het aantal kandidaten-titularissen van elk geslacht, noch het verschil tussen het aantal plaatsvervangende kandidaten van elk geslacht, groter zijn dan één. Bovendien mag het verschil tussen alle kandidaten van elk geslacht binnen éénzelfde lijst niet groter zijn dan één.

Noch de eerste twee kandidaten-titularissen, noch de eerste twee plaatsvervangende kandidaten van elk van de lijsten mogen van hetzelfde geslacht zijn. »

In de voorbije twee zittingsperioden werden er wetsvoorstellen ingediend om een systeem in te voeren waarbij mannen en vrouwen elkaar moeten afwisselen op de kieslijsten (het zogenoemde ritssysteem), vooralsnog zonder resultaat (zie bijvoorbeeld DOC 54 116, 472, 927, 928, 55 192 en 297).

Aanbeveling: Of het kiesstelsel al dan niet aan hervorming toe is, is een politieke kwestie.

41. Welke sancties zijn er (desgevallend) bij niet-naleving van de quota?

Elke kieslijst waarin de pariteit tussen mannen en vrouwen niet in acht genomen wordt, wordt afgewezen.

Artikel 119^{quinquies} van het Kieswetboek luidt namelijk als volgt:

« Het hoofdbureau van de kieskring wijst de lijsten af die niet hebben voldaan aan de bepalingen van artikel 117bis. »

42. Is er een mechanisme om overheidsmiddelen toe te wijzen aan vrouwelijke kandidaten?

Neen.

43. Welke factoren hebben de verkiezing of benoeming van vrouwen in het Parlement mogelijk gemaakt?

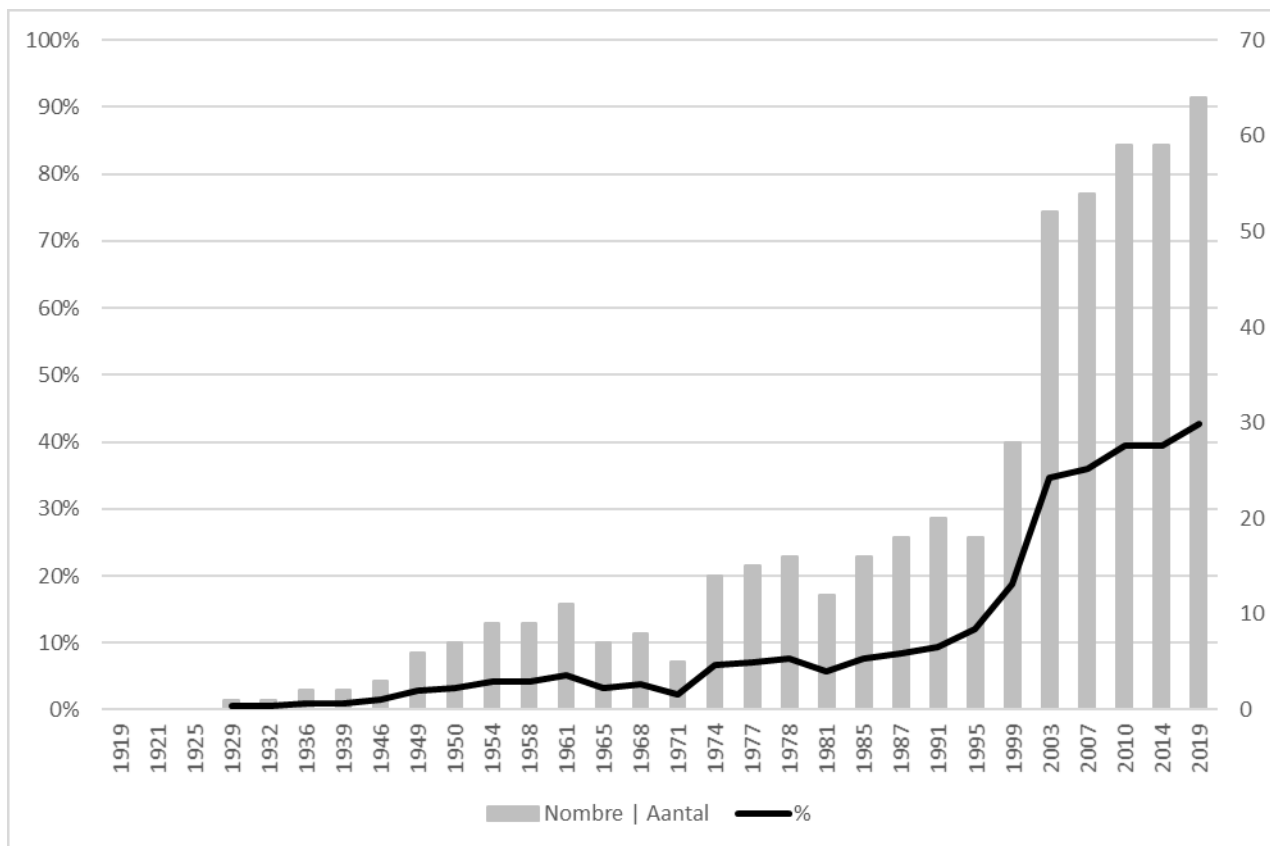
Dankzij de herziening van de Grondwet in 1920-1921 konden vrouwen zich verkiesbaar stellen voor de wetgevende kamers⁴². Het was wachten op de wet van 27 maart 1948 waarbij stemrecht voor de Wetgevende Kamers aan de vrouwen wordt verleend (B.S., 22 april 1948) vooraleer het algemeen stemrecht uitgebreid werd tot volwassen vrouwen. Tussen 1919 en 1948 was het stemrecht al toegekend aan een beperkt aantal vrouwen op grond van hun verwantschap met een tijdens de Eerste Wereldoorlog gesneuvelde soldaat. Tussen 1921 en 1948 werden er al enkele vrouwen verkozen tot Kamerlid.

44. Hoeveel vrouwen en mannen waren er kandidaat bij de jongste parlementsverkiezingen?

Op grond van de geldende wetgeving inzake de samenstelling van kandidatenlijsten moeten de lijsten paritair samengesteld zijn als het lijsten betreft met een even aantal kandidaten. Bij een oneven aantal kandidaten mag het verschil maximaal één vrouwelijke of mannelijke kandidaat zijn. Het aantal vrouwelijke kandidaten bedraagt dus ongeveer 50 %. De wet vereist echter niet dat er afwisselend vrouwen en mannen op een kandidatenlijst moeten staan.

⁴² E. GUBIN, J-P NANDRIN, E. GERARD en E. WITTE, *Geschiedenis van de Belgische Kamer van volksvertegenwoordigers*, Kamer van volksvertegenwoordigers, Brussel, 2003, p. 116: de significante aanwezigheid van vrouwen in de Kamer is deels het gevolg van de evolutie van de feministische eisen en de emancipatie van de vrouw. Tussen 1929 en 1940 oefenden drie vrouwen een mandaat uit. In 1921 werd Marie Spaak-Janson gecoöpteerd in de Senaat.

45. Hoeveel vrouwelijke en mannelijke parlementsleden zijn er?



Tot 1995 bestond ongeveer 10 % van de assemblee uit vrouwen. In dat jaar steeg het percentage vrouwen voor het eerst boven die 10 % uit. Vanaf 1999 werd de uitwerking van de quotawetgeving merkbaar: doordat vrouwen een verkiesbare plaats moesten krijgen, steeg het aantal vrouwelijke volksvertegenwoordigers van 12 % naar 19 % en vervolgens naar 35 %. Daarna steeg het aantal vrouwen geleidelijk aan tot 43 % bij de verkiezingen van 2019 (64 van de 150 volksvertegenwoordigers waren vrouwen).

46. Welke impact heeft de devolutieve werking van de lijststem op de verkiezing van vrouwen?

Hierover zijn er geen exacte berekeningen beschikbaar. Wel is bekend dat de vervrouwelijking van de Kamer samenvalt met het effect van de wetgeving waarin quota opgelegd werden voor de samenstelling van de kandidatenlijsten. Die wetgeving voorziet niet alleen in een verhouding tussen vrouwen en mannen in het totale aantal kandidaten, maar ook tussen de drie (en later: de twee) hoogst geplaatste kandidaten op de lijst. Die wetgeving werd voor het eerst toegepast bij de verkiezingen van 1999.

47. Heeft het Parlement toegang tot data die opgesplitst zijn per geslacht? Zo ja, op welke manier worden die data gebruikt?

Tot op heden hebben de diensten van de Kamer die opsplitsing niet systematisch gemaakt. Voorheen werden er alleen statistieken bijgehouden over het aantal vrouwelijke leden, toen het nog om een kleine minderheid ging. De Kamer kan wel toegang vragen tot dergelijke gegevens (zie vraag 34).

Conclusie: of het kiesstelsel al dan niet aan hervorming toe is, is een politieke kwestie.

Volgens de zelfevaluatie-instrumenten waarop de werkgroep het toepassingsgebied van de doorlichting gebaseerd heeft, moeten in voorkomend geval de volgende vragen beantwoord worden:

- Welke factoren hebben de verkiezing of benoeming van vrouwen in het Parlement mogelijk gemaakt?
- Welke factoren staan een grotere participatie van vrouwen in het Parlement in de weg?
- Is het huidige niveau van vertegenwoordiging bevredigend (voor de parlementsleden, voor de kiezers, in het licht van de nationale en internationale doelstellingen)?
- Welke mechanismen werden er ingevoerd (of zouden er ingevoerd kunnen worden) om ervoor te zorgen dat vrouwen in voldoende aantal vertegenwoordigd zijn?

IV. Interne en externe communicatie

Dit hoofdstuk over de communicatie heeft betrekking op de interne en de externe communicatie.

Het gedeelte over de interne communicatie is vrij beknopt, aangezien de analyse van de genderdimensie in de interne communicatie van de Kamer vandaag hoofdzakelijk neerkomt op een analyse van het taalgebruik. De kwestie van het taalgebruik werd onderzocht door de subwerkgroep Gender en Taal.

A. Interne communicatie

48. Worden de interne reglementen opgesteld in een genderbewuste taal?

Bij gebrek aan formele richtlijnen bepaalt elke dienst zijn eigen regels. Er is geen enkele coherentie.

49. Bestaat er een charter of een formele procedure waarin dat taalgebruik vastgelegd is? (redactioneel beleid voor de interne communicatie)

Er bestaat tot nu toe geen enkele formele richtlijn voor genderneutraal of -bewust taalgebruik. De verantwoordelijken voor de interne communicatie zijn zich evenwel bewust van de kwestie van gendergelijkheid.

In de interne oproepen tot kandidaatstelling wordt de mannelijke vorm voor de vacante functies gebruikt, gevolgd door (m/v/x) in het Nederlands en (h/f/x) in het Frans.

B. Externe communicatie

50. Bestaat er een charter of een formele procedure waarin dat taalgebruik (genderneutraal dan wel genderbewust) vastgelegd is? (redactioneel beleid voor de externe communicatie)

Er bestaat geen enkele formele richtlijn voor genderneutraal of -bewust taalgebruik. Zoals in een recente audit staat te lezen waarvan de resultaten hieronder vermeld worden, zijn de verantwoordelijken voor de externe communicatie zich evenwel bewust van de kwestie van gendergelijkheid. Die verantwoordelijken passen bepaalde adviezen uit publicaties over sensibilisering voor de genderdimensie en inclusief taalgebruik al geruime tijd en veelvuldig toe (gebruik van de imperatief, onpersoonlijke zinswendingen, passieve zinnen, verwijzingen naar een team en niet zozeer naar een persoon, enz.).

51. Bevat de website een sectie voor burgers met betrekking tot gendergelijkheid?

Neen, de website van de Kamer bevat geen informatie op het gebied van gendergelijkheid.

52. Wordt er via de socialenetwerksites waarop het Parlement actief is informatie verspreid over gendergelijkheid of over initiatieven die het Parlement op dat vlak neemt (evenementen, enz.)?

Ja, de cel Externe communicatie bericht over (een deel van) de parlementaire werkzaamheden op de socialenetwerksites, via haar elektronische nieuwsbrief en haar halfjaarlijkse magazine, met inbegrip dus

van met name de werkzaamheden van de commissie voor de Gezondheid en Gelijke Kansen en het adviescomité voor de Maatschappelijke Emancipatie. Dezelfde communicatiekanalen worden eveneens gebruikt om informatie te verstrekken over door de Kamer georganiseerde evenementen die betrekking hebben op het gendervraagstuk, bijvoorbeeld ter gelegenheid van Internationale Vrouwendag op 8 maart.

53. Communiceert het Parlement naar de burgers over het genderbewuste redactioneel beleid?

Het Parlement heeft dat tot nu toe nog niet gedaan.

54. Wordt de informatie over de initiatieven van het Parlement met betrekking tot gendergelijkheid systematisch verspreid onder het publiek en de middenveldorganisaties?

Ja, want daardoor wordt de voorbeeldfunctie van de Kamer versterkt (Zie ook de vorige vraag).

De externe mededelingen die gepubliceerd worden in het kader van vacatures bevatten de volgende bepaling: « De Kamer van volksvertegenwoordigers hecht veel belang aan diversiteit en wil daarom een werkomgeving zijn waar eenieder zich volop kan ontwikkelen en zijn of haar talenten en vaardigheden maximaal kan valoriseren, ongeacht leeftijd, geslacht, etnische origine, handicap, geloofsovertuiging, of culturele identiteit. »

55. Werd het communicatiemateriaal van het Parlement al herbekeken of doorgelicht vanuit een genderoogpunt? Werd er bij dat onderzoek rekening gehouden met de communicatie op de socialenetwerksites?

Ja, de cel Communicatie van de dienst Public Relations en Internationale Betrekkingen heeft verscheidene kanalen voor externe communicatie doorgelicht om te onderzoeken in hoeverre vrouwen en mannen op foto's staan en in video's voorkomen.

Algemene inleidende opmerking: De Kamer moet tal van evenwichten en verhoudingen in acht nemen. Idealiter moeten alle politieke fracties verhoudingsgewijs evenveel voorkomen op de foto's, er zijn de evenwichten tussen Nederlandstaligen en Franstaligen, tussen meerderheid en oppositie, enz. Het man-vrouwevenwicht is dus slechts één stukje van een complexere puzzel. Voorts is de contextuele component even belangrijk als de kwalitatieve component. Het is belangrijk dat de gekozen beelden waarop vrouwen en mannen te zien zijn niet clichébevestigend zijn.

De volgende communicatiedragers werden geanalyseerd:

- A. De foto's en video's op de Instagramaccount @dekamer.lachambre.belgium
- B. De video's op de YouTubekanalen LaChambreBE & DeKamerBE
- C. Het magazine van de Kamer (twee uitgaven per jaar, beschikbaar online op de website en op papier)

A. Instagram

De Instagrampublicaties van mei 2020 (lancering van de account) tot eind december 2021 werden geanalyseerd. In totaal waren er 342 personen op te zien, voor alle publicaties samen. De zichtbaarheid van de personen op die publicaties verschilt evenwel, afhankelijk van het feit of de publicatie één foto of meerdere foto's bevat. De zichtbaarheid van de personen die op de eerste foto staan, is immers veel groter dan die van de personen op de volgende foto's. Bijgevolg vindt u in onderstaande tabel de man-vrouwverhouding voor alle foto's die gepost werden op Instagram en de man-vrouwverhouding voor de eerste foto van een publicatie met meerdere foto's.

	Op Instagram geposte foto's	Procentueel resultaat	Eerste foto van een publicatie met meerdere foto's	Procentueel resultaat
Vrouwen	168	49 %	90	52 %
Mannen	174	51 %	82	48 %

Vaststellingen / Opmerkingen:

1. De posts op de Instagramaccount van de Kamer hangen tot op zekere hoogte samen met de parlementaire werkzaamheden. In die zin zijn de foto's niet uitsluitend het resultaat van een selectie van de collega's van de cel Communicatie, maar weerspiegelen ze ook een realiteit.
2. Als er via de Instagrampost wordt bericht over een evenement met een heterogeen publiek, komt die diversiteit ook tot uitdrukking in de fotoselectie.
3. Het gendervraagstuk moet niet alleen uit kwantitatief oogpunt bekeken worden, maar ook uit contextueel oogpunt. We moeten niet enkel de vraag "hoeveel vrouwen en mannen zijn er op de beelden te zien?", maar ook "in welke context zijn die vrouwen en die mannen op de beelden te zien?".

Zijn er vooral vrouwen te zien op de beelden wanneer het over initiatieven gaat in verband met ouderschapsverlof of de balans tussen werk en privéleven? Of worden ze, net als mannen, geassocieerd met thema's als, bijvoorbeeld, ondernemerschap?

Conclusie: Op de Instagramaccount is er grosso modo een zeer goed evenwicht tussen de foto's/video's met vrouwen en met mannen.

Als we rekening houden met alle publicaties, is er een licht overwicht van mannen (51 %). Als we enkel de eerste foto's in aanmerking nemen, is er een licht overwicht van vrouwen (52 %).

B. Video's op YouTube

De Kamer heeft twee YouTubekanalen: een Nederlandstalig kanaal en een Franstalig kanaal, die qua inhoud vergelijkbaar zijn.

De video's kunnen grosso modo in drie categorieën opgesplitst worden.

1. Video's van de Kamer als instelling

Tussen 2017 en 2019 heeft de Kamer, in samenwerking met een extern productiehuis, 17 video's geproduceerd om de verschillende aspecten van haar werking te presenteren.

Voor het maken van die video's heeft de Kamer een beroep gedaan op twee externe presentatoren die als gids fungeren en bekende gezichten uit de media zijn: een Vlaamse vrouw en een Franstalige man.

Tijdens de voorbereiding en het maken van de video's kon de cel Communicatie in principe zelf de cast kiezen. Die keus bestond echter louter in theorie, want er moest rekening gehouden worden met verschillende evenwichten (mannen-vrouwen, taalevenwicht, verschillende diensten, ...) en de bereidheid van de collega's om gefilmd te worden. Tot slot zijn er diensten waar er geen vrouwelijke collega is (dit is bijvoorbeeld het geval in de technische diensten) of er slechts weinig vrouwen werken (in de juridische dienst, bijvoorbeeld).

2. Video's over evenementen en videoboodschappen van de Kamervoorzitster (en de voorzitter van de Senaat)

Het betreft hoofdzakelijk video's die gepost werden:

- naar aanleiding van een evenement in de Kamer
- ter vervanging van een evenement dat geannuleerd werd wegens de coronacrisis.

In die video's ziet men dat de externe personen die gekozen werden door de organisator van het evenement en/of de voorzitters van de Kamer en de Senaat het woord nemen. In dat geval heeft de cel Communicatie geen grip op het genderevenwicht.

3. Video's in het kader van de aanwervingsprocedures

Sinds kort maakt de Kamer gebruik van video's in het kader van de aanwervingsprocedures. In elke video spreekt een lid van de aanwervende dienst over zijn werk.

De keus voor een vrouw, een man of beide in de video wordt bepaald door de samenstelling van de dienst en de bereidheid van de leden om mee te werken aan een video die door een groot publiek buiten de Kamer bekeken zal kunnen worden.

VIDEO'S OVER DE KAMER ALS INSTELLING		
Totaal aantal personen in een actieve rol	Vrouwen	Mannen
81	36	45
	44 %	56 %
Hoedanigheid van de betrokkenen		
Kamerlid of personeelslid van niveau 1 of een hoger niveau	68 %	68 %
Personeelslid van een lager niveau dan niveau 1	32 %	32 %

VIDEO'S OVER EVENEMENTEN / BOODSCHAPPEN VAN DE VOORZITSTERS		
Aantal personen op het scherm	Vrouwen	Mannen
35	20	15
	57 %	43 %

Conclusie: In de video's over de Kamer als instelling zijn er iets meer mannen dan vrouwen te zien (56 %).

Er zijn meer vrouwen te zien in de video's die gemaakt werden naar aanleiding van evenementen of in de videoboodschappen van de voorzitters, hoofdzakelijk omdat de Kamer en de Senaat sinds deze legislatuur een vrouw als voorzitter hebben.

C. Magazine van de Kamer

Het magazine van de Kamer is een halfjaarlijkse publicatie die zich toespitst op het parlementaire werk, maar waarin er ook andere onderwerpen aan bod komen: werking van de Kamer, historische thema's, enz. Dit magazine wordt meer bepaald naar middelbare scholen, bibliotheken, middenveldorganisaties en geïnteresseerde burgers gestuurd.

Voor deze inventaris werden de foto's van de **10 recentste nummers** geanalyseerd.

Aantal foto's waarop er personen te zien zijn	Aantal foto's waarop er vooral vrouwen te zien zijn	Aantal foto's waarop er vooral mannen te zien zijn	Aantal foto's waarop personen van beide geslachten te zien zijn
171	61	59	51
	35,5 %	34,5 %	30 %

Vaststellingen:

- De keus van de foto's hangt samen met de redactionele inhoud en wat die inhoud betreft, tracht men zich voor zover mogelijk te richten op de leefwereld van de 16- tot 18-jarigen (voornaamste doelgroep).
- Vrouwen zijn meer vertegenwoordigd in de recentste nummers dan in de oude nummers en daar zijn verscheidene redenen voor:
 - Tot voor kort werd het Kamervoorzitterschap bekleed door een man; sinds oktober 2020 gebeurt dat door een vrouw (de voorzitter komt in vrijwel elk magazine voor);
 - De redactie heeft een ruimere toegang tot de fotodatabanken dan enkele jaren geleden en beschikt derhalve over een ruimere keuzemogelijkheden.

- Het is niet altijd gemakkelijk om een evenwicht te bereiken in een en hetzelfde nummer. In nummer 27 stonden er veel meer vrouwen dan mannen, meer bepaald vanwege de tekst over Internationale Vrouwendag (8 maart) en het artikel over het werk van de gebarentolken, die voor het merendeel vrouwen zijn. In andere nummers is er een onevenwicht in de andere zin.

Conclusie: Over het geheel genomen zijn we bijzonder evenwichtig. De redactie doet haar best om foto's te kiezen die niet clichébevestigend zijn. Mocht er nog meer aandacht besteed worden aan het genderaspect, dan kunnen er mogelijk nog meer clichés doorbroken worden.

Aanbeveling: Er moet een charter of een formele procedure inzake taalgebruik (genderneutraal of inclusief) uitgewerkt worden in het kader van de externe communicatie en inzake genderevenwicht bij de keus/het maken van foto's en video's.

C. Genderbewust taalgebruik

Inleiding

In de loop van haar vergaderingen heeft de werkgroep meermaals stilgestaan bij het vraagstuk van het taalgebruik dat gehanteerd wordt voor de verschillende communicatievormen van de Kamer en de Senaat, zowel intern als extern.

Om die vragen te beantwoorden werd er een subwerkgroep opgericht met vertegenwoordigers van alle diensten die betrokken zijn bij de interne en externe communicatie en ook bij het opstellen van voor het grote publiek toegankelijke documenten (commissieverslagen, verslagen, enz.).

Die subwerkgroep heeft twee keer vergaderd.

Bespreking

1. Nood aan richtlijnen - uniformiteit

Het merendeel van de deelnemers werd in meer of mindere mate geconfronteerd met de kwestie van genderbewust taalgebruik. Globaal is er geen uniforme praktijk (meer), wat de zaken bemoeilijkt voor tal van diensten (in het bijzonder de vertaaldiensten en de drukkerij).

In het bijzonder voor de externe communicatie (magazines, sociale media, persberichten) besteden de diensten bijzonder veel aandacht aan dit vraagstuk, maar dat heeft niet geleid tot een charter of formele regels.

Kennelijk is dit vraagstuk in de Vlaamse Gemeenschap niet zo'n groot issue als in de Franse Gemeenschap. Dat hangt onder meer samen met de grammaticale eigenschappen van elk van beide talen en rechtvaardigt waarschijnlijk een gediversifieerde benadering.

Er is een consensus over de noodzaak om duidelijke en genuanceerde richtlijnen vast te stellen die op uniforme wijze toegepast worden.

2. Vervrouwelijking van functiebenamingen, titels, beroepsaanduidingen, graden

Ook hier is de praktijk niet eenvormig:

- in brieven wordt blijkbaar systematisch de vrouwelijke vorm gebruikt om vrouwen aan te schrijven;
- er wordt bijzondere aandacht aan dit vraagstuk besteed in de externe communicatie die op het grote publiek gericht is (magazine, Facebook- en Twitteraccounts);
- dat is echter niet altijd het geval voor de pagina's van de website die technische informatie bevatten (op de pagina over de samenstelling van de commissies staat er bijvoorbeeld altijd "de voorzitter" – in de commissieagenda's "de voorzitter") en evenmin voor de commissieverslagen, de aankondigingen in de plenaire vergadering, ...; hetzelfde geldt voor het intranet (telefoonboek met de personeelsleden, bijvoorbeeld, waarin de graden altijd in de mannelijke vorm staan). Die problemen zijn waarschijnlijk te wijten aan het gebruik van oude tools (templates, IT-tools, enz.) die nooit aangepast werden;
- er bestaat nog twijfel over het gebruik van bepaalde termen in het Frans: *rapporteure*, *ambassadrice* (= vrouw van de ambassadeur?), enz.;
- in het verleden werden er richtlijnen gegeven via het Vademecum (*Typografische basisregels, correctietekens, wetgevingstechnische formules*⁴³). Dat document werd echter niet meer bijgewerkt sinds 2009 (behalve voor de wetgevingstechnische formules). Die oefening is nu aan de gang.

De Franse Gemeenschap heeft een gids uitgegeven (*Mettre au féminin*⁴⁴), maar die is blijkbaar niet algemeen bekend.

Voorts heeft de Kamer haar eigen *practices* ontwikkeld en wijkt ze af van de officiële aanbevelingen voor bepaalde termen ("*rapporteure*" in het Frans bijvoorbeeld in plaats van "*rapporteuse*", waarbij men zich richt naar de praktijk van het Franse parlement en de vertaal- en redactiediensten van de Europese Unie). Over de term "*auteure*" in het Frans bestaat dezelfde twijfel, want de vorm "*auteure*" wordt beduidend meer gebruikt dan "*autrice*". Het Franse parlement bevestigt dat ook en verwijst in dit verband naar het officiële document *Femme, j'écris ton nom... Guide d'aide à la féminisation des noms de métiers, titres, grades et fonctions*.⁴⁵

Wat de term "voorzitter" betreft, hebben mevrouw Tillieux en mevrouw D'Hose uitdrukkelijk de instructie gegeven om de term "voorzitter" – "*présidente*" te gebruiken. We wijzen er in dat verband op dat anderen

⁴³ Beschikbaar via de homepage van het intranet.

⁴⁴ Zie de website van de Franse Gemeenschap voor de recentste uitgave (2015): [index.php\(cfwb.be\)](http://index.php(cfwb.be)).

⁴⁵ In *Femme, j'écris ton nom... Guide d'aide à la féminisation des noms de métiers, titres, grades et fonctions*, onder leiding van B. CERQUIGLINI, 1999, staat op blz. 25 te lezen dat voor de termen *auteur*, *docteur* en *pasteur* de regelmatige en erkende morfologische vormen die eindigen op *-trice* of *-oresse* (*autrice*, *aut(h)oresse*, *doctrice*, *pastoresse*) vandaag niet meer gangbaar zijn en dat dezelfde vorm als het voor het mannelijk behouden wordt, met de mogelijkheid om er al of niet achteraan een *-e* aan toe te voegen, zoals voor *assesseur*, *censeur*, enz.: *une auteur(e)*, *une doc-teur(e)*, *une pasteur(e)*.

in het verleden dan weer uitdrukkelijk vroegen om de mannelijke vorm als generieke term ter aanduiding van de functie te gebruiken "Mevrouw de Voorzitter".

Tot besluit zijn de deelnemers het erover eens dat er nood is aan uniformering. Er wordt voorgesteld om een reeks richtlijnen te formuleren en een lijst van de meest gebruikte termen op te stellen, die algemeen ter beschikking worden gesteld.

Voor het Frans wordt er voorgesteld om het volgende, door de Franse Gemeenschap gepubliceerde document als referentie te gebruiken: *Mettre au féminin - Guide de féminisation des noms de métier, fonction, grade ou titre* (de recentste versie, waarbij men alert is op wijzigingen die nog aangebracht zouden kunnen worden naar aanleiding van de goedkeuring van het decreet van 14 oktober 2021 betreffende de versteviging van de vervrouwelijking van de namen van beroepen, ambten, graden of titels en betreffende goede niet-discriminerende praktijken in officiële of formele mededelingen (B.S., 21 november 2021)). Voor het Nederlands bestaat er op het eerste gezicht geen equivalent, maar men zou zich kunnen baseren op de richtlijnen van het Europees Parlement (*Genderneutraal taalgebruik in het Europees Parlement, EP, 2018 - zie hieronder*).

3. "Inclusieve" schrijfwijze

Tal van diensten werden geconfronteerd met vragen om een vorm van inclusieve schrijfwijze te hanteren in de Kamerdocumenten:

- algemene beleidsnota's (bijvoorbeeld de algemene beleidsnota van de staatssecretaris voor Gendergelijkheid, in 2020);
- wetsvoorstellen, amendementen;
- commissieverslagen (bijvoorbeeld het verslag van de experts van de Congocommissie).

Onder een inclusieve schrijfwijze verstaat men in casu het gebruik van de hoge punt of andere typografische vormen in het Frans: *les candidat.e.s – les candidats/candidates – les candidat(e)s – les candidats, candidates*, enz., of zelfs het gebruik van neologismen als "*iels*", "*celleux*".

De deelnemers zijn het erover eens dat die praktijk niet toegepast dient worden om de volgende redenen:

- problemen voor de drukkerij bij de opmaak: de hoge punt bestaat niet op de huidige toetsenborden, de programma's herkennen de hoge punt als een punt en zetten de volgende letter automatisch om in een hoofdletter, waardoor er enorm veel correcties aangebracht moeten worden;
- grammaticale problemen, met name voor de verbuiging;
- de schrijfwijze wordt niet erkend en zelfs afgewezen door de officiële instanties;
- en vooral: deze schrijfwijze maakt de teksten moeilijk leesbaar en dus minder toegankelijk voor een breed publiek, wat niet het oogmerk van een instelling als de Kamer kan zijn. Het streven naar *gender mainstreaming* mag niet tot de uitsluiting van een ander publiek leiden. Bovendien moet de website van de Kamer gelezen kunnen worden door schermleessoftware voor personen met specifieke behoeften, wat niet mogelijk is met zulke complexe teksten.

4. Naar een meer inclusieve schrijfwijze

Rekening houdend met het bovenstaande hebben de deelnemers van gedachten gewisseld over de mogelijkheid om naar een meer inclusieve schrijfwijze te evolueren, d.i. een schrijfwijze waarin beide geslachten opgenomen zijn, of eventueel een genderneutrale formulering als dat mogelijk is.

De volgende documenten werden door bepaalde deelnemers gedeeld (zie ook de bijlagen III en IV van dit verslag).

- Anne Dister et Marie-Louise Moreau, *Inclure sans exclure : les bonnes pratiques de rédaction inclusive*, Fédération Wallonie-Bruxelles, Edition Collection guide, 2020 (voor het Frans) (hierna "document 1")
- *Genderneutraal taalgebruik in het Europees Parlement, EP, 2018* (voor het Nederlands) - *Usage d'un langage neutre du point de vue du genre au Parlement européen, PE, 2018* (voor het Frans) (hierna "document 2")

Deze documenten bevatten een reeks aanbevelingen die een **goede basis** lijken voor het formuleren van richtlijnen in de Kamer. De benadering in de documenten is zeer pragmatisch en de leesbaarheid van de teksten is een belangrijk aspect. De implementatie ervan zou geen grote problemen moeten opleveren.

Uit de discussies komt een **verschil in benadering tussen het Frans en het Nederlands** naar voren. In het Nederlands variëren de adjectieven namelijk niet volgens het geslacht van het substantief; voorts neemt het persoonlijk voornaamwoord in de derde persoon meervoud een vrouwelijke grammaticale vorm aan ("zij"), in tegenstelling tot het Frans ("ils"). Die grammaticale realiteit zou de verschillende gevoeligheid ten aanzien van het inclusieve taalgebruik in beide taalgebieden in ons land kunnen verklaren. Uit de discussies komt naar voren dat het, behalve voor de wetteksten - een belangrijke uitzondering -, niet nodig is om op dit punt tot een volledige overeenstemming te komen tussen het Frans en het Nederlands. Er kunnen oplossingen gevonden worden met inachtneming van de specifieke kenmerken van elke taal.

Wat het Frans betreft, stelt men vast dat document 2 verder gaat in de inclusieve schrijfwijze dan document 1. De vraag rijst dan ook **hoever de Kamer wil gaan in de overschakeling** naar een meer inclusieve schrijfwijze en in hoeverre de Kamer progressief wil zijn. Het betreft een politieke keus die de Kameroverheden moeten maken. Een samenvatting van de in die documenten vervatte principes is opgenomen in bijlage III, teneinde die keus te verhelderen.

Er wordt opgemerkt dat document 1 van 2020 dateert en dat de Franse Gemeenschap eind 2021 een nieuw decreet aangenomen heeft dat ertoe strekt de vervrouwelijking te versterken. Dat decreet van 14 oktober 2021 bepaalt dat de regering van de Franse Gemeenschap, na advies van de Raad voor de Franse taal, de regels voor de vervrouwelijking, de vrouwelijke vormen, de aanbevolen verbuigingen, enz. kan vaststellen. Die nieuwe richtlijnen werden nog niet gepubliceerd. Men zal er dus op moeten toezien dat er geen principes goedgekeurd worden die al achterhaald zijn als gevolg van die regelgeving. Meer in het algemeen **evolueren de zaken bijzonder snel**: vormen die in het begin sterk bekritiseerd werden, worden soms zeer snel gangbaar (de hoge punt in e-mails, bijvoorbeeld). Zo komt het in document 1 verdedigde standpunt dat de mannelijke vorm inclusief is, ook steeds meer ter discussie te staan.

De deelnemers onderstrepen de **verschillen tussen de communicatievormen en -kanalen**: de content die op de sociale media gepubliceerd wordt, is veel korter dan de inhoud van met name het magazine,

vanwege beperkingen die door de platformen zelf opgelegd worden. De systematische vermelding van de mannelijke en vrouwelijke vorm wordt daarop bijvoorbeeld niet toegepast, omdat er daarvoor meer tekens gebruikt moeten worden, wat ten koste gaat van de inhoud. Bepaalde berichten, zoals e-mails, zijn informeler van aard. Tot besluit: volledige uniformering is niet mogelijk; er dient rekening gehouden te worden met het gebruikte communicatiekanaal.

De Juridische Dienst heeft gepreciseerd dat wat de wetgeving betreft, de Handleiding *Beginnelsen van de wetgevingstechniek* van de Raad van State het referentiekader blijft. De vragen om een inclusieve schrijfwijze te hanteren in de teksten van de wetsvoorstellen of amendementen zullen pas in aanmerking genomen kunnen worden wanneer de Raad van State zijn aanbevelingen ter zake zal hebben aangepast. Principes zoals het gebruik van de passieve vorm of abstracte of generieke termen om de taal neutraler te maken staan haaks op de richtlijnen van de Raad van State, en het principe dat de wet duidelijk en specifiek moet zijn (men moet degene op wie een wettelijke verplichting rust duidelijk kunnen identificeren).

Kortom, de wetgeving valt vooralsnog buiten het toepassingsgebied van deze discussie.

Voorts moet er nagedacht worden over de mogelijkheid om een inclusieve schrijfwijze verplicht te stellen in een reeks diensten van de Kamer die als taak hebben de **verslaglegging van betogen van de leden te verzorgen of door de leden ingediende documenten te publiceren**. Zo moet het Integraal Verslag volgens het reglement een letterlijke weergave zijn van wat er gezegd is. Moeten de diensten trouw blijven aan het betoog zoals het uitgesproken werd of moeten ze het betoog op een inclusieve manier redigeren? Moeten de diensten ook de tekst van een vraag, een wetsvoorstel, enz. aanpassen wanneer die niet zou beantwoorden aan de toekomstige regels inzake een inclusieve schrijfwijze?

In het kader van de **praktische toepassing** van de richtlijnen die opgesteld zullen worden, zal eenieder nieuwe schrijfgewoonten moeten ontwikkelen. Het zal dan ook nuttig zijn om, naast de terbeschikkingstelling van de richtlijnen, opleidingssessies te organiseren voor de betrokken personeelsleden. De aanstelling van een ambassadeur of een referent die advies kan geven en vragen kan beantwoorden lijkt raadzaam.

Aanbevelingen: De werkgroep adviseert om richtlijnen vast te stellen met betrekking tot het hanteren van een genderbewust taalgebruik bij de Kamer:

- die richtlijnen zouden:
 - o zowel duidelijk als genuanceerd moeten zijn en op een zo uniform mogelijke wijze toegepast moeten worden,
 - o aangepast moeten zijn aan de specifieke kenmerken van elke taal (Frans of Nederlands),
 - o ontwikkeld moeten worden voor zowel de interne als de externe communicatie (met inbegrip van de parlementaire stukken), maar rekening moeten houden met de verschillen en specifieke kenmerken van de verschillende communicatievormen en -kanalen,
- die richtlijnen zouden op zijn minst aanbevelingen over de vervrouwelijking van functiebenamingen, titels, beroepsaanduidingen en graden moeten bevatten.
 - o Voor het Frans adviseert de werkgroep dat men zich baseert op de door de Franse Gemeenschap uitgegeven gids *Mettre au féminin – Guide de féminisation des noms de métier, fonction, grade ou titre* » (de recentste versie ervan en rekening houdend met de wijzigingen die er wellicht in zullen worden aangebracht naar aanleiding van de goedkeuring van het decreet van 14 oktober 2021)

- Voor het Nederlands adviseert de werkgroep dat men zich baseert op het volgende document: *Genderneutraal taalgebruik in het Europees Parlement, EP, 2018*
- die richtlijnen zouden tevens aanbevelingen kunnen bevatten die tot een meer inclusieve schrijfwijze kunnen leiden.
 - Voor het Frans adviseert de werkgroep dat men zich baseert op de aanbevelingen in een van de twee volgende documenten:
 - *Anne Dister et Marie-Louise Moreau, Inclure sans exclure : les bonnes pratiques de rédaction inclusive, Fédération Wallonie-Bruxelles, Edition Collection guide, 2020*
 - *Usage d'un langage neutre du point de vue du genre au Parlement européen, PE, 2018*
- Aangezien er in die twee documenten (licht) verschillende accenten gelegd worden, maar men in beide teksten in elk geval niet zo ver gaat als bepaalde praktijken inzake een inclusieve schrijfwijze die vandaag toegepast worden, is de keus met betrekking tot de reikwijdte van de aanbevelingen (voorzichtig, pragmatisch of progressief) een politieke keus, die door de Kameroverheden gemaakt moet worden.
- Voor het Nederlands adviseert de werkgroep dat men zich baseert op de aanbevelingen in het volgende document: *Genderneutraal taalgebruik in het Europees Parlement, EP, 2018*,
- De werkgroep adviseert in het algemeen om in het Frans geen inclusieve schrijfwijze te hanteren waarbij er een hoge punt, een schuin streepje, ronde haakjes of er andere typografische symbolen gebruikt worden, en ook om geen gebruik te maken van neologismen (*iels, ceux, ...*),
- De werkgroep benadrukt dat het noodzakelijk is dat de leesbaarheid van de teksten te allen tijde gegarandeerd wordt ten behoeve van de toegankelijkheid van de teksten voor de burgers,
- de werkgroep stelt vast dat de Franse taal op dat vlak volop evolueert en adviseert om die evolutie nauwgezet te blijven opvolgen.

De werkgroep adviseert om niets te wijzigen aan de regels voor het opstellen van wetgevingstechnische teksten (wetsvoorstellen, amendementen, voorstellen van resolutie, aangenomen teksten) en er duidelijk op te wijzen dat de handleiding *Beginnels van de wetgevingstechniek* van de Raad van State het enige referentiekader ter zake blijft.

De werkgroep adviseert dat de verschillende diensten na de goedkeuring van die richtlijnen hun templates en de gebruikte IT-tools tegen het licht houden en indien nodig aanpassen.

De werkgroep adviseert om ervoor te zorgen dat die richtlijnen na de goedkeuring ervan daadwerkelijk geïmplementeerd worden door opleidingen te organiseren en een of meerdere referenten aan te stellen die advies kunnen geven en vragen kunnen beantwoorden.

V. Representatieve functie

In dit hoofdstuk komen volgende punten aan bod:

- de samenstelling van de parlementaire delegaties in het kader van buitenlandse missies (punt A);
- de delegaties van de Kamer in buitenlandse assemblees (punt B);
- de organisatie van evenementen (punt C);
- de deelname aan internationale netwerken (punt D).

A. Parlementaire delegaties en missies

56. Bestaan er criteria voor de verdeling van de reismogelijkheden voor de parlementsleden?

De Kamer past de methode-D'Hondt toe om te bepalen welke fracties er aan een missie mogen deelnemen. Bovendien moet er bij de samenstelling van de delegaties naar een evenwicht tussen Nederlandstalige en Franstalige leden, alsook tussen de meerderheid en de oppositie gestreefd worden. Uiteindelijk kiezen de politieke fracties welk parlements lid ze afvaardigen.

Het Reglement van de Kamer bevat geen bepalingen over de man-vrouwverhouding bij de delegaties die op missie vertrekken.

57. Bestaan er procedures of guidelines in verband met de *work-life balance* bij de organisatie van missies en parlementaire delegaties?

Er bestaan geen procedures of richtlijnen om een goede *work-life balance* te garanderen.

Er bestaan ook geen specifieke maatregelen of tegemoetkomingen om de hinderpalen waardoor bepaalde parlementsleden eventueel niet aan missies zouden kunnen deelnemen, weg te nemen.

Ondanks het feit dat er geen richtlijnen over de man-vrouwverhouding, noch procedures met het oog gericht op een goede *work-life balance* bestaan, blijkt dat vrouwen niet ondervertegenwoordigd zijn in de parlementaire delegaties. Dat komt naar voren uit cijfers van 2018, het meest recente representatieve jaar als men rekening houdt met de missies die afgeblazen werden wegens de toepassing van de gezondheidsregels en met de verkiezingen van 2019.

In 2018 hebben er 54 missies (d.w.z. verplaatsingen van Kamerleden naar het buitenland voor één of meerdere dagen) plaatsgevonden. In totaal hebben er 136 Kamerleden aan die 54 missies deelgenomen: 89 mannen en 47 vrouwen. Aangezien de Kamer op 30 juni 2018 56 vrouwelijke volksvertegenwoordigers telde (op 150), kan er geen sprake zijn van een ondervertegenwoordiging van vrouwelijke volksvertegenwoordigers.

De vrouwelijke volksvertegenwoordigers zijn ook goed vertegenwoordigd bij de langere missies (> 3 dagen) en/of missies naar verder gelegen bestemmingen.

Ten slotte is het moeilijk om te antwoorden op de vraag of er een verband bestaat tussen gender en de inhoud van een missie. Er zijn altijd vrouwen aanwezig bij missies in verband met de migratieproblematiek, maar evenzeer bij missies in verband met het 'hardere' onderwerp defensie, bijvoorbeeld.

B. Delegaties bij internationale assemblees

58. Bestaan er criteria voor de man-vrouwverhouding in de delegaties bij de internationale parlementaire assemblees?

Alle delegaties zijn gemengde delegaties van de Kamer en de Senaat.

De Kamer en de Senaat hanteren de methode-D'Hondt om te bepalen welke fracties er een lid mogen afvaardigen. Vervolgens zijn het de fracties die een van hun parlementsleden aanduiden.

De reglementen/statuten van bepaalde parlementaire assemblees voorzien in bepalingen over de man-vrouwverhouding bij de delegaties.

C. Evenementen - Initiatieven voor het grote publiek tot bevordering van de gendergelijkheid

59. Bestaan er specifieke al dan niet terugkerende evenementen in het teken van gendergelijkheid waaraan het Parlement deelneemt (matrimoniumdagen, enz.)?

Sinds 2021 neemt de Kamer deel aan de Internationale Vrouwendag, die op 8 maart georganiseerd wordt. De Kamer neemt ook initiatieven in de context van de matrimoniumdagen.

60. Hebben er in de loop van het afgelopen kalenderjaar (of parlementaire jaar) in het Parlement initiatieven plaatsgevonden in het teken van gendergelijkheid of vrouwenrechten?

Vorig jaar hebben er wegens de coronacrisis zeer weinig evenementen plaatsgevonden.

Niettemin hebben de Kamer en de Senaat op 8 maart 2021 ter gelegenheid van de Internationale Vrouwendag een webinar over de rol van vrouwen in een parlement van de 21^{ste} eeuw georganiseerd.

Bovendien hebben de Kamer en de Senaat in de marge van de matrimoniumdagen in januari 2022 twee weekends georganiseerd met gegidste themarondleidingen over de vrouwelijke kunstenaars in het federaal Parlement. Sindsdien organiseert het federaal Parlement elke woensdag zulke gegidste themarondleidingen en die kunnen eventueel ook op andere dagen georganiseerd worden.

61. Bestaan er criteria over de man-vrouwverhouding bij de sprekers die op de door het Parlement georganiseerde evenementen uitgenodigd worden?

Inhouse georganiseerde evenementen

Er bestaan geen formele criteria voor de man-vrouwverhouding bij de organisatie van evenementen.

Als de Kamer zelf evenementen organiseert, doet ze inspanningen om in een evenwichtige verdeling te voorzien. Dat is niet altijd mogelijk in de context van één evenement, maar dat wordt wel degelijk op langere termijn beoogd.

Vóór de coronacrisis waren de jaarlijkse evenementen met externe sprekers de herdenking van de Holocaust in januari, de herdenking van de Wapenstilstand op 11 november en Koningsdag op 15 november (afwisselend georganiseerd door de Kamer en de Senaat). Het is niet altijd gemakkelijk om sprekers voor die evenementen te vinden. Er moet onder meer rekening gehouden worden met de specificiteit van het subthema (dat betrekkelijk laat bepaald wordt), met het taalaspect, met de beschikbaarheid, enz.

Tijdens de edities van 2018, 2019 en 2020 zag de man-vrouwverhouding er als volgt uit:

	2018	2019	2020
Herdenking van de Holocaust	4 x M	2 M + 2 V	2 M + 2 V
11 november	M	M	-
15 november	-	V	-

Door externe personen georganiseerde evenementen

Voorts worden er in de Kamer heel wat evenementen door externe personen georganiseerd. In dat geval kan de Kamer op geen enkele manier toezien op de man-vrouwverhouding.

D. Internationale netwerken

62. Maakt het Parlement deel uit van internationale netwerken in verband met gendergelijkheid of de genderdimensie?

Het Parlement is een actief lid van het netwerk *Women Political Leaders*. Een vrouwelijk parlementslicd wordt aangesteld als 'ambassadeur' (het Adviescomité kiest een vrouwelijke volksvertegenwoordiger uit haar leden, thans de voorzitter).

Op het niveau van de administratie werd de Kamer gevraagd om haar expertise ten dienste te stellen in de context van het genderaspect van het INTER PARES-project.

Aanbevelingen: De man-vrouwverhouding moet een belangrijk criterium zijn bij de selectie van de sprekers die uitgenodigd worden om deel te nemen aan door de Kamer georganiseerde evenementen.

De bevoegde overheden moeten onderzoeken of de Kamer de kosten voor de kinderopvang (gedeeltelijk) moet terugbetalen voor de parlementsleden die aan een parlementaire missie deelnemen.

VI. Personeelsbeheer

In dit hoofdstuk komen volgende punten aan bod:

- de aanwerving (punt A),
- de preventie van discriminatie, seksisme en grensoverschrijdend gedrag (punt B),
- het evenwicht tussen werk en privéleven (punt C),
- de structuur van de administratie (punt D),
- de tools voor de personeelsleden om de integratie van de genderdimensie te bevorderen (punt E),
- de genomen maatregelen om de COVID-19-crisis aan te pakken (punt F).

A. Aanwerving van de statutaire personeelsleden

63. Is het waarborgen van een evenwichtige man-vrouwverhouding een criterium bij de aanwervingsprocedure?

De evenwichtige man-vrouwverhouding is geen formeel criterium bij de aanwervingsprocedure. De aanwerving wordt georganiseerd in de vorm van een vergelijkend examen en de criteria om toegelaten te worden hebben geen betrekking op het geslacht, maar op vaardigheden en/of diploma's. Uiteraard is het geslacht nooit een uitsluitingscriterium. In de bekendmakingen van de vergelijkende examens wordt er stelselmatig een zin gebruikt waaruit blijkt dat de Kamer openstaat voor diversiteit:

“De Kamer van volksvertegenwoordigers hecht veel belang aan diversiteit en wil daarom een werkomgeving zijn waar eenieder zich volop kan ontwikkelen en zijn of haar talenten en vaardigheden maximaal kan valoriseren, ongeacht leeftijd, geslacht, etnische origine, handicap, geloofsovertuiging, of culturele identiteit. Mede in die context kan de praktische organisatie van het examen binnen redelijke grenzen worden aangepast voor de kandidaten die officieel erkend zijn als persoon met een beperking en het schriftelijk bewijs daarvan bij de inschrijving voor het examen voorleggen.”

64. Wordt er tijdens de selectiegesprekken en/of in het testmateriaal een genderbewust taalgebruik gehanteerd?

In de externe bekendmakingen van vergelijkende examens en in de interne vacatures wordt de vermelding m/v/x gebruikt, alsook de functiebenaming.

Voor bepaalde tests en voor de interviews doet de Kamer tegenwoordig een beroep op de diensten van de FOD BOSA (vroeger het departement Selor), waardoor ze geen invloed heeft op het taalgebruik in het testmateriaal of tijdens de interviews.

De werkgroep kan **aanbevelen** om het materiaal te herlezen door een 'genderbril'.

65. Uit hoeveel vrouwen en hoeveel mannen bestonden de drie recentste examenjury's?**Examen voor attaché-jurist (datum 09/01/2021):**

De jury bestond uit 4 vrouwen en 6 mannen

Examen voor secretaris (datum 16/01/2021):

De jury bestond uit 9 vrouwen en 8 mannen

Examen voor assistent (datum 20/03/2021):

De jury bestond uit 10 vrouwen en 3 mannen

66. Wie is er verantwoordelijk voor de samenstelling van de examenjury's?

Voor externe vergelijkende examens is de dienst HR belast met de samenstelling van de jury's, waarvoor de directeur-generaal zijn fiat verleent. Over het algemeen bestaat een examen uit meerdere fasen (drie fasen en een schiftingsproef bij een groot aantal kandidaten): bij de tussentijdse fasen kan er een beroep gedaan worden op externe juryleden, die gekozen worden op grond van hun vakkennis, en tijdens de laatste fase, een gesprek, gewoonlijk een STAR-interview, is er een consultant van de FOD BOSA aanwezig, die afhankelijk van zijn of haar vaardigheden en beschikbaarheid aangesteld wordt. Voor de externe vergelijkende examens gelden er vaak, behalve voor bepaalde technische beroepen, betrekkelijk algemene en brede criteria en dikwijls zijn ze niet op een specifieke functie gericht.

In geval van interne vacatures en afhankelijk van het functieniveau zorgt de dienst HR eveneens voor de samenstelling van de jury, in samenspraak met de directeur-generaal.

67. Worden er bij de samenstelling van de jury's gendergerelateerde criteria gehanteerd?

De jury's van de interne en de externe examens worden samengesteld op basis van de inhoud van de geplande examenproeven. De externe juryleden worden gekozen op grond van hun vakkennis.

Tijdens de laatste fase (STAR-interview) bestaat de jury altijd uit een lid van de dienst HR, een consultant van de FOD BOSA en een externe observator (gewoonlijk een personeelslid van de Senaat), alsook de directrice of de directeur van de betrokken dienst of een andere daartoe aangewezen ambtenaar van die dienst. De consultant van de FOD BOSA is aanwezig om het interview af te nemen volgens de STAR-techniek. Momenteel worden er intern personen opgeleid om die certificering te behalen.

Er zijn voorbereidende vergaderingen tussen de Kamer en de Senaat aan de gang met het oog gericht op de gemeenschappelijke organisatie van de externe vergelijkende examens: wanneer dat plan in de praktijk gebracht wordt, zal het genderperspectief gehanteerd moeten worden bij de samenstelling van de jury.

Een gelijk aantal mannelijke en vrouwelijk juryleden is dus geen voorwaarde en dat is ook niet altijd het geval. Over het algemeen bestaan de jury's evenwel uit personen van beide geslachten, met uitzondering van bepaalde selectieprocedures voor technische beroepen (elektriciens, bijvoorbeeld).

Met betrekking tot de vraag of er tijdens de selectiegesprekken bepaalde genderbiases vastgesteld worden: er bestaan geen vooraf bepaalde en precieze gedragsrichtlijnen, waardoor er in de praktijk zeer sporadisch nog bepaalde vragen gesteld worden die als vooringenomen of ongepast beschouwd kunnen worden (kinderwens, domicilie, gezinssamenstelling, enz.).

Conclusie: het lijkt moeilijk om een strikte genderpariteit voor de jury's op te leggen, maar de werkgroep formuleert de volgende **aanbevelingen**:

- ervoor zorgen dat er minstens één persoon van het andere geslacht in de jury zit;
- een opleiding organiseren voor de personen die met de aanwerving belast zijn;
- een vademecum voor de juryleden opstellen.

68. Aantal kandidaten van beide geslachten dat zich kandidaat gesteld heeft voor de jongste selectieproeven (per functiecategorie)?

De werkgroep stelt vast dat zulke gegevens niet geregistreerd worden. De onderstaande gegevens werden handmatig verzameld, wat verklaart waarom er zo weinig informatie beschikbaar is. Bovendien werd de examenprocedure kort geleden (april 2019) gewijzigd, waardoor het niet relevant zou zijn om bij de gegevensverzameling te ver in de tijd terug te gaan.

De werkgroep adviseert om de desbetreffende gegevens stelselmatig te verzamelen.

Hieronder staan de gegevens met betrekking tot de drie recentste externe vergelijkende examens.

Attaché – jurist (niveau A – 09/01/2021):

Ingeschreven kandidaten met een ontvankelijk dossier: 39 vrouwen (49 %) en 41 mannen (51 %)

Aanwezige kandidaten bij de eerste proef: 14 vrouwen (39 %) en 22 mannen (61 %)

Secretaris (16/01/2021):

Ingeschreven kandidaten met een ontvankelijk dossier: 83 vrouwen (69 %) en 38 mannen (31 %)

Aanwezige kandidaten bij de eerste proef: 52 vrouwen (73 %) en 19 mannen (27 %)

Assistent (20/03/2021):

Ingeschreven kandidaten met een ontvankelijk dossier: 97 vrouwen (55 %) en 80 mannen (45 %)

Aanwezige kandidaten bij de eerste proef: 62 vrouwen (51 %) en 61 mannen (49 %)

Niemand heeft zich als x geïdentificeerd.

69. Wat is het aantal geslaagde kandidaten per geslacht en per functiecategorie?

Attaché - jurist:

Wervingsreserve (N+F): 2 vrouwen (20 %) en 8 mannen (80 %)

Secretaris:

Wervingsreserve (N+F): 21 vrouwen (68 %) en 10 mannen (32 %)

Assistent:

Wervingsreserve (N+F): 11 vrouwen (46 %) en 13 mannen (54 %)

Voor de beroepen die nog gemakkelijk met een bepaald geslacht geassocieerd worden, zou de werkgroep kunnen adviseren om een standaardzin toe te voegen die mensen aanmoedigt om zich kandidaat te stellen ongeacht hun geslacht.

Bij het vergelijkend examen voor attachés-juristen, dat een veel algemenere inslag heeft, is er een evenwicht tussen de kandidaatstellingen van vrouwen en van mannen. Op het niveau van de geslaagde kandidaten is er echter een aanzienlijk onevenwicht.

Dat onevenwicht valt moeilijk te verklaren (het kan toeval zijn) en men kan uit zo weinig gegevens geen conclusies trekken. Uit de anciënniteitscijfers blijkt echter dat er in de categorie van personeelsleden met 0 tot 10 jaar anciënniteit geen gendergelijkheid bereikt wordt (zie infra).

De werkgroep **adviseert** om zulke gegevens op zijn minst stelselmatig te registreren en op te volgen, teneinde er zeker van te zijn dat de vergelijkende examens zelf geen genderbiases bevatten.

Algemene opmerkingen over de aanwerving

De werkgroep stelt vast dat de aanwervingsprocedure erop gericht is zo objectief mogelijk te zijn, overeenkomstig de geldende principes binnen de administratie (gelijke toegang tot overheidsbetrekkingen, neutraliteit, verdiensten, enz.).

Het nadeel van zo een procedure is dat er geen enkele speelruimte overblijft om de personeelsstructuur in evenwicht te brengen: het is niet mogelijk om tijdens de aanwervingsprocedure andere criteria dan de rangschikking op de reservelijst in aanmerking te nemen, zoals geslacht, handicap of etnische origine. Bijgevolg is het moeilijk om diensten die bijvoorbeeld uitsluitend uit mannen zouden bestaan of waarin een bepaalde leeftijdsgroep oververtegenwoordigd is, in evenwicht te brengen.

De werkgroep formuleert de volgende **aanbeveling**: de dienst HR de opdracht geven om na te denken over de manier waarop er tijdens de aanwervingsprocedure rekening gehouden kan worden met diversiteit, mét inachtneming van de principes van gelijke toegang tot overheidsbetrekkingen, neutraliteit, vergelijking van verdiensten, enz.

Opmerking over de politieke medewerkers

De medewerkers van de politieke fracties worden rechtstreeks door de fracties aangeworven. De dienst HR van de Kamer heeft geen zicht op de manier waarop de aanwervingen georganiseerd worden. De werkgroep kan zich daarover dus niet uitspreken. De fracties zouden daar desgevallend zelf over moeten nadenken.

B. Preventie van discriminatie, seksisme en grensoverschrijdend gedrag

Antidiscriminatiebeleid

70. Heeft het Parlement een formeel antidiscriminatiebeleid?

Zo ja, wordt er daarin expliciet gerefereerd aan discriminatie op grond van geslacht?

Behelst dat beleid sancties in geval van niet-conform gedrag?

Beleid tegen grensoverschrijdend gedrag

71. Bestaat er een institutioneel beleid tegen (seksueel) grensoverschrijdend gedrag?

Zo ja, behelst dat beleid dan sancties in geval van (seksueel) grensoverschrijdend gedrag?

Zo ja, behelst dat beleid dan een formele procedure voor het onderzoek naar klachten wegens (seksueel) grensoverschrijdend gedrag?

Antiseksismebeleid

72. Bestaat er een institutioneel beleid tegen seksisme?

Zo ja, behelst dat beleid dan sancties in geval van seksisme?

De werkgroep heeft één alomvattend antwoord op die vragen willen formuleren.

Men moet er in de eerste plaats rekening mee houden dat de interpersoonlijke relaties in het federaal Parlement verscheiden zijn: tussen parlementsleden, tussen politieke medewerkers, tussen personeelsleden van de administratie, alsook tussen die verschillende groepen.

Statutaire bepalingen met betrekking tot de vragen

De welzijnswet⁴⁶, en meer bepaald het hoofdstuk Vbis is in dit geval van toepassing. Dat werd bij de Kamer vertaald in bijlage F van het personeelsstatuut, getiteld *Bescherming tegen psychosociale risico's, geweld, pesterijen en ongepast seksueel gedrag op het werk*.

Overeenkomstig de bovengenoemde wetgeving worden in bijlage F de termen 'pesterijen op het werk' en 'seksueel grensoverschrijdend gedrag op het werk' als volgt gedefinieerd:

- Pesterijen op het werk:

"een onrechtmatig geheel van meerdere gelijkaardige of uiteenlopende gedragingen, buiten of binnen de 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 personeelslid of een andere persoon waarop deze bijlage 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

⁴⁶ Wet van 4 augustus 1996 betreffende het welzijn van de werknemers bij de uitvoering van hun werk, B.S., 18 september 1996.

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.**

- Seksueel grensoverschrijdend 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".

Die definities en de beschermingsprocedure wijzen op het bestaan van een beleid tegen discriminatie, seksueel grensoverschrijdend gedrag en seksisme. Bovendien wordt het begrip 'gender' in aanmerking genomen in de definitie van de uitdrukking 'pesterijen op het werk'.

Met betrekking tot de personeelsleden kan er ook gewezen worden op de volgende bepalingen in het Statuut van het personeel van de Kamer en het Geharmoniseerd Statuut:

- Artikel 10 §§ 2 en 3 van het Statuut van het personeel, dat als volgt luidt:

§2. *"Zij [de personeelsleden] zijn tot de grootste hoffelijkheid gehouden en moeten elke polemiek vermijden, zowel met de leden van de Kamer als in hun dienstbetrekkingen met hun meerderen, collega's of ondergeschikten. Zij moeten elkaar helpen wanneer het belang van de dienst het eist."*

§3, 1ste lid: *"Zij moeten alles vermijden wat de eer of de waardigheid van hun ambt in het gedrang kan brengen of het vertrouwen van de leden van de Kamer kan schokken."*

- Artikel 73 van het Geharmoniseerd Statuut (dat van toepassing is op de personeelsleden van de Kamer van volksvertegenwoordigers en de Senaat die ten vroegste op 1 oktober 2019 op proef benoemd werden), dat als volgt luidt:

"Het personeelslid is tot de grootste hoffelijkheid gehouden en moet elke polemiek vermijden, zowel met de parlementsleden als met zijn hiërarchische meerderen, zijn collega's en zijn ondergeschikten. Bij het uitoefenen van zijn functie behandelt het personeelslid eenieder met respect en vermijdt elk verbaal of niet-verbaal gedrag dat de waardigheid van anderen in het gedrang zou kunnen brengen."

Die statutaire bepalingen leggen een algemeen kader vast en geen specifiek kader met betrekking tot gendergerelateerde discriminatie of seksisme.

Toepassingsgebied van bijlage F

Alle personeelsleden van de Kamer, maar enkel zij, mogen gebruikmaken van de in bijlage F vastgestelde procedures.

Bovendien kunnen zowel personeelsleden van de Kamer als externe personen betrokken zijn bij of aansprakelijk gesteld worden in het kader van een formele of informele psychosociale interventie (e.g. in bijlage F van het Statuut van het personeel worden met name de parlementsleden en de politieke medewerkers als externe personen of 'derden' beschouwd). Een personeelslid kan dus een formele of informele psychosociale interventie opstarten naar aanleiding van problemen met een ander personeelslid, een politieke medewerker of zelfs een parlementslid.

Procedures in bijlage F

Het personeelslid dat meent schade te ondervinden ten gevolge van psychosociale risico's kan dit altijd melden aan een lid van de hiërarchische lijn of een afgevaardigde van de Personeelsraad, opdat er gepaste preventieve maatregelen genomen worden om de risicofactoren te voorkomen of te ondervangen.

Als bovengenoemde personen niet ingrijpen of het personeelslid geen beroep wil doen op hun hulp, kan hij of zij naar eigen keuze een beroep doen op de vertrouwenspersoon of op de externe preventieadviseur psychosociale aspecten. Binnen uiterlijk 10 kalenderdagen na het verzoek om contact vindt er een individueel gesprek plaats (onthaalgesprek). Tijdens dat gesprek kan het personeelslid in alle vertrouwelijkheid het probleem dat hij of zij ondervindt bespreken en toelichten. Indien nodig kunnen er meerdere gesprekken plaatsvinden. Tijdens zo een gesprek informeert de vertrouwenspersoon of de preventieadviseur psychosociale aspecten het personeelslid over de procedures voor een informele⁴⁷ en een formele⁴⁸ interventie en licht hij of zij de voordelen en de beperkingen van elk van die procedures toe. Na dat overleg kiest het personeelslid zelf welke acties hij of zij wil ondernemen en welke acties naar zijn of haar mening passen bij de eigen doelstelling en situatie.

Er bestaat dus zowel een formele als een informele procedure.

Ten slotte bepaalt bijlage F in geval van een formele psychosociale interventie voor feiten van geweld, pesterijen of seksueel grensoverschrijdend gedrag dat de preventieadviseur psychosociale aspecten een beroep kan doen op de inspectie van het toezicht op het welzijn op het werk wanneer het college van ambtenaren-generaal:

- *"niet de nodige bewarende maatregelen treft";*
- *"geen maatregelen of geen geschikte maatregelen heeft getroffen en dat er hetzij een ernstig en onmiddellijk gevaar voor het personeelslid bestaat, hetzij de aangeklaagde deel uitmaakt van het leidinggevend personeel, met name de personen belast met het dagelijks bestuur van de instelling die gemachtigd zijn om de werkgever te vertegenwoordigen en te verbinden, alsmede de personeelsleden, onmiddellijk ondergeschikt aan die personen, wanneer zij eveneens opdrachten van dagelijks bestuur vervullen".*

⁴⁷ Deze procedure behelst het streven naar oplossing op een informele manier, wat onder meer kan gebeuren via een verzoening van de betrokken personen.

⁴⁸ Zo een procedure bestaat erin dat "het personeelslid aan de Kamer vraagt om de gepaste collectieve en individuele maatregelen te nemen op basis van een analyse van de specifieke arbeidssituatie en op basis van de voorstellen van maatregelen, die werden gedaan door de preventieadviseur psychosociale aspecten en die opgenomen zijn in een advies." (bijlage F, punt 3.2.3).

Sancties

Ten eerste wordt er in bijlage F, punt 7 in de volgende sancties voorzien: "elke persoon die zich schuldig maakt aan geweld, pesterijen of seksueel grensoverschrijdend gedrag op het werk kan worden gestraft met een tuchtstraf". Ook overtredingen van de artikelen in verband met de eerder aangehaalde hoffelijkheidsplicht kunnen daartoe leiden. De tuchtprocedure wordt bepaald bij artikel 61 van het Statuut van het personeel van de Kamer en bij hoofdstuk 17 van het Geharmoniseerd Statuut. De werkgroep draagt echter geen kennis van maatregelen die ten aanzien van bijvoorbeeld een parlements lid of een politieke medewerker genomen kunnen worden.

Onafhankelijk van de tuchtmaatregelen in de bijlage kan het personeelslid ook overwegen om een rechtszaak aan te spannen.

Conclusie: Bij de Kamer bestaat er wel degelijk een beleid tegen grensoverschrijdend gedrag, dat de relaties tussen personeelsleden onderling, met inbegrip van de relaties met hun hiërarchische meerderen en met derden, duidelijk reguleert.

De werkgroep heeft echter niet duidelijk kunnen vaststellen of en in welke mate die regels, meer bepaald met betrekking tot de sancties, ook op de relaties tussen personeelsleden en parlementsleden en tussen parlementsleden onderling van toepassing zijn. Het lijkt erop dat dat niet het geval is, aangezien de parlementsleden en de politieke medewerkers als derden beschouwd moeten worden.

Ook de situatie van de politieke medewerkers is niet volledig duidelijk. Ze ressorteren onder het toepassingsgebied van een specifiek voorlopig statuut. In elk geval geldt de welzijnswet van 4 augustus 1996 ook voor hen.

Er wordt benadrukt dat heel wat probleemsituaties in verband met het werk voorkomen kunnen worden als de leidinggevenden en de personeelsleden inspanningen doen om het werk op een goede manier te organiseren.

De werkgroep adviseert:

- om duidelijker over dit beleid te communiceren;
- om de begrippen discriminatie, grensoverschrijdend gedrag en seksisme duidelijk te definiëren en ze in het beleid te integreren;
- om te verduidelijken op welke manier de welzijnswet op elke categorie van op het werk aanwezige personen toegepast moet worden, en om te voorzien in duidelijke regels waarbij alle relaties tussen alle categorieën van op het werk aanwezige personen (parlementsleden, politieke medewerkers, ambtenaren en derden) in aanmerking genomen worden. Naast het nut van een beleid en sancties voor elke persoon die op het werk aanwezig is (uiteeraard met inachtneming van de bestaande wetgeving), beschikt men dan ook over een communicatietool waaruit blijkt dat iedereen zich schaart achter een Parlement dat discriminatie, grensoverschrijdend gedrag en seksisme bestrijdt.

C. Evenwicht tussen werk en privéleven

Uitgaande van de vaststelling dat de gezinstaken in de praktijk nog veelal op de vrouwen terechtkomen, ligt de nadruk bij de screeningstools van het Europees Instituut voor Gendergelijkheid (EIGE) en de Interparlementaire Unie (IPU) op het evenwicht tussen werk en privéleven. De werkgroep heeft dat thema dan ook bestudeerd, zij het in de wetenschap dat de problematiek het gendervraagstuk overstijgt en geanalyseerd zou moeten worden in het belang van iedereen: mannen en vrouwen, non-binaire personen, gezinnen, mensen zonder kinderen, enz.

1. Werktijden

73. Bestaat er een officiële regeling voor de werktijden?

Voor de statutaire personeelsleden worden er officiële werktijden vastgelegd, maar in de praktijk lopen die werktijden sterk uiteen afhankelijk van de praktijksituatie en de behoeften van elke dienst (nachtwerk, glijdende werktijden, onderbroken werktijden, werkuren van het schoonmaakpersoneel, enz.).

In bepaalde diensten is het makkelijker om werk en privéleven te combineren dan in andere. In diensten die de politieke werkzaamheden of protocollaire activiteiten rechtstreeks ondersteunen zijn de werktijden vaker onregelmatig.

De werktijden hangen ook af van de functie. Zo hebben de technici, conciërges, deurwachters die dienst hebben aan de onthaalbalies e.d. specifieke werktijden.

Elk personeelslid heeft als taak de politieke werking rechtstreeks of onrechtstreeks te ondersteunen. Bepaalde diensten passen zich dan ook aan het tempo daarvan aan (denk maar aan late vergaderingen, dringende rapporten, zeer korte deadlines voor rapporten, verslagen, nota's, vertalingen, enz.).

De eventuele aanpassing van die werktijden en de voorspelbaarheid van overuren hangt af van de politieke werkzaamheden.

In dat verband verwijst de werkgroep naar de werkzaamheden in het kader van de denkoefening over functioneler vergaderen⁴⁹. Voor de commissies werd beslist dat namiddagvergaderingen in principe om 18 uur beëindigd worden. Als er voor de bespreking van wetgeving een avondvergadering vereist is of als de namiddagvergadering niet onderbroken kan worden, dan wordt dat op de agenda vermeld. Als een agenda met vragen niet afgewerkt kan worden, wordt er zo snel mogelijk een bijkomende vergadering ingepland. Er wordt ook verwezen naar de beslissingen over het weekschema, de urgentie, de tweede lezing, hoorzittingen, adviesaanvragen en verslagen. Mede door die beslissingen wordt de onvoorspelbaarheid van het werk beperkt. Er kan een vergelijkbare denkoefening opgestart worden over late/nachtelijke plenaire vergaderingen.

De werkgroep **adviseert** om die beslissingen uit te voeren.

De werkgroep heeft geen zicht op de werktijden van de politieke medewerkers.

⁴⁹ Vergaderingen van de fractievoorzitters van 30 juni en 7 juli 2022, vergaderingen van de commissievoorzitters van 22 en 29 september 2022, beslissing van de Conferentie van voorzitters van 13 juli 2021.

74. Welke vergoeding krijgt het personeel voor parlementaire vergaderingen die uitlopen?

Er is geen enkele reglementaire vergoeding bepaald. Op grond van een beslissing van het Bureau van 27 februari 1975 moet er minstens 10 uur zitten tussen twee openbare vergaderingen, tenzij het twee opeenvolgende vergaderingen op dezelfde dag betreft.

De personeelsleden hebben bovendien een gunstige vakantieregeling, wat de onregelmatige werktijden deels compenseert.

Aanbeveling: De onregelmatige uren en overuren worden deels gecompenseerd door dienstfaciliteiten tijdens de korte vakanties (zie vraag 75). Het kan nuttig zijn om duidelijk vast te leggen welke prestaties in aanmerking komen voor inhaalrust.

2. Vakantie**75. Kan het personeel vakantie nemen tijdens de schoolvakanties?**

Ja, de statutaire personeelsleden hebben 35 vakantiedagen, die ze vrij mogen opnemen, mits ze rekening houden met de behoeften van de dienst en mits er voldoende personeel fysiek aanwezig is. Naast die 35 dagen worden er tijdens de korte schoolvakanties faciliteiten toegekend.

De vakantieregeling is duidelijk een pluspunt voor het evenwicht tussen werk en privéleven. Parlementaire werkzaamheden in de schoolvakanties zijn echter nooit uitgesloten, wat inhoudt dat sommige personeelsleden in die periodes moeten werken. De bovengenoemde opmerking over de onvoorspelbaarheid van de parlementaire werkzaamheden en de impact daarvan op het evenwicht tussen werk en privéleven is ook hier op zijn plaats.

Daarnaast wordt bij de start van het nieuwe schooljaar in 2022 de schoolkalender in de Franse Gemeenschap gewijzigd. De vakantieperiodes zullen niet langer samenvallen met die in de Vlaamse Gemeenschap. De werkgroep vraagt zich af wat de impact daarvan zal zijn op de parlementaire kalender en de verlopen en faciliteiten voor het personeel.

Aanbeveling: De werkgroep adviseert om duidelijkheid te scheppen over de impact van de nieuwe schoolkalender in het Franstalige onderwijs.

De politieke medewerkers en de tijdelijke personeelsleden hebben in theorie recht op twee dagen verlof per gewerkte maand. Tot dusver wordt het register van de verlofdagen voor beide personeelscategorieën intern bijgehouden, respectievelijk door de fracties en de betrokken dienst.

3. Financiële tenlasteneming van de kinderopvang**76. Zijn er financiële maatregelen in voege voor de kosten van kinderopvang?**

De sociale dienst biedt verschillende vormen van financiële tegemoetkoming aan.

Opvang van een of meer kinderen jonger dan 3 jaar

Er wordt een jaarlijkse tegemoetkoming verleend voor de uitgaven voor de opvang van een of meer kinderen jonger dan 3 jaar, voor zover de betalingen verricht worden aan instellingen die erkend, gesubsidieerd of gecontroleerd worden door het Office de la naissance et de l'enfance, Kind en Gezin of de

regering van de Duitstalige Gemeenschap, of aan zelfstandige onthaalouders of kinderdagverblijven die onder toezicht staan van die instellingen. De tegemoetkoming is vastgelegd op 9,18 € (brutobedrag in 2021) per volledige dag en per kind of 5,52 € (brutobedrag in 2021) per halve dag en per kind.

Buitenschoolse opvang voor kinderen van 3 tot 12 jaar

Deze tegemoetkoming van de sociale dienst wordt enkel verleend voor de kosten van voor- en naschoolse opvang, opvang op woensdagnamiddag en opvang op snipperdagen en/of pedagogische studiedagen.

De tegemoetkoming bedraagt 20 % van het werkelijk betaalde bedrag en wordt verleend na voorlegging van een kopie van het desbetreffende fiscaal attest.

Vakantiekosten

Er wordt een tegemoetkoming verleend voor de vakantiekosten voor kinderen. Voor kinderen van 3 tot 18 jaar komen de kosten voor de deelname aan meerdaagse activiteiten in groepsverband die georganiseerd worden door scholen, jeugdbewegingen of andere jeugdverenigingen en meerdaagse educatieve en/of sportieve vakanties, kampen of stages, in aanmerking.

De tegemoetkoming bedraagt 50 % van de kosten, met een maximum van 52,05 € (brutobedrag voor 2021) per dag. De tegemoetkoming mag het werkelijk betaalde bedrag niet overschrijden en is beperkt tot een periode van 20 dagen per kind en per kalenderjaar.

De politieke medewerkers genieten dezelfde voordelen.

Er is geen bijkomende tegemoetkoming voor personeelsleden die 's nachts de wachtdienst verzorgen in het kader van hun functie bij de Kamer.

77. Wordt er, meer in het algemeen, financiële steun verleend aan personeelsleden met personen ten laste, om de kosten voor kinderopvang of ouderenzorg te dekken?

De sociale dienst biedt verschillende vormen van financiële tegemoetkoming aan.

Naast de in vraag 76 vermelde tegemoetkomingen wordt er een maandelijks schooltoelage toegekend:

1. 47 € voor kinderen vanaf 6 jaar (83,46 € aan de huidige index);
2. 62 € voor kinderen vanaf 12 jaar (110,10 € aan de huidige index);
3. 78 € voor kinderen vanaf 18 jaar tot en met 25 jaar (na voorlegging van een schoolattest) (138,51 € aan de huidige index).

Die bedragen worden niet verhoogd voor kinderen met een handicap die een toeslag op de wettelijke kinderbijslag genieten.

De politieke medewerkers genieten dezelfde voordelen.

Er is geen financiële tegemoetkoming voor de opvang van ouderen.

4. Flexibele werkregelingen

78. Bestaan er officiële regels over de flexibele werkregelingen voor de personeelsleden van het Parlement?

Ja, naast de in vraag 79 vermelde thematische verloven zijn de volgende regelingen in voege:

Telewerk (los van de gezondheidscrisis): alle personeelsleden die een functie hebben die zich hiertoe leent, kunnen structureel telewerken (over een referentieperiode van een maand mag het telewerk niet meer dan 50 % van de arbeidstijd van het personeelslid bestrijken) of occasioneel telewerken. Het statuut voorziet in telewerkvergoedingen.

Deeltijds werk: naast de thematische verloven kunnen vastbenoemde personeelsleden toestemming krijgen voor loopbaanonderbreking om sociale of familiale redenen met zeer flexibele werkpercentages.

Glijdende werktijden: niet in het statuut vastgelegd, maar wel officieus toegepast.

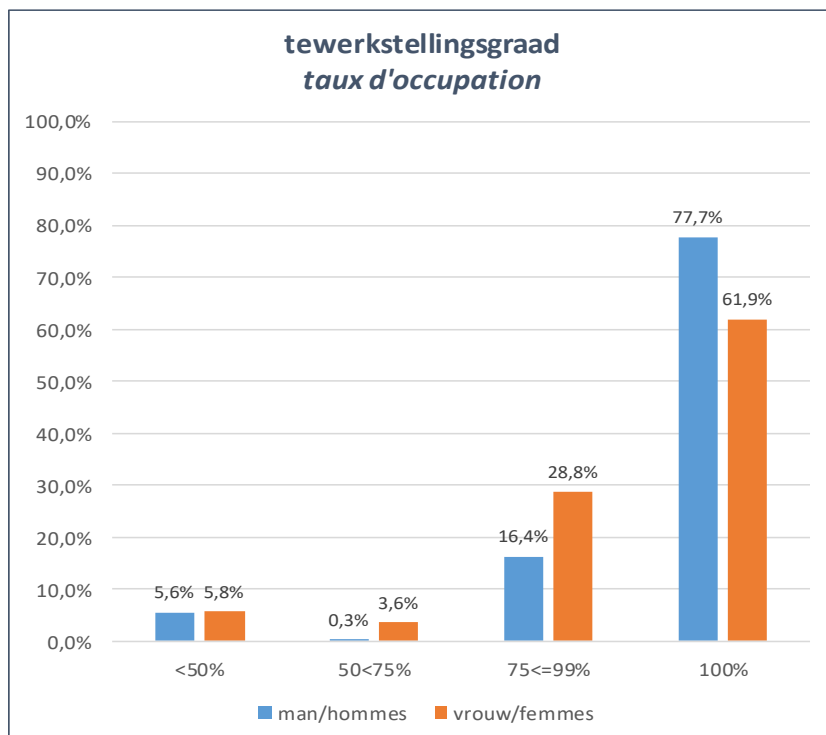
79. Op welke vormen van familiaal verlof kunnen de medewerkers van het Parlement aanspraak maken?

Wettelijk zwangerschapsverlof, wettelijk vaderschapsverlof, ouderschapsverlof (voltijds, halftijds, 1/5-tijds), wettelijk adoptieverlof, palliatief verlof en verlof voor bijstand of verzorging van een zwaar ziek familie- of gezinslid.

Het statuut voorziet nog niet in een ouderschapsverlof van 10 %. De werkgroep **adviseert** om die formule aan te bieden, aangezien ze flexibeler is en aan de behoeften van bepaalde personeelsleden kan tegemoetkomen.

De politieke medewerkers kunnen een beroep doen op de voordelen in het koninklijk besluit van 7 mei 1999 betreffende de onderbreking van de beroepsloopbaan van het personeel van de besturen.

Personeels- categorie	Aantal		Tewerkstellingsgraad							
	<i>totaal</i>	%	<i><=0,50</i>	%	<i>0,50<0,75</i>	%	<i>0,75<=0,99</i>	%	1	%
1 statutaire medewerkers	642	57,2 %	99	15,4 %	24	3,7 %	86	13,4 %	433	67,4 %
2 tijdelijke medewerkers	22	2,0 %	3	13,6 %	5	22,7 %	3	13,6 %	11	50,0 %
3 fractie-secretarissen	11	1,0 %	1	9,1 %	0	0,0 %	0	0,0 %	10	90,9 %
4 administratief medewerkers	200	17,8 %	108	54,0 %	4	2,0 %	1	0,5 %	87	43,5 %
5 fractie-medewerkers	176	15,7 %	66	37,5 %	6	3,4 %	11	6,3 %	93	52,8 %
6 adm. medewerkers van de fractie-secretariaten	7	0,6 %	3	42,9 %	0	0,0 %	0	0,0 %	4	57,1 %
7 univ. medewerkers van de fractiesecretariaten	19	1,7 %	7	36,8 %	2	10,5 %	0	0,0 %	10	52,6 %
8 medewerkers van het voorzitterschap	10	0,9 %	5	50,0 %	0	0,0 %	1	10,0 %	4	40,0 %
9 kabinet-secretarissen	35	3,1 %	20	57,1 %	1	2,9 %	3	8,6 %	11	31,4 %
Totaal	1122	100,0 %	312	27,8 %	42	3,7 %	105	9,4 %	663	59,1 %



100% = personeelslid werkt voltijds

100% = membre du personnel travaille à temps plein

6. Algemene beoordeling

80. Bieden de werkomstandigheden in het Parlement de personeelsleden de mogelijkheid om hun werk en privéleven op elkaar af te stemmen?

Vinden de personeelsleden het recht op ouderschapsverlof, zwangerschapsverlof en vaderschapsverlof toereikend?

Aanbeveling: Om de algemene beoordeling van dit aspect te kunnen meten, is het aangewezen:

- een kwalitatieve studie uit te voeren (en daarbij naast de cijfers ook te kijken naar de mate waarin de beschikbare voorzieningen al dan niet gekend zijn en benut worden, en meer in het algemeen naar wat er leeft bij de personeelsleden);
- systematisch cijfers bij te houden over de mate waarin de personeelsleden gebruikmaken van die regelingen.

D. Structuur van de administratie

1. Evenwicht tussen vrouwen en mannen in het personeelsbestand van het Parlement

81. Hoeveel vrouwen en mannen werken er bij het Parlement?

Op 1 juni 2021 telde de Kamer 1.122 statutaire en contractuele personeelsleden (met inbegrip van de politieke medewerkers), onder wie 467 vrouwen (41,6 %) en 655 mannen (58,4 %).

Het globale evenwicht wordt niet gerespecteerd.

Op 1 juni 2021 waren er 458 politieke medewerkers, onder wie 182 vrouwen (39,74 %) en 276 mannen (60,26 %).

Er is sprake van een onevenwichtige man-vrouwverhouding.

Op 1 juni 2021 waren er 642 statutaire personeelsleden, onder wie 276 vrouwen (43 %) en 366 mannen (57 %).

Er is sprake van een onevenwichtige man-vrouwverhouding.

In de volgende tabel wordt de verdeling per personeelscategorie weergegeven:

Personeelscategorie	Aantal		Geslacht			
	<i>totaal</i>	<i>%</i>	<i>mannen</i>	<i>%</i>	<i>vrouwen</i>	<i>%</i>
1 statutaire medewerkers	642	57,2 %	366	57,0 %	276	43,0 %
2 tijdelijke medewerkers	22	2,0 %	13	59,1 %	9	40,9 %
3 fractiesecretarissen	11	1,0 %	8	72,7 %	3	27,3 %
4 administratief medewerkers	200	17,8 %	118	59,0 %	82	41,0 %
5 fractiemedewerkers	176	15,7 %	109	61,9 %	67	38,1 %
6 adm. medewerkers van de fractiesecretariaten	7	0,6 %	4	57,1 %	3	42,9 %
7 univ. medewerkers van de fractiesecretariaten	19	1,7 %	10	52,6 %	9	47,4 %
8 medewerkers van het voorzitterschap	10	0,9 %	3	30,0 %	7	70,0 %
9 kabinetssecretarissen	35	3,1 %	24	68,6 %	11	31,4 %
Totaal	1.122	100,0 %	655	58,4 %	467	41,6 %

82. Wordt het evenwicht tussen mannen en vrouwen gerespecteerd bij de parlementaire administratie?

In de administratie wordt het globale evenwicht niet gerespecteerd. Het is aangewezen dat evenwicht per dienst onder de loep te nemen.

Op 1 februari 2021 zag de situatie voor de statutaire en contractuele personeelsleden er als volgt uit:

dienst / service	man/hommes	vrouw/femmes	totaal/total
Adjunct-Griffier / Greffier adjoint	1	1	2
Algemene Zaken en Financiën / Affaires générales et Finances	76	73	149
Beknopt Verslag / Beknopt Verslag	4	5	9
Bibliotheek / Bibliothèque	18	20	38
Boekhouding / Comptabilité	7	6	13
Commissies / Commissions	27	21	48
Compte Rendu Analytique / Compte Rendu Analytique	4	3	7
Directeur-generaal Quaestuur / Directeur général Questure	1		1
Facilitair beheer / Gestion Facilitaire	61	43	104
Griffier / Greffier	1		1
HR / HR	7	12	19
IDPB / SIPP	3	3	6
Infrastructuur / Infrastructure	43	7	50
Integraal Verslag / Compte Rendu Intégral	18	16	34
IT / IT	24	5	29
Juridische zaken en Parlementaire documentatie / Affaires juridiques et Documentation parlementaire	17	7	24
Public Relations en Internationale Betrekkingen / Relations publiques et internationales	9	12	21
Secretariaat - generaal / Secrétariat général	2	5	7
Secretariaat Directeur-generaal Quaestuur / Secrétariat Directeur général Questure	2	6	8
Tolken / Interprètes	4	2	6
Vertaling BV / Traduction CRA	9	12	21
Vertaling van de Parlementaire Stukken / Traduction des Documents parlementaires	18	9	27
Voorzitterschap / Présidence	3	3	6
Wetgevend secretariaat / Secrétariat législatif	14	7	21
totaal/total	373	278	651

Het onevenwicht waarop gewezen wordt in het antwoord op vraag 81 is ook merkbaar in de verdeling per dienst wat de politieke medewerkers betreft, en in de volgende diensten van de administratie: Wetgevend Secretariaat, Vertaling van de Parlementaire Stukken, Vertaling BV, Tolken, Secretariaat van de Quaestuur, Secretariaat-generaal, Public Relations en Internationale Betrekkingen, Juridische Zaken en Parlementaire documentatie, IT, Infrastructuur, Commissies, Algemene Zaken en Financiën, Facilitair beheer, HR.

83. Zo ja, werden er speciale maatregelen genomen om dat evenwicht tot stand te brengen?

Er zijn geen speciale maatregelen in voege, behalve de communicatie over diversiteit in de aanwervingsprocedures.

84. Zo niet, moeten er speciale maatregelen genomen worden om dat onevenwicht weg te werken?

De werkgroep vindt dat de manier waarop de aanwerving georganiseerd wordt in dezen cruciaal is en verwijst naar de **aanbevelingen** ter zake.

De werkgroep **adviseert** om het onevenwicht bij de politieke medewerkers op het geëigende niveau te bestuderen.

85. Zijn er verschillen tussen de diensten of parlementaire afdelingen wat de man-vrouwverhouding betreft?

Zie vraag 82.

2. Evenwicht tussen vrouwen en mannen in de leidinggevende functies

86. Hoeveel vrouwen en mannen bekleden een leidinggevende functie?

Op 1 februari 2022 zag de situatie er voor de statutaire personeelsleden als volgt uit:

Ambtenaren-generaal: 4 personeelsleden, onder wie 2 mannen en 2 vrouwen.

Bestuursdirecteurs: 17 personeelsleden, onder wie 14 mannen en 3 vrouwen.

Eerste directieraden: 31 personeelsleden, onder wie 20 mannen en 11 vrouwen.

Politieke medewerkers, waarbij de functie van fractiesecretaris als enige directiefunctie meegerekend wordt: 11 personeelsleden, onder wie 8 mannen en 3 vrouwen.

87. Hoeveel procent van de leidinggevende functies in het Parlement wordt bekleed door een vrouw?

Bij de administratie wordt 30,18 % van de leidinggevende functies, op drie hiërarchische niveaus, bekleed door een vrouw. De helft van de functies op het hoogste niveau (ambtenaren-generaal) wordt uitgeoefend door een vrouw. 17,64 % van de bestuursdirecteurs is een vrouw. 35,48 % van de eerste directieraden is een vrouw.

Wat de politieke medewerkers betreft, wordt 27,27 % van de leidinggevende functies bekleed door een vrouw.

88. Welke leidinggevende functies worden bekleed door een vrouw?

Bij de volgende diensten is de bestuursdirecteur een vrouw: de dienst Facilitair Beheer, de dienst Vertaling CRA-BV en de dienst Commissies.

89. Hoe worden de leidinggevende functies toegekend?

De procedure voor benoemingen buiten de vlakke loopbaan, in het bijzonder voor de functies van directeur-generaal, bestuursdirecteur, directeur en directieraad, staat omschreven in artikel 17 van het Statuut van het personeel en hoofdstuk VIII van het Geharmoniseerd Statuut.

In de praktijk dienen de kandidaten voor de te vervullen functie hun kandidatuur in. Daarna worden ze uitgenodigd voor een interview met de hiërarchische meerderen in kwestie. Die laten formuleren, net als de griffier, een gemotiveerd advies/een gemotiveerd voorstel met betrekking tot de kandidaten. Dat advies/dat voorstel wordt aan de kandidaten bezorgd, die er hun opmerkingen kunnen bijvoegen. Het Bestuurscomité formuleert dan een voorstel. Na kennisname van het volledige dossier kent het Bureau de bevordering toe.

De griffier wordt benoemd door de Kamer.

De politieke medewerkers worden aangeworven via een interne procedure die aangestuurd wordt door leden van de fractie. De administratief medewerkers en kabinetssecretarissen worden aangesteld door de volksvertegenwoordiger. De fractiemedewerkers en de fractiesecretaris worden aangesteld door de fractievoorzitter.

3. Het aantal diensten of afdelingen die door een vrouw geleid worden

90. Hoeveel diensten staan er onder leiding van een vrouw en hoeveel onder leiding van een man?

Veertien diensten staan onder leiding van een man, bij twee aan de Griffie verbonden diensten (Secretariaat-generaal en Boekhouding) staat er een man aan het hoofd en drie diensten worden door een vrouw geleid.

91. Welke diensten worden er door een vrouw geleid?

Zie het antwoord op vraag 88.

4. De loonkloof tussen mannen en vrouwen die in het Parlement werken

92. Heeft het Parlement de jongste vijf jaar een studie naar de loonkloof tussen mannen en vrouwen onder zijn personeel uitgevoerd?

Neen.

93. Zo ja, werden de resultaten van de studie over de loonkloof publiek gemaakt?

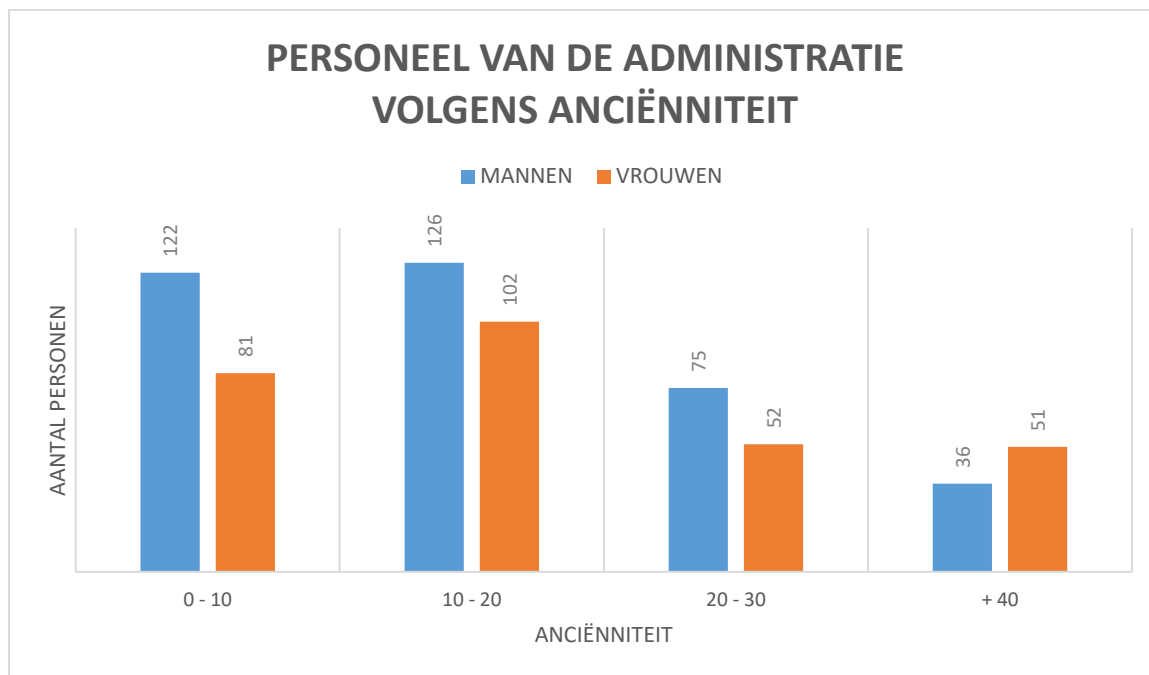
Niet van toepassing.

94. Bestaat er een beleid inzake gelijke beloning? Zo ja, welke mechanismen werden er ingevoerd om te garanderen dat er geen discriminatie tussen mannelijke en vrouwelijke personeelsleden is?

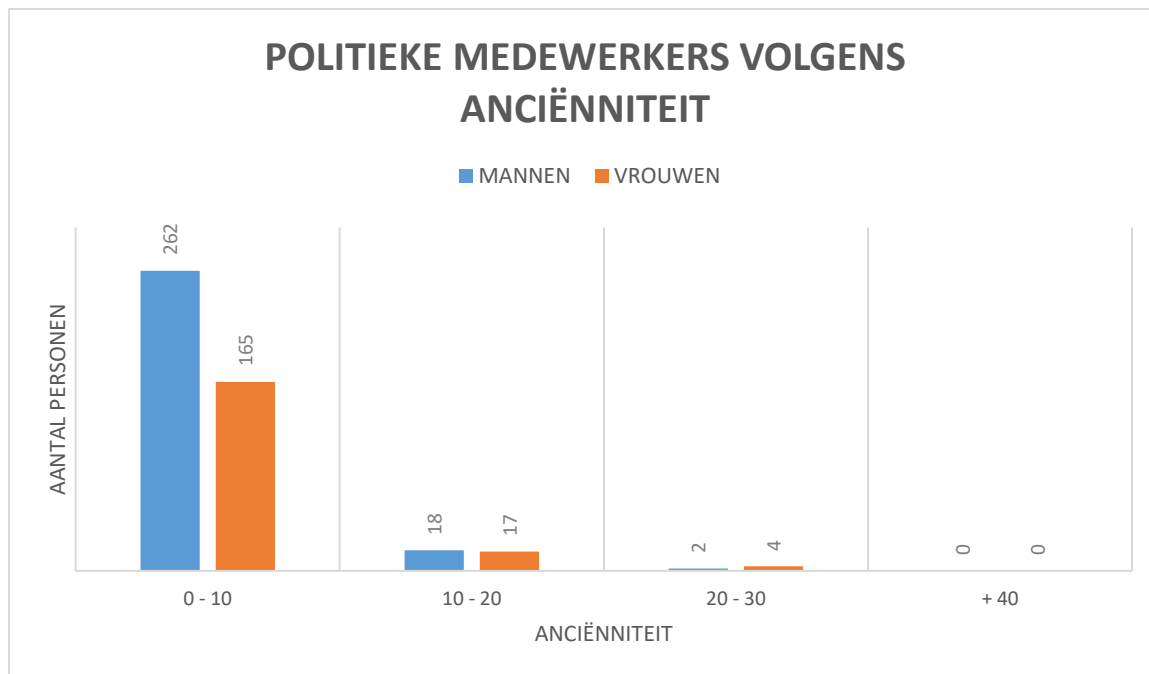
Zowel de lonen van de statutaire en contractuele personeelsleden als die van de politieke medewerkers zijn aan vaste weddeschalen gekoppeld afhankelijk van de graad, de werkervaring vóór de indiensttreding bij de Kamer en de loopbaanontwikkeling.

Om een idee te geven: de maandelijkse loonmassa (het totale betaalde brutoloon per maand) voor januari 2022 bedraagt 1.998.691,00 euro voor 473 vrouwen en 3.020.644,10 euro voor 641 mannen.

Als we het personeel van de administratie per anciënniteitsperiode van tien jaar uitsplitsen, verkrijgen we het volgende resultaat:



Als we de politieke medewerkers per anciënniteitsperiode van tien jaar uitsplitsen, verkrijgen we het volgende resultaat:



Het verdient uiteraard aanbeveling die gegevens te koppelen aan en te vergelijken met gegevens over functieniveaus, anciënniteit, leidinggevende functies en deeltijdwerk (zie hoofdstuk 3 van het deel over het evenwicht tussen werk en privéleven).

5. Loopbaan

95. Krijgen mannen en vrouwen dezelfde carrièrekansen?

Ja, het systeem van de vlakke loopbaan is voor iedereen gelijk. Mannen en vrouwen kunnen zich kandidaat stellen voor een bevorderingsfunctie.

Toch blijkt er bij de leidinggevende functies nog steeds een groot onevenwicht te bestaan, dat wellicht deels met de anciënniteit verband houdt en deels met het feit dat vrouwen nog steeds vaker deeltijds werken om gezinsredenen.

Zo worden er van de 53 leidinggevende functies in de Kamer (ongeacht het niveau) 37 (69,82 %) door een man en 16 (30,18 %) door een vrouw bekleed.

De werkgroep **adviseert** om bijzondere aandacht aan de aanwerving te besteden: de ongelijkheden van vandaag zullen morgen hun weerslag hebben aan de top van de piramide. Er wordt verwezen naar de aanbevelingen in het deel over de aanwerving van personeel. Er moet bovendien voor gezorgd worden dat deeltijdwerk geen principieel bezwaar vormt voor de uitoefening van een leidinggevende functie.

Voor politieke medewerkers **adviseert** de werkgroep om deze kwestie op het geëigende niveau te onderzoeken.

6. Opleidingsprogramma's om de vaardigheden van het parlementaire personeel te verbeteren

96. Werden er het afgelopen kalenderjaar opleidings-/mentorprogramma's aangeboden om de vaardigheden van het personeel te verbeteren?

Ja, er werden programma's georganiseerd waaraan zowel vrouwen als mannen konden deelnemen. Als gevolg van de coronasituatie werden er echter minder opleidingsmogelijkheden aangeboden.

Er dient te worden opgemerkt dat de opleidingen niet systematisch opengesteld worden voor politieke medewerkers.

97. Bevatten de opleidingsprogramma's een blok over gendergelijkheid?

Neen, maar tijdens een opleiding over telewerk voor telewerkers kwam het begrip 'mentale belasting van vrouwen' aan bod. Het zou goed zijn om in de toekomst een module rond gendergelijkheid op te nemen in de opleidingsprogramma's.

98. Hoeveel vrouwen en mannen hebben er aan de opleidingsprogramma's deelgenomen?

Het is erg moeilijk om die cijfers voor de afgelopen twee jaar te bepalen. Naast opleidingen die rechtstreeks door de Kamer georganiseerd werden en specifieke opleidingen waarvoor personeelsleden zich individueel inschreven, werden er tal van e-learningmiddelen ter beschikking van het personeel gesteld. Er is geen totaalbeeld van de mate waarin er aan opleidingen deelgenomen werd.

De werkgroep **adviseert** om een opleiding rond genderbewustmaking te organiseren voor iedereen die in het federale Parlement werkt: parlementsleden, politieke medewerkers en personeelsleden.

7. Genderbewust taalgebruik in formele regels en huishoudelijke reglementen

99. Worden formele regels en huishoudelijke reglementen opgesteld in genderbewuste taal?

In het statuut en de formele reglementen wordt er geen rekening gehouden met de genderdimensie. Er wordt naar het hoofdstuk over de communicatie verwezen.

E. *Gender mainstreaming*-instrumenten voor het personeel van het Parlement

1. Officieel beleid inzake gendergelijkheid

100. Bestaat er een officieel beleid inzake gendergelijkheid voor het personeel van het Parlement?

Neen.

2. Specifiek orgaan ter bevordering van gendergelijkheid

101. Bestaat er in het Parlement een orgaan dat gendergelijkheid onder het personeel van het Parlement moet bevorderen?

Neen.

3. Opleiding rond gendergelijkheid voor personeelsleden van het Parlement

102. Werd er in het afgelopen kalenderjaar een opleiding rond gendergelijkheid aangeboden aan de personeelsleden van het Parlement?

Neen.

103. Hoeveel mannelijke en vrouwelijke personeelsleden van het Parlement namen er aan de jongste opleiding rond gendergelijkheid deel?

Niet van toepassing.

4. Budget voor de implementatie van tools voor *gender mainstreaming*

104. Werd er voor het lopende jaar een budget gealloceerd voor de implementatie van tools en positieve acties ter bevordering van *gender mainstreaming*?

Neen.

5. Experts

105. Heeft de parlementaire administratie personeel in dienst dat in gendergelijkheid gespecialiseerd is?

Neen.

106. Levert het gespecialiseerde personeel diensten aan alle parlementsleden of alleen aan een gespecialiseerd orgaan zoals een parlementaire commissie?

Hoe wordt het personeel dat zich over genderkwesties buigt in het Parlement gepercipieerd ?

Heeft het gespecialiseerde personeel toegang tot dezelfde informatie als de rest van het personeel?

Kan het zijn deskundige licht laten schijnen over alle wetgevende teksten?

Krijgt het parlementaire personeel dat zich met gendergelijkheid bezighoudt de mogelijkheid om zich professioneel te ontwikkelen?

Staat die mogelijkheid voor iedereen, zowel mannen als vrouwen, open?

Niet van toepassing.

107. Omvat de beoordeling van het personeel doelstellingen in verband met gendergelijkheid?

Neen.

Aanbevelingen:

1. Formeel beleid inzake gendergelijkheid:
 - een formeel genderbeleid in een actieplan opnemen.
2. Specifiek orgaan ter bevordering van gendergelijkheid:
 - bij de monitoring van dat actieplan nagaan of het relevant is een specifiek orgaan ter bevordering van gendergelijkheid op te richten.
3. Opleiding rond gendergelijkheid voor de personeelsleden van het Parlement:
 - een opleiding rond genderbewustmaking organiseren voor iedereen die in het federale Parlement werkt: parlementsleden, politieke medewerkers en personeelsleden.
4. Budget voor de implementatie van tools voor *gender mainstreaming*:
 - nagaan welk jaarlijks bedrag er in dat verband relevant zou zijn (interne expert, externe experts, opleidingen, ...) en dat in de begroting inschrijven.
5. Experts:
 - gezien het gebrek aan interne expertise en de werklast die het uitwerken van een relevant genderbeleid met zich meebrengt, adviseert de werkgroep om ofwel een personeelslid aan te stellen om die taak uit te voeren en dat personeelslid de kans te bieden een opleiding in genderstudies en projectmanagement te volgen, ofwel iemand met een juniorprofiel en de noodzakelijke expertise aan te werven (voor bepaalde duur), die begeleid zou moeten worden om de noodzakelijke vertrouwdheid met de cultuur van de instelling te ontwikkelen.

Deze persoon zou in eerste instantie belast worden met de opvolging van het auditproject en de uitwerking van het actieplan, en vervolgens met de uitvoering van dat plan.

F. Maatregelen naar aanleiding van de coronacrisis

Deze punten staan niet in de door de werkgroep gebruikte screeningtools. Uit tal van studies blijkt echter dat de maatregelen die genomen zijn om de coronacrisis het hoofd te bieden niet altijd genderneutraal zijn. De werkgroep wilde dan ook een hoofdstuk daaromtrent toevoegen.

De volgende maatregelen werden in de Kamer genomen:

- Corona-ouderschapsverlof

De Kamer heeft haar personeelsleden de mogelijkheid geboden corona-ouderschapsverlof op te nemen (met een uitkering die 50 % hoger lag dan de uitkering voor gewoon ouderschapsverlof). Zowel vaders als moeders konden van die mogelijkheid gebruikmaken.

- Ziekteverlof

De manier waarop ziekteverloven en sociaal verlof in mindering worden gebracht, werd tijdens de coronaperiode aangepast.

In de periode van 13.03.2020 tot 30.06.2020 werd er geen dag van het krediet voor ziekte of sociaal verlof afgetrokken (tenzij het een verlenging van een afwezigheid wegens langdurige ziekte betrof of een periode voor een chirurgische ingreep waarvan de dienst Ziektebeheer al vóór 13.03.2020 op de hoogte was). Als het medisch attest duidelijk vermeldt dat de ziekte aan het coronavirus te wijten was, worden de ziektedagen niet in mindering van het ziektekrediet gebracht. Als telewerken niet mogelijk is, krijgt het personeelslid een dienstvrijstelling.

Sinds 01.07.2020 worden ziektedagen opnieuw op de gewone manier in mindering gebracht. In geval van ziekte wordt de vrijstelling van dienst of de toekenning van telewerk vastgesteld op basis van de arbeidsgeschiktheid. Telewerk is de regel als de dienst het toelaat. Zo niet, krijgt het personeelslid een dienstvrijstelling.

- Telewerk

De Kamer heeft de door het Overlegcomité opgelegde regels inzake verplicht telewerk en dus beperkte aanwezigheid nageleefd. De diensten hebben dienstvrijstellingen toegekend om de fysieke aanwezigheid in overeenstemming met de opgelegde regels te beperken.

Telewerk is de regel voor personeelsleden die in isolatie moeten of die kinderen jonger dan 15 jaar hebben die in quarantaine moeten of van wie de school of het kinderdagverblijf gesloten wordt. Personeelsleden van wie de functie het niet toelaat om te telewerken krijgen in dat geval een dienstvrijstelling.

Een personeelslid met een kind jonger dan 15 jaar dat ziek is als gevolg van een besmetting met het coronavirus mag telewerken of een dienstvrijstelling aanvragen om voor dat kind te zorgen. Als het verband met de coronabesmetting duidelijk aangetoond wordt, wordt er geen enkele dag sociaal verlof in mindering gebracht. De toekenning van de dienstvrijstelling of het telewerk gebeurt in onderling overleg met de hiërarchische meerdere.

- Opleiding

Er werden online opleidingsmogelijkheden ter beschikking van het personeel gesteld.

Leidinggevendenden konden een opleiding volgen in verband met het aansturen van medewerkers vanop afstand.

Telewerkers konden ook een opleiding rond telewerken volgen.

- Vaccinatie

Er kan eveneens een vaccinatieverlof van maximaal 3.48 u (een halve dag – voor de duur van de verplaatsing naar en van een vaccinatiecentrum) verkregen worden om zich tijdens een werkdag te kunnen laten vaccineren. Wie zijn kind jonger dan 15 jaar moet begeleiden bij de vaccinatie kan ook een dienstvrijstelling krijgen onder dezelfde voorwaarden (tijdens de werktijd van de ouder en als een bewijs van vaccinatie van het kind bezorgd wordt).

108. Hebben die maatregelen dezelfde weerslag op vrouwelijke als op mannelijke personeelsleden gehad?

22 personeelsleden hebben gebruikgemaakt van de mogelijkheid om corona-ouderschapsverlof op te nemen, onder wie 17 vrouwen (16 statutairen en 1 politieke medewerkster) en 5 mannen (5 statutairen).

109. Welke maatregelen hebben een positief effect op de gendergelijkheid gehad? Welke maatregelen hebben een negatief effect op de gendergelijkheid gehad?

De leden van de werkgroep **adviseren** om een kwalitatief onderzoek uit te voeren naar de wijze waarop de personeelsleden van de Kamer de coronamaatregelen ervaren hebben.

110. Werden er bepaalde maatregelen bestendigd of zullen er bepaalde maatregelen bestendigd worden?

Het corona-ouderschapsverlof bestaat niet meer. De Kamer voegt zich naar de beslissingen van de federale regering.

De mogelijkheid tot structureel en occasioneel telewerk wordt het voltallige personeel geboden met een aangepaste vergoedingsregeling en de mogelijkheid om kantoormeubilair en computeraccessoires te kopen.

111. Werd er bij het nemen van de beslissingen om maatregelen te bestendigen rekening gehouden met de impact ervan op de genderdimensie?

Neen.

VII. Infrastructuur – gebouwen – kunstpatrimonium

112. Beschikt het Parlement over faciliteiten voor de opvang van jonge kinderen, zoals borstvoedingsruimten of gezinsruimten?

Zijn er in de gebouwen van het Parlement faciliteiten voor parlementsleden met baby's of jonge kinderen? Zijn er bijvoorbeeld een speciale ruimte voor moeders die borstvoeding geven, een crèche of speciale gezinsruimten? Biedt het Parlement kinderopvangdiensten aan?

Er is geen **kinderopvangdienst**.

In het verleden werd het idee om een crèche op te richten samen met de Senaat onderzocht, maar daar werd van afgezien:

- Het is moeilijk om een deel van het gebouw te vinden dat zich voor die functie leent (er is o.a. een speelplaats/tuin nodig).
- De regelgeving inzake kinderopvang is een gemeenschapsbevoegdheid: het is complex om de voorschriften voor Nederlands- en Franstalige kinderen met elkaar te verzoenen en er moeten Franstalige en Nederlandstalige of tweetalige kinderverzorgsters aangeworven worden.
- Er is onvoldoende vraag naar bij het personeel. Dat werd bevestigd in het kader van een enquête⁵⁰, waaruit bleek dat personeelsleden die van dat project gebruik zouden kunnen maken de voorkeur gaven aan kinderopvang/een crèche in de buurt van waar ze wonen. Bij vergaderingen 's avonds laat of 's nachts is het voor het welzijn van het kind immers verkieslijk dat de andere ouder het kind ophaalt in een crèche/kinderdagverblijf dichtbij de woonplaats.
- Het is moeilijk om de uurroosters van de kinderverzorgsters af te stemmen op de opvanguren van de kinderen als de ouders van de kinderen na 18.00 u avonddienst hebben. Door de grote verscheidenheid aan uurroosters van de personeelsleden zou de crèche in feite bijna de klok rond open moeten zijn.
- Vanuit stedenbouwkundig oogpunt moet er voor een dergelijk project, afgezien van de investering, een stedenbouwkundige vergunning aangevraagd worden om een deel van het gebouw een andere bestemming te geven.

Daarom heeft de Kamer voor een alternatief gekozen: een financiële tegemoetkoming in de kosten voor kinderopvang (crèche, maar ook bijvoorbeeld vakantiecampen – zie hieronder in het deel over het personeelsbeheer). In tegenstelling tot de organisatie van een kinderopvangdienst ter plaatse biedt die keuze bovendien het voordeel dat alle belanghebbende personeelsleden er gebruik van kunnen maken.

⁵⁰ De bewuste enquête kon niet in de archieven teruggevonden worden.

Er is geen "**gezinsruimte**" noch een speciale kamer voor gezinnen. Ook daar lijkt er weinig vraag naar te zijn. Het komt niet vaak voor dat personeelsleden, medewerkers of Kamerleden hun kinderen meenemen naar de Kamer.

Hoewel de Kamer vaak kinderen ontvangt, komen er voorts weinig bezoekers met jonge kinderen die zorg nodig hebben. Een vermeldenswaardige uitzondering vormt de opendeurdag van 21 juli, waar veel gezinnen op afkomen. Op die dag wordt er nabij de ingang aan de Leuvensestraat 13 een ruimte ingericht voor gezinnen met jonge kinderen.

Er is een **rustruimte voor zwangere vrouwen** naast het kabinet van de arbeidsarts. Die ruimte kan eveneens als **borstvoedingsruimte** dienstdoen (ook voor vrouwen die willen afkolven).

113. Werden de parlementaire gebouwen heringericht om rekening te houden met de genderdimensie?

Voor de recentste gebouwen of voorzieningen (sinds minstens 25 jaar) is het aantal toiletten voor mannen en vrouwen bepaald op basis van het ARAB/de codex over het welzijn op het werk volgens het pariteitsbeginsel (bijvoorbeeld de toiletten bij de koffiekamer van de parlementsleden, aan de receptie in de Leuvensestraat 13, in het Forumgebouw). Ook voor de oudere voorzieningen lijkt die pariteit goed te worden nageleefd.

Het aantal douches in de fitnesszaal, dat voorheen was vastgesteld op 6 voor mannen en 5 voor vrouwen, werd tijdens renovatiewerkzaamheden verhoogd tot 8 voor mannen en 8 voor vrouwen en 1 gemengde douche voor mensen met een beperkte mobiliteit.

Toen de eerste vrouwen in het team van de veiligheidsagenten aangeworven werden, moesten er extra kleedkamers – die alleen voor de vrouwelijke collega's toegankelijk waren – ingericht worden.

De faciliteiten voor technici zijn niet paritair. Tot op heden is er geen vrouwelijke technicus in dienst. Als dat zou veranderen, zullen er aanpassingen moeten gebeuren.

114. Zijn er officiële beleidslijnen of worden er inspanningen geleverd om de fysieke ruimten meer genderbewust in te richten?

Neen. Zoals evenwel onder andere punten vermeld, is pariteit al minstens 25 jaar de impliciete regel in de voorzieningen.

115. Hoe voorzien de gebouwen van het Parlement in de behoeften van de mannen en vrouwen die er werken?

Het algemene uitgangspunt is dat er zoveel mogelijk individuele kantoren ter beschikking gesteld worden, voor het welzijn van de collega's. Er zijn uitzonderingen (bijvoorbeeld de zalen van de dienst Integraal Verslag) en bij de dienst IT loopt er een project "kantoor van de toekomst".

Het CPBW bezoekt (buiten coronaperiodes) de werkruimten om de kwaliteit van de arbeidsomstandigheden te verbeteren, vooral in ruimten met mogelijke risico's (werkplaatsen, enz.).

In de Kamer ligt de standaard voor afwerking en inrichting vrij hoog, hoewel de situatie op sommige plaatsen voor verbetering vatbaar is. Bij de inrichting kiest de Kamer resoluut voor kwaliteitsvolle

materialen, die over het algemeen duurder in aanschaf zijn, maar langer meegaan (bijvoorbeeld bureaustoelen van echt leer).

Al meer dan 20 jaar beantwoordt het aangekochte meubilair steeds aan ergonomische normen: in hoogte verstelbare bureaus, bureaustoelen met verstelbare zitting, rug- en armleuningen en een vergrendelbaar kantelsysteem, enz.

In het Forumgebouw is er een rustlokaal beschikbaar.

Bovendien zijn er voorzieningen die bijdragen aan het welzijn van de personeelsleden en aan het gevoel van cohesie: de restaurants in het Parlement, de sportzaal, de zalen waar er yoga-, spinning- en mindfulnesslessen gegeven worden en waar er culturele activiteiten georganiseerd worden, enz.

116. Omvatten de beschikbare diensten ook diensten waar voornamelijk vrouwen om vragen?

Ja. Alle beschikbare diensten zijn zowel voor mannen als voor vrouwen toegankelijk.

De damestoiletten zijn uiteraard voorzien van afvalbakjes voor menstruatieproducten. Gezien de nieuwe menstruatieproducten die verkrijgbaar zijn, meer bepaald menstruatiecups, wordt er evenwel voorgesteld om *cup-friendly* toiletten in te richten (waarbij er doorgaans een wastafel in het toilet zelf geplaatst wordt).

Wat de inrichting van genderneutrale toiletten betreft, herinneren we eraan dat de codex over het welzijn op het werk in Boek III "Arbeidsplaatsen", onder Titel 1 "Basiseisen betreffende arbeidsplaatsen" het volgende bepaalt:

"Afdeling 4.- Toiletten

*Art. III.1-56.- De toiletten bestaan uit één of meerdere individuele wc's en desgevallend urinoirs, samen met één of meerdere wastafels. **De toiletten zijn volledig gescheiden voor mannen en vrouwen**, en bevinden zich dicht bij hun werkpost, de rustlokalen, de kleedkamers en de douches. De werknemers moeten zich vrij naar de toiletten kunnen begeven.*

Art. III.1-57.- Het aantal individuele wc's bedraagt tenminste 1 per 15 mannelijke werknemers die gelijktijdig worden tewerkgesteld en ten minste 1 per 15 vrouwelijke werknemers die gelijktijdig worden tewerkgesteld. De individuele wc's voor de mannelijke werknemers kunnen worden vervangen door urinoirs, op voorwaarde dat het aantal individuele wc's ten minste 1 bedraagt per 25 mannelijke werknemers die gelijktijdig worden tewerkgesteld. Per vier wc's of urinoirs is er één wastafel."

In toepassing van de codex zijn de mannen- en vrouwentoiletten volledig gescheiden. In de codex staat er niets vermeld over genderneutrale toiletten.

Het is dus niet mogelijk om het bestaande onderscheid tussen mannen- en vrouwentoiletten zomaar op te heffen en in alle gebouwen alleen nog genderneutrale toiletten ter beschikking te stellen. Daarvoor zou er telkens een aparte derde ruimte gecreëerd moeten worden. Bij het huidige project van de renovatie van de sanitaire blokken in het Huis van de Parlementsleden zijn er geen genderneutrale toiletten gepland.

117. Is er bij het veiligheidspersoneel een evenwichtige man-vrouwverhouding?

Momenteel zijn er zes vrouwelijke collega's in het veiligheidsteam op een totaal van 35 veiligheidsagenten. In totaal voldeden negen vrouwen in het verleden aan de voorwaarden die toegang tot het beroep geven.

Het enige criterium dat gehanteerd wordt om te bepalen of iemand veiligheidsagent kan worden, is en blijft het slagen voor de (schriftelijke, mondelinge en fysieke) tests. Andere aspecten, zoals de man-vrouwverhouding per taalrol, werden nooit in aanmerking genomen.

118. Welke criteria bepalen de toewijzing van een ruimte en kantooruitrusting in uw Parlement?

Bij de toewijzing van kantoren worden de volgende criteria gehanteerd:

- de beschikbare ruimten;
- de specifieke behoeften;
- de billijkheid (iedereen krijgt een standaarduitrusting tenzij men een specifieke behoefte heeft).

119. Zijn er regels of procedures om genderevenwicht te garanderen bij de keus van een naam voor de zalen in de Parlementsgebouwen?

Neen. Bij de naamgeving van de vergaderzalen in het Forumgebouw (Magritte, Erasmus, **Popelin**, **Yourcenar**, **Petit**, Mercator) wordt de pariteit niettemin geëerbiedigd.

120. Zijn de zalen in de gebouwen vernoemd naar leiders en historische figuren van beiderlei kunne? Wie is er verantwoordelijk voor dergelijke beslissingen?

Ja. Ter gelegenheid van de plechtige opening van het Forumgebouw werden alle zalen in die zin omgedoopt. Het Bestuurscomité van onze assemblee is verantwoordelijk voor dat soort beslissingen die betrekking hebben op de infrastructuur van de Kamer.

121. Zijn er regels of procedures om tot een genderevenwichtige vertegenwoordiging van onderwerpen in schilderijen, standbeelden of andere ornamenten te komen?

Zijn er regels of procedures om tot een genderevenwichtige vertegenwoordiging te komen van kunstenaars van wie het werk in het parlement tentoongesteld wordt?

Neen.

122. Werden de in de gebouwen tentoongestelde kunstwerken besteld bij kunstenaars van beide geslachten?

Ja, hoewel mannelijke kunstenaars duidelijk in de meerderheid zijn. Slechts twee portretten van Belgische vorsten (van de twaalf) en drie portretten van Kamervoorzitters (van de meer dan 40) werden besteld bij vrouwelijke kunstenaars (en een van de door een vrouw geschilderde voorzittersportretten werd later vervangen door een portret dat door een man geschilderd werd). Er werd geen enkele opdracht voor een borstbeeld van een eerste minister aan een vrouwelijke kunstenaar toevertrouwd.

Niettemin zal het erfgoed dat door vrouwelijke kunstenaars gerealiseerd werd vanaf januari 2022 tijdens themarondleidingen in de kijker geplaatst worden.

Het Bestuurscomité is verantwoordelijk voor de goedkeuring van de aankoop van kunstwerken, ongeacht of dit op voorstel van de diensten of van de Voorzitster gebeurt.

Er zijn geen bestekken of precieze criteria die de keuze helpen bepalen. De conservatrice van het Paleis der Natie heeft inspraak. Tot dusver werd er echter nooit rekening gehouden met het gendercriterium. Enkel de artistieke waarde voor onze Assemblee, het kostenplaatje van de aankoop en de noodzaak om een kunstwerk aan te schaffen om een leemte in onze kunstcollectie te vullen of in een specifieke behoefte te voorzien, vormen de leidraad bij het beleid ter zake.

Conclusies: De werkgroep is van mening dat de situatie op het vlak van de infrastructuur van de Kamer bevredigend is. Bij de inrichting van de gebouwen (kantoren, diensten, douches, toiletten, activiteiten in verband met het welzijn van de werknemers) werd er rekening gehouden met de behoeften van vrouwen en mannen. De werkgroep heeft zich afgevraagd of het een goed idee zou zijn om genderneutrale toiletten in te richten, maar stelt vast dat er voor dergelijke voorzieningen juridische en logistieke obstakels zijn.

Gelet op de specifieke behoeften van vrouwen en op de nieuwe menstruatieproducten die in de handel verkrijgbaar zijn, met name menstruatiecups, wordt er echter voorgesteld om *cup-friendly* toiletten in te richten.

Wat de specifieke behoeften van ouders betreft, stelt de werkgroep vast dat er daaraan blijkbaar tegemoetgekomen wordt. De Kamer beschikt niet over een dienst voor kinderopvang of een vaste ruimte voor gezinnen, maar er is weinig vraag naar dergelijke voorzieningen. De Kamer draagt financieel bij in de kosten van de kinderopvang. Zwangere vrouwen en vrouwen die borstvoeding geven, hebben toegang tot een rustlokaal naast het kabinet van de arts van het Parlement. De werkgroep merkt echter op dat er zeer weinig gecommuniceerd wordt over het bestaan van deze ruimte en plaatst vraagtekens bij de locatie ervan, die niet erg praktisch is.

Tot slot stelt de werkgroep vast dat er inspanningen geleverd werden om de zichtbaarheid van vrouwen in de openbare ruimten te vergroten, met name bij de naamgeving van de zalen of via de organisatie van een themarondleiding. Er wordt echter niet systematisch rekening gehouden met het gendercriterium bij de keuze van de namen van de zalen of van de tentoongestelde of aangekochte kunstwerken. De werkgroep stelt vast dat het moeilijk is om op dat vlak regels uit te vaardigen, aangezien er voor de naamgeving van openbare ruimten en de aankoop van kunstwerken geen precies bestek bestaat waarin deze regels opgenomen zouden kunnen worden.

In het raam van een proactieve benadering formuleert de werkgroep de volgende **aanbevelingen**:

- maandverband ter beschikking stellen in de vrouwentoiletten;
- *cup-friendly* toiletten inrichten;
- een bepaald aantal verschoningskussens aanbrengen in de toiletten (zowel in de mannen- als in de vrouwentoiletten);
- beter communiceren over het bestaan van de rustlokalen voor zwangere vrouwen en vrouwen die borstvoeding geven en over de toegankelijkheid van die ruimten voor iedereen

(en dus niet enkel de personeelsleden); er moet nagedacht worden over een centraler gelegen en toegankelijker plaats voor die ruimte, die ook gezelliger ingericht zou kunnen worden;

- overwegen of het haalbaar is om in de toekomst een bepaald aantal genderneutrale toiletten ter beschikking te stellen;
- inspanningen blijven leveren voor een genderevenwichtigere vertegenwoordiging in de openbare ruimten (zalen, kunstwerken) door de betrokken diensten hiervoor te sensibiliseren.

VIII. Strategie

De werkgroep stelt vast dat er in de screeningtools vaak sprake is van een referentiekader. Die aspecten worden in dit hoofdstuk nader onderzocht.

123. Beschikt het Parlement over een strategisch plan of een actieplan ter bevordering van de gendergelijkheid?

Zo ja, hoe wordt dat plan in praktijk gebracht, gecontroleerd en geëvalueerd?

Zo niet, hoe zou een dergelijk plan opgesteld kunnen worden?

Neen. Er bestaat geen strategisch plan of actieplan.

De werkgroep wijst echter op de vele inspanningen die recent door de werkgroep Missie-Waarden-Visie geleverd werden met betrekking tot de waarden, de missies en de visie van de Kamer. Dit mondde op 2 december 2020 uit in de redactie van een eindverslag (dat beschikbaar is op het intranet).

Samen met de diensten van de Kamer werden er verscheidene workshops georganiseerd over deze waarden om te bepalen hoe het **personeel** enerzijds en de leidinggevenden (**directeurs en chefs**) anderzijds die waarden in de praktijk concreet vorm kunnen geven.

Een hoofdstuk van dat eindverslag handelt over "de waarden, zoals de diensten die elke dag ervaren" en dus over de ervaring van het personeel op dat vlak. De volgende sleutelwoorden uit dat hoofdstuk zijn in dit verband van toepassing: vriendelijkheid, beleefdheid, gelijkheid van behandeling, wederzijds respect en openheid van geest. In het eindverslag zijn ook de begrippen 'geslacht' en 'seksuele geaardheid' als dusdanig opgenomen. Hierna volgen enkele uittreksels uit dat eindverslag, die een weergave zijn van hetgeen de personeelsleden gezegd hebben in verband met deze sleutelbegrippen:

- Beleefdheid (blz. 17):
"Ik probeer vriendelijk en beleefd te zijn tegen iedereen, zowel het personeel als het publiek (bezoekers, externen). Ik probeer een prettig en bereidwillig eerste aanspreekpunt te zijn. In elke situatie blijf ik hoffelijk, vriendelijk (...)"
- "Objectiviteit, gelijkheid van behandeling en wettelijkheid vormen de leidraad voor mijn handelen" (blz. 17)
- Gelijkheid van behandeling (blz. 17):
*"Ik behandel iedereen op dezelfde manier! Correct en beleefd, ongeacht afkomst, functie, enz. Ik behandel iedereen gelijk en correct (collega's en leden). Ik behandel iedereen op dezelfde manier, zonder voorkeursbehandeling en zo respectvol mogelijk.
(...)
Zoals mijn collega's, doe ik mijn deel in het geheel, met wederzijds respect voor ieders persoonlijkheid, op een verbindende manier (...)."*

- Respect (blz. 20-21):

"Ik erken de ander als persoon met zijn eigenheid, zonder vooroordelen

Als persoon

Ik respecteer mijn collega's.

Ik respecteer mensen van allochtone origine of met een andere levensbeschouwing.

Ik ben open-minded zodat iedereen zichzelf kan zijn, ik kijk zonder vooroordelen naar de dingen/personen.

(...)

Met zijn eigenheid :

Ik respecteer de verschillen.

(...)

Ik respecteer het werk van mijn collega's, zelfs al werken ze anders, en ongeacht hun leeftijd, geslacht, status, seksuele geaardheid, afkomst, ...

(...)

Zonder vooroordelen:

(...)

Ik schend nooit zijn fysieke of morele integriteit

Ik doe anderen niet aan wat ik niet wil dat men mij aandoet. Ik behandel een ander zoals ik zelf behandeld wil worden (hoffelijk, geduldig, enz.).

Ik beledig mijn collega's niet.

Ik ben hoffelijk.

(...)

Beleefdheid

Ik ben beleefd.

Ik ben beleefd en let ook op mijn toon.

Ik probeer te allen tijde hoffelijk te blijven.

(...)

Onder collega's:

Ik ben ervan overtuigd dat meer respect voor elkaar zal leiden tot een betere verstandhouding.

Ik praat met mijn collega's.

Met betrekking tot de verwezenlijking van de waarden door **de directeurs en de chefs:**

- Directeurs:

"Respect:

(...)

Als leidinggevende geef ik het voorbeeld door respectvol en beleefd om te gaan met collega's en medewerkers.

(...)

We spreken elkaar beleefd aan, met alle respect voor het individu." (blz. 35-36)

- Chefs:

"Ik behandel iedere persoon op voet van gelijkheid." (blz. 36).

Door de Kamer bevorderde waarden en beleid inzake de bestrijding van seksisme en seksueel grensoverschrijdend gedrag

Vele bepalingen betreffende de waarden die van toepassing zijn op het personeel van de Kamer vallen onder dit thema, zelfs wanneer er niet expliciet naar geslacht of gender verwezen wordt. De waarden hebben met name betrekking op respect en beleefdheid en zijn erop gericht alles wat de eer of de waardigheid van het ambt in het gedrang zou kunnen brengen te voorkomen. Deze waarden worden bepaald in artikel 10, §§ 1 t.e.m. 3, van het Statuut van het Personeel en hoofdstuk XVI van het Geharmoniseerd Statuut. Zij worden nader uitgewerkt in bijlage K van het Statuut van het Personeel, waarvan er hieronder enkele passages weergegeven worden.

- Artikel 10

"§ 1 De ambtenaren, beampten en andere personeelsleden van de Kamer [...] handelen steevast vanuit de waarden van de diensten van de Kamer, namelijk gedrevenheid, integriteit, respect, teamgeest en flexibiliteit. Die waarden worden nader toegelicht in bijlage K bij dit statuut.

§ 2 Ze zijn tot de grootste hoffelijkheid gehouden [...], zowel met de leden van de Kamer als in hun dienstbetrekkingen met hun meerderen, collega's of ondergeschikten.

§ 3 Zij moeten alles vermijden wat de eer of de waardigheid van hun ambt in het gedrang kan brengen [...]."

- **Bijlage K bij het statuut: Waarden**

"Respect

Ik erken de ander als persoon met zijn eigenheid, zonder vooroordelen, en ik schend nooit zijn fysieke of morele integriteit."

Conclusie: Veel van de waarden bieden een kader voor de bestrijding van seksisme en seksueel grensoverschrijdend gedrag. In het Statuut wordt er niet expliciet verwezen naar de in artikel 10 of bijlage K bedoelde waarden. In het verslag dat door de werkgroep Missie-Waarden-Visie opgesteld werd naar aanleiding van de workshops, komen de begrippen 'geslacht' en 'seksuele geaardheid' slechts één keer voor. Het begrip 'gender' wordt niet vermeld. Er zou overwogen kunnen worden om die begrippen ook expliciet in het Statuut/bijlage K op te nemen om ze op die manier meer gewicht en zichtbaarheid te geven.

Meer in het algemeen stelt de werkgroep vast dat er weliswaar op alle niveaus veel inspanningen geleverd worden op het stuk van de gendergelijkheid, maar dat die niet op een gestructureerde manier vastgelegd zijn in een duidelijk actieplan met een visie en doelstellingen.

De werkgroep **adviseert** om een dergelijk actieplan uit te werken. In dat verband wordt er verwezen naar het laatste hoofdstuk van het verslag (conclusies en slotaanbeveling).

124. Bestaan er in het Parlement andere actieplannen? Zo ja, wordt er in die plannen rekening gehouden met de specificiteit van beide geslachten?

Bestaan er mechanismen voor het toezicht op die plannen en de evaluatie ervan?

Hoe zou er in die plannen desgevallend beter rekening gehouden kunnen worden met de specificiteit van beide geslachten?

Neen.

IX. Opvolging

Op 10 december 2021 heeft de werkgroep vergaderd met mevrouw Zeina Hilal van de IPU om te bespreken welke methode er gevolgd moet worden voor de tweede fase van de werkzaamheden na de indiening van het verslag.

Hieronder staat een samenvatting van dat gesprek.

Beraadslagingsfase (standpunt van mevrouw Zeina Hilal van de IPU)

Na de fase van de gegevensverzameling volgt de bijzonder belangrijke **beraadslagingsfase**. De beraadslaging stoelt op open vragen op basis waarvan de deelnemers van gedachten kunnen wisselen over hun opvattingen en hun persoonlijke ervaringen. De oplossing moet in fine uitgaan van een zo divers mogelijke groep (mannen en vrouwen, verschillende functies, parlementsleden). Naast het 'gewone' personeel moeten het niveau van de administratie waarop er beslissingen genomen worden en de politieke vertegenwoordigers dus ook aan die fase deelnemen. Zo zal het standpunt van het politieke niveau in aanmerking genomen worden en is de kans groter dat het werk ernstig genomen zal worden en naar behoren geïmplementeerd zal worden. Hoe meer het politieke niveau zich van de lopende werkzaamheden bewust is, hoe meer zekerheid er zal bestaan met betrekking tot de continuïteit. In dat opzicht strekt het tot aanbeveling dat er bepaalde *functies* aan de werkgroep toegevoegd worden: een persoon maakt niet voorgoed deel uit van een werkgroep, een functie wel (ook als die door iemand anders bekleed wordt). In dat verband kan men denken aan de voorzitters/voorzitsters en aan enkele leden van de commissies die over kansengelijkheid gaan, alsook aan leden van het Bureau: zij bevinden zich op het juiste beslissingsniveau en zo worden ook de mannelijke leden afdoende vertegenwoordigd.

Een **externe persoon** kan de implementatie van het proces ondersteunen, maar het is interessant om als investering in de toekomst **interne competenties** te ontwikkelen om gegevens te verzamelen, te bewaren, te monitoren en ze toekomstbestendig te maken. Zo worden de onafhankelijkheid en de eigendom gewaarborgd.

Het kwalitatieve onderzoek wordt bij voorkeur omkaderd door een externe persoon, die het debat en de reflectie kan aanzwengelen en kan helpen bij het formuleren van aanbevelingen in verband met mogelijke oplossingen. Daar wordt best niet te lang mee gewacht.

Concreet: de IPU kan die rol op zich nemen, maar mevrouw Hilal kan ook de contactgegevens van een Belgische gespecialiseerde onderzoeker met wie ze daaromtrent al samengewerkt heeft, overmaken.

De neutrale externe partij wordt bij voorkeur vanaf januari-februari bij de gesprekken tussen de administratie en de politici betrokken om de debatten te faciliteren, de gegevens te interpreteren en bij de rapportage te helpen en het werkschema goed te keuren. In een later stadium kan er opnieuw een beroep gedaan worden op die derde partij in het kader van de monitoring. Het gaat dus over een planning op een betrekkelijk lange termijn.

Wanneer men een strategie, een procedure en een methode bepaald heeft en deze heeft kunnen bestendigen, zal een monitoring in een later stadium veel minder tijd vergen.

Interne en externe communicatie over de invoering en de integratie van de strategie

De zelfevaluatie wordt over het algemeen gevolgd door een auditverslag, een overzicht van de genomen beslissingen en een actieplan over meerdere jaren. Dat document is absoluut onmisbaar en zal eveneens goedgekeurd moeten worden. Die goedkeuring kan bijvoorbeeld plaatsvinden tijdens een vergadering die door de voorzitters belegd wordt en in de media aangekondigd wordt. In dat verslag zullen ook de reacties van het management op de aanbevelingen opgenomen moeten worden.

X. Algemene conclusie en slotaanbeveling

De werkgroep komt tot de conclusie dat de toestand op het stuk van de gelijkheid tussen vrouwen en mannen in de Kamer van volksvertegenwoordigers niet als slecht bestempeld kan worden.

Die toestand vloeit echter niet voort uit een strategische visie of actieplan en er werd nooit op een globale manier over nagedacht. Zo een kader lijkt essentieel als men het beoogde einddoel wil bereiken, namelijk een genderbewust parlement, d.i. een parlement waarin de gendergelijkheid werkelijk en op een duurzame manier geïntegreerd wordt in de parlementaire werking en er een cultuur van gendergelijkheid en een bewustzijn rond die problematiek ontwikkeld wordt.

De werkgroep stelt bijgevolg voor dat de Kamer zo een tool ontwikkelt. De door de werkgroep geïdentificeerde actiedomeinen zouden de pijlers daarvan vormen en de geformuleerde aanbevelingen zouden werkpistes zijn.

Gelet op de werklast die de ontwikkeling van zo een tool met zich meebrengt, adviseert de werkgroep dat de Kamer een referentiepersoon (genderexpert) aanstelt, die onderlegd is in genderkwesties en projectmanagement. Die persoon zou de werkzaamheden kunnen aansturen en op langere termijn als referentiepersoon kunnen instaan voor de monitoring van de implementatie van de strategie/het ontwikkelde actieplan. De persoon in kwestie zou eveneens geraadpleegd moeten worden om de impact van andere door de Kamer opgezette projecten en beleidsinitiatieven met betrekking tot gendergelijkheid te evalueren.

De werkgroep wijst er ook op dat de IPU adviseert om op de huidige fase van gegevensverzameling een beraadslagingsfase te laten volgen, waarbij zowel het niveau van de administratie waarop er beslissingen genomen worden als de politieke overheden betrokken worden.

XI. Inventaris van de aanbevelingen

Politiek leven

Een kwalitatief onderzoek uitvoeren bij de parlementsleden:

- met betrekking tot het evenwicht tussen werk en privéleven
- met betrekking tot discriminatie, seksisme en grensoverschrijdend gedrag.

Communicatie

Externe communicatie

Een charter of een formele procedure opstellen met betrekking tot het (neutrale of inclusieve) taalgebruik dat gehanteerd wordt in het kader van de externe communicatie en met betrekking tot het genderevenwicht bij de keuze en/of het maken van foto's en video's.

Genderbewust taalgebruik

Richtlijnen opstellen met betrekking tot het hanteren van genderbewust taalgebruik door de Kamer:

- die richtlijnen moeten:
 - o tegelijkertijd duidelijk en genuanceerd zijn en op een zo eenvormig mogelijke manier toegepast worden,
 - o aan de specifieke kenmerken van elke taal (het Frans en het Nederlands) aangepast zijn,
 - o opgesteld worden voor zowel de interne als de externe communicatie (met inbegrip van de parlementaire stukken), maar er moet rekening gehouden worden met de verschillen tussen en de specifieke kenmerken van de verschillende communicatievormen en -kanalen,
- die richtlijnen moeten minstens aanbevelingen over de vervrouwelijking van functiebenamingen, titels, beroepsaanduidingen en graden bevatten.
 - o Voor het Frans adviseert de werkgroep dat men zich baseert op de door de Franse Gemeenschap uitgegeven gids *Mettre au féminin – Guide de féminisation des noms de métier, fonction, grade ou titre* (de recentste versie ervan en rekening houdend met de wijzigingen die er wellicht in zullen worden aangebracht naar aanleiding van het decreet van 14 oktober 2021),
 - o Voor het Nederlands adviseert de werkgroep dat men zich baseert op het volgende document: *Genderneutraal taalgebruik in het Europees Parlement, EP, 2018*,
- die richtlijnen zouden tevens aanbevelingen kunnen bevatten die tot een meer inclusieve schrijfwijze kunnen leiden.
 - o Voor het Frans adviseert de werkgroep dat men zich baseert op de aanbevelingen in een van de twee volgende documenten:

- *Anne Dister et Marie-Louise Moreau, Inclure sans exclure : les bonnes pratiques de rédaction inclusive, Fédération Wallonie-Bruxelles, Edition Collection guide, 2020*
- *Usage d'un langage neutre du point de vue du genre au Parlement européen, PE, 2018*

Aangezien er in die twee documenten (licht) verschillende accenten gelegd worden, maar men in beide teksten in elk geval niet zo ver gaat als bepaalde praktijken inzake een inclusieve schrijfwijze die vandaag toegepast worden, is de keus met betrekking tot de reikwijdte van de aanbevelingen (voorzichtig, pragmatisch of progressief) een politieke keus, die door de Kameroverheden gemaakt moet worden.

- Voor het Nederlands adviseert de werkgroep dat men zich baseert op de aanbevelingen in het volgende document: *Genderneutraal taalgebruik in het Europees Parlement, EP, 2018*,
- de werkgroep adviseert in het algemeen om in het Frans geen inclusieve schrijfwijze te hanteren waarbij er een hoge punt (*point médian*), een schuin streepje, ronde haakjes of er andere typografische symbolen gebruikt worden, en ook om geen gebruik te maken van neologismen (*iels, ceux, ...*),
- de werkgroep benadrukt dat het noodzakelijk is dat de leesbaarheid van de teksten te allen tijde gegarandeerd wordt ten behoeve van de toegankelijkheid van de teksten voor de burgers,
- de werkgroep stelt vast dat de Franse taal op dat vlak volop evolueert en adviseert om die evolutie nauwgezet te blijven opvolgen.

Niets wijzigen aan de regels voor het opstellen van wetgevingstechnische teksten (wetsvoorstellen, amendementen, voorstellen van resolutie, aangenomen teksten) en er duidelijk op wijzen dat de handleiding *Beginnels van de wetgevingstechniek* van de Raad van State het enige referentiekader ter zake blijft.

Na goedkeuring van die richtlijnen de gebruikte templates en IT-tools tegen het licht houden en indien nodig aanpassen.

Na goedkeuring van die richtlijnen ervoor zorgen dat ze daadwerkelijk geïmplementeerd worden door opleidingen te organiseren en een of meerdere referenten aan te stellen die advies kunnen geven en vragen kunnen beantwoorden.

Representatieve functie

De man-vrouwverhouding moet een belangrijk aspect zijn bij de selectie van de sprekers die uitgenodigd worden om deel te nemen aan evenementen die door de Kamer georganiseerd worden.

De vraag of de Kamer in een (gedeeltelijke) vergoeding van de kosten voor kinderopvang moet voorzien voor de parlementsleden die aan een parlementaire missie deelnemen, moet door de bevoegde overheden onderzocht kunnen worden.

Personeelsbeheer

Aanwerving

Het testmateriaal dat gebruikt wordt in het kader van een aanwervingsprocedure tegen het licht houden.

In de examenjury's:

- ervoor zorgen dat er minstens één persoon van het andere geslacht in de jury zit;
- een opleiding organiseren voor de personen die belast zijn met de aanwerving ;
- een vademecum voor de juryleden opstellen.

De gendergegevens (m/v/x) van de kandidaten voor de aanwervingsexamens en de geslaagde kandidaten stelselmatig registreren en opvolgen, teneinde er zeker van te zijn dat de vergelijkende examens zelf geen genderbiases bevatten.

De dienst HR de opdracht geven om na te denken over de manier waarop er tijdens de aanwervingsprocedure rekening gehouden kan worden met diversiteit, mét inachtneming van de principes van gelijke toegang tot overheidsbetrekkingen, neutraliteit en vergelijking van verdiensten.

Preventie van discriminatie, seksisme en grensoverschrijdend gedrag

Duidelijker communiceren over het bestaande beleid inzake de preventie van discriminatie, seksisme en grensoverschrijdend gedrag.

De begrippen discriminatie, grensoverschrijdend gedrag en seksisme duidelijk definiëren en in het beleid integreren.

Verduidelijken op welke manier de welzijnswet op elke categorie van op het werk aanwezige personen toegepast moet worden, en voorzien in duidelijke regels waarbij alle relaties tussen alle categorieën van op het werk aanwezige personen (parlementsleden, politieke medewerkers, ambtenaren en derden) in aanmerking genomen worden. Naast het nut van een beleid en sancties voor elke persoon die op het werk aanwezig is (uiteraard met inachtneming van de bestaande wetgeving), beschikt men dan ook over een communicatietool waaruit blijkt dat iedereen zich schaart achter een Parlement dat discriminatie, grensoverschrijdend gedrag en seksisme bestrijdt.

Evenwicht privéleven/werk

Werktijden:

- de beslissingen uitvoeren die in het kader van de denkoefening over functioneler vergaderen genomen worden om de voorspelbaarheid van de werkzaamheden te verhogen.
- duidelijk vastleggen welke prestaties in aanmerking komen voor inhaalrust.

Vakantie:

- duidelijkheid scheppen over de impact van de nieuwe schoolkalender in het Franstalige onderwijs.

Flexibele werkregelingen:

- naast de bestaande vormen van familiaal verlof voorzien in een ouderschapsverlof van 10 %.

In het algemeen:

- een kwalitatieve studie uitvoeren met externe expertise: naast de cijfers ook kijken naar de mate waarin de beschikbare voorzieningen al dan niet gekend zijn en benut worden, en meer in het algemeen naar wat er leeft bij de personeelsleden.
- systematisch cijfers bijhouden over de mate waarin de personeelsleden gebruikmaken van die regelingen.

Structuur van de administratie

Nadenken over de wijze waarop de aanwerving georganiseerd wordt om na te gaan hoe de structuur van de administratie in evenwicht kan worden gebracht.

Wat de carrièrekansen en de leidinggevende functies betreft: bijzondere aandacht aan de aanwerving besteden: de ongelijkheden van vandaag zullen morgen hun weerslag hebben aan de top van de piramide. Er wordt verwezen naar de aanbevelingen in het deel over de aanwerving van personeel. Er moet bovendien voor gezorgd worden dat deeltijdwerk geen principieel bezwaar vormt voor de uitoefening van een leidinggevende functie.

Een opleiding rond genderbewustmaking organiseren voor iedereen die in het federale Parlement werkt: parlementsleden, politieke medewerkers en personeelsleden.

Gender mainstreaming-instrumenten voor het personeel

Een formeel genderbeleid in een actieplan opnemen.

Bij de monitoring van dat actieplan nagaan of het relevant is een specifiek orgaan ter bevordering van gendergelijkheid op te richten

Een opleiding rond genderbewustmaking organiseren voor iedereen die in het federale Parlement werkt: parlementsleden, politieke medewerkers en personeelsleden.

Nagaan welk jaarlijks bedrag er in dat verband relevant zou zijn (interne expert, externe experts, opleidingen, ...) en dat in de begroting inschrijven.

Een expert aanstellen: gezien het gebrek aan interne expertise en de werklust die het uitwerken van een relevant genderbeleid met zich meebrengt, adviseert de werkgroep om ofwel een personeelslid aan te stellen om die taak uit te voeren en dat personeelslid de kans te bieden een opleiding in genderstudies en projectmanagement te volgen, ofwel iemand met een juniorprofiel en de noodzakelijke expertise aan te werven (voor bepaalde duur), die begeleid zou moeten worden om de noodzakelijke vertrouwdsheid met de cultuur van de instelling te ontwikkelen. Deze persoon zou in eerste instantie belast worden met de opvolging van het auditproject en de uitwerking van het actieplan, en vervolgens met de uitvoering van dat plan.

Maatregelen naar aanleiding van de coronacrisis

Een kwalitatief onderzoek uitvoeren naar de wijze waarop de personeelsleden van de Kamer de coronamaatregelen ervaren hebben.

Infrastructuur – gebouwen – kunstpatrimonium

Maandverband ter beschikking stellen in de vrouwentoiletten en *cup-friendly* toiletten inrichten.

Een bepaald aantal verschoningskussens aanbrengen in de toiletten (zowel in de mannen- als in de vrouwentoiletten).

Beter communiceren over het bestaan van de rustlokalen voor zwangere vrouwen en vrouwen die borstvoeding geven en over de toegankelijkheid van die ruimten voor iedereen (en dus niet enkel de personeelsleden); er moet nagedacht worden over een centraler gelegen en toegankelijker plaats voor die ruimte, die ook gezelliger ingericht zou kunnen worden.

Overwegen of het haalbaar is om in de toekomst een bepaald aantal genderneutrale toiletten ter beschikking te stellen.

Inspanningen blijven leveren voor een genderevenwichtigere vertegenwoordiging in de openbare ruimten (zalen, kunstwerken) door de betrokken diensten hiervoor te sensibiliseren.

Strategie

Een actieplan implementeren.

Slotaanbeveling

Een strategische visie en een actieplan inzake gendergelijkheid implementeren. De door de werkgroep geïdentificeerde actiedomeinen zouden de pijlers daarvan vormen en de geformuleerde aanbevelingen zouden werkpistes zijn.

Gelet op de werklast die de ontwikkeling van zo een tool met zich meebrengt, adviseert de werkgroep dat de Kamer een referentiepersoon (genderexpert) aanstelt, die onderlegd is in genderkwesties en projectmanagement. Die persoon zou de werkzaamheden kunnen aansturen en op langere termijn als referentiepersoon kunnen instaan voor de monitoring van de implementatie van de strategie/het ontwikkelde actieplan. De persoon in kwestie zou eveneens geraadpleegd moeten worden om de impact van andere door de Kamer opgezette projecten en beleidsinitiatieven met betrekking tot gendergelijkheid te evalueren.

De werkgroep wijst er ook op dat de IPU adviseert om op de huidige fase van gegevensverzameling een beraadslagingsfase te laten volgen, waarbij zowel het niveau van de administratie waarop er beslissingen genomen worden als de politieke overheden betrokken worden.

XII. Bijlagen



FEDERALE ASSEMBLEES
DE VOORZITTERS

Aan de ambtenaren-generaal
van Kamer en Senaat

Brussel, 19-03-2021

Gewachte dames en heren,

Naar aanleiding van de Internationale Vrouwendag op 8 maart 2021 hebben wij als Voorzitters van Kamer en Senaat de ambitie uitgesproken om een doorlichting te maken van het Federaal Parlement op het vlak van genderbewustzijn. In een webinar op die dag hebben we experts aan het woord gelaten van de Interparlementaire Unie (IPU) en twee Belgische universiteiten. We hebben ook een werkdocument opgemaakt, waaraan de diensten een aantal preciseringen hebben toegevoegd.

Om een systematische doorlichting te maken zouden wij u willen vragen om binnen uw organisatie de nodige ambtelijke processen op te starten die de huidige situatie in kaart brengt en die een reeks van verbeteracties voorstelt. Om die doorlichting te maken, zou gebruik kunnen worden gemaakt van de toolkit die het Europees Instituut voor Gendergelijkheid heeft ontwikkeld (<https://eige.europa.eu/gender-mainstreaming/toolkits/gender-sensitive-parliaments>). Ook de IPU stelt nuttige hulpmiddelen ter beschikking.

In de geest van deze oefening zouden wij willen vragen dat de doorlichting op een inclusieve manier wordt georganiseerd en het geheel van het personeel betreft. Bij de domeinen die tot het puur politieke domein behoren (bv. kieswetgeving) kan een stand van zaken volstaan. We nodigen ook de diensten uit om contact te zoeken met gespecialiseerde instanties, indien nodig. Gedacht kan worden aan het Instituut voor de Gelijkheid van Vrouwen en Mannen.

We zouden de diensten van Kamer en Senaat willen verzoeken om een zelfde sjabloon te gebruiken om de doorlichting te maken; de eigenlijke doorlichting kan uiteraard per instelling gebeuren. Bij het formuleren van verbeteracties dient evenwel te worden nagegaan of gemeenschappelijke acties kunnen worden ontwikkeld voor het Federaal Parlement, of waar vormen van synergie kunnen worden nagestreefd.

Is het mogelijk om het eerste versie van deze doorlichting op te leveren voor het zomerreces 2021?

Stephanie D'HOSE
Voorzitter van de Senaat

Senaat
1009 Brussel
02 501 70 70

Eliane TILLIEUX
Voorzitter van de Kamer
van volksvertegenwoordigers

Kamer van volksvertegenwoordigers
1008 Brussel
02 549 81 11

Bijlage II: Voorbeelden van andere parlementen


Bibliotheek van het Parlement
Bibliothèque du Parlement


Gendergelijkheid in de parlementen van Zweden en het UK

Een overzicht van de uitgevoerde audits

26 juli 2021

In deze nota bekijken we de manier waarop het Zweedse en het Britse parlement onderzoek deden naar en rapporteerden over de gender(on)gelijkheid in hun respectievelijke assemblees. Welke gegevens verzamel(d)en ze en hoe deden ze dit? We bekijken hier voornamelijk de gehanteerde **methodologie(ën)** en **onderzochte onderwerpen** binnen het thema gendergelijkheid in het parlement. We bespreken dus niet (in extenso) de resultaten ervan, noch de aanbevelingen die het gevolg ervan zijn. De resultaten en de aanbevelingen leest u in de (vertalingen van de) audits, die we als bijlagen aan deze nota toevoegden.

Inhoud

I. ZWEDEN	1
A. Inleiding	1
B. Statistieken	1
C. Externe audits (2005, 2010, 2016)	2
D. Actieplan voor gendergelijkheid 2018-2022	3
E. Verder onderzoek	4
II. VERENIGD KONINKRIJK	5
A. Inleiding	5
B. UK Parliament: a <i>gender</i> sensitive parliament audit (2018)	5
C. House of Commons – The Good Parliament: a <i>diversity</i> sensitive parliament (2016)	8
D. UK Parliament: a safe and respectful place to work and visit (2018)	9
E. UK Parliament: a more modern, family friendly and accessible workplace (2019)	9
III. Literatuurlijst	10
IV. Bijlagen	11

I. ZWEDEN

A. Inleiding

De interparlementaire werkgroep Gender van Kamer en Senaat heeft de ambitie om tegen 2030 het meest “gendersensitieve” parlement van de Interparlementaire Unie te worden en dus de 1e plaats van het Zweedse parlement over te nemen. Uit ons literatuuroverzicht blijkt dat deze 1e plaats van de Riksdag geen toeval is. De Zweden timmeren namelijk al ruim 15 jaar aan de weg naar meer gendergelijkheid in hun parlement. Vrouwelijke parlementsleden zijn in het Zweedse parlement nochtans al lang sterk vertegenwoordigd in vergelijking met andere Europese landen. Al in 1994 bekleedden vrouwen 43% van de zetels en dat aandeel is sindsdien blijven stijgen, tot 46,1 bij de laatste verkiezingen (2018). Maar een gelijke vertegenwoordiging van vrouwen en mannen is slechts één aspect van gendergelijkheid in het parlement. (Freidenvall L., Erikson J., 2020: 629-630) De vraag is of een gelijke vertegenwoordiging in het parlement ook betekent dat vrouwen en mannen er evenveel invloed en macht hebben.

Het Zweedse parlement heeft geen vaste commissie voor vrouwenrechten en/of gendergelijkheid – alle commissies incorporeren het gendervraagstuk in hun eigen werkdomein (gender mainstreaming) – maar er bestaan wel informele organen en netwerken in het parlement die zich met gendergelijkheid bezighouden. De eerste formele groep werd opgericht in 1995 en is in de loop der jaren enkele keren van naam veranderd. (Freidenvall L., Erikson J., 2020: 630) De huidige “Werkgroep Gendergelijkheid” wordt formeel geleid door de voorzitter en de ondervoorzitter van het parlement ([Riksdag](#)).

De Werkgroep Gendergelijkheid is verantwoordelijk voor het verzamelen/de monitoring van de relevante statistieken én zij besliste over de externe audits.

B. Statistieken

Uit verschillende bronnen blijkt dat het Zweedse parlement statistieken bijhoudt over de verhouding mannen-vrouwen in de parlementaire organen en werkzaamheden. We hebben echter geen bronnen gevonden die aangeven welke statistieken dat precies zijn.

Een [kwantitatief onderzoek naar macht en gender](#) in o.a. de politiek uit 2007, bijvoorbeeld, bevat naast het evidente aantal vrouwelijke en mannelijke parlementsleden per partij, ook de de volgende gegevens:

- Aantal vrouwen en mannen in politieke topfuncties in de Riksdag:
 - voorzit(s)ter en ondervoorzit(s)ters van de Kamer
 - fractievoorzit(s)ters
- Aandeel vrouwelijke en mannelijke Leden per parlementaire commissie
- Aantal vrouwen en mannen in bestuurlijke topfuncties in de Riksdag:
 - hoge ambtenaren
 - commissievoorzit(s)ters (niet-politieke functie)

C. Externe audits (2005, 2010, 2016)

Het eerste, specifieke onderzoek naar gender(on)gelijkheid in de Riksdag werd in 2005 gerealiseerd ter uitvoering van een eerste, beperkt actieprogramma voor gendergelijkheid. In 2010 kwam er een vervolgonderzoek. Het derde onderzoek werd uitgevoerd in 2016. De eindrapporten van de drie onderzoeken zijn online en vrij beschikbaar, in het Zweeds.

Deze onderzoeken naar gendergelijkheid in de Riksdag hebben alleen betrekking op de politici, niet op het personeel.

1. Het doel van het **onderzoek van 2005** (Jämställt?, 2005) was de perceptie/visie van parlementsleden over de gelijkheid van mannen en vrouwen in de Riksdag te achterhalen, de kennis over het onderwerp te vergroten en de discussie erover in het parlement te stimuleren. Qua onderzoeksmethodologie werd daarom gekozen voor semi-gestructureerde diepte-interviews met parlementsleden. Dit soort interviews vertrekt weliswaar van een vragenlijst, vaak "open" vragen, maar de interviewer pikt in op de antwoorden van de geïnterviewde, zodat niet elk interview volgens hetzelfde stramien verloopt.

De interviews werden uitgevoerd door een academica (politieke wetenschapper); het rapport werd geschreven door een vrouwelijke ambtenaar (destijds coördinator gendergelijkheid in de Riksdag en tevens voorzitter van de Commissie werkgelegenheid en sociale zaken. De vragenlijst stelden ze samen op.

De geïnterviewden werden door middel van loting geselecteerd (een aselechte of toevalssteekproef) om een zo groot mogelijke representativiteit te bekomen wat betreft geslacht, politieke aangehörigheid, leeftijd en positie in de Riksdag. Uiteindelijk werden 30 (van de 349) parlementsleden geïnterviewd. De interviews werden meestal opgenomen (audio) maar de bevindingen werden anoniem gerapporteerd. De parlementsleden kregen dus de garantie van absolute vertrouwelijkheid.

In het rapport uit 2005 komen de volgende **vragen/thema's** aan bod:

- Wat is volgens de Leden een "gelijk parlement"? Wat betekent gelijk(waardig)heid tussen mannen en vrouwen in het parlement? (definitie)
 - Macht en invloed in het parlement. Welke zijn de formele en informele machtsstructuren? Is er sprake van "gegenderde" machtsstructuren? Bestaat er zoiets als "mannelijk" en "vrouwelijk" leiderschap? Strategieën om de macht van vrouwen te vergroten.
 - Is een parlementair mandaat verenigbaar met een gezinsleven?
 - Is er sprake van negatieve discriminatie ten aanzien van vrouwen in het parlement?
 - Moet de Riksdag als instelling actief werken aan meer gelijkheid tussen mannen en vrouwen?
2. Het **vervolgonderzoek** werd in 2010 uitgevoerd. De methodologie van het diepte-interview werd behouden en in het rapport worden dezelfde onderwerpen behandeld. (Jämställt?, 2010) Voor deze audit werden 19 parlementsleden geïnterviewd, zowel vrouwen als mannen die alle 7 partijen vertegenwoordigden die op dat ogenblik in het parlement zaten. De interviews werden afgenomen door een andere, toonaangevende academica en dezelfde vrouwelijke ambtenaar als in 2005. Ze schreven samen het rapport.

Net als in de audit van 2005 hadden de vragen betrekking op gender(on)gelijkheid in de Riksdag in de ruime betekenis van het woord: machtsverhoudingen, discriminatie en andere vormen van vernederende behandeling, en tot slot werd opnieuw de vraag gesteld: moet de Riksdag zich actief bezighouden met de bevordering van gendergelijkheid?

3. Het **derde en meest recente onderzoek** werd begin 2016 uitgevoerd en één jaar later gepubliceerd. (Erikson J., Josefsson C., 2017) Omdat dit het meest recente onderzoek is, maakten wij hiervan een integrale Nederlandse vertaling, alleen voor intern gebruik. Zie de afzonderlijke bijlage 2 bij deze nota. Hieronder leest u een samenvatting van de gehanteerde methodologie.

Voor dit onderzoek werd opnieuw geopteerd voor een kwalitatief onderzoek, maar van een andere aard dan in 2005 en 2010: geen diepte-interviews a.d.h.v. een aselechte steekproef, maar een schriftelijke enquête bij alle 349 parlementsleden. De enquête werd opgesteld door twee vrouwelijke academici, gespecialiseerd in dit onderwerp. De antwoorden werden gecodeerd en vervolgens geanalyseerd met behulp van statistische software. De respons was bijzonder hoog (82,2%) en relatief gelijk verdeeld over de vrouwen (80,8%) en mannen (83,4%).

De enquête onderzocht eerst of mannelijke en vrouwelijke parlementsleden **gelijk aan de start** kwamen. Daarvoor peilden ze bij de parlementsleden naar een aantal achtergrondvariabelen: opleidingsniveau, leeftijd, aantal inwonende kinderen en aantal jaren dat ze in het parlement zetelden.

Vervolgens werd onderzocht:

- of ze **sleutelposities** in het parlement of hun politieke partij/fractie bekleedden
- welke **commissievoorkeuren** ze hadden
- of ze over dezelfde **administratieve ondersteuning** beschikten
- of mannelijke en vrouwelijke parlementsleden andere **verwachtingen en eisen** hadden ten aanzien van hun parlementair werk of wat betreft hun rol als parlements lid meer algemeen,
- of de Riksdag inzake **macht en invloed** “gender balanced” was,
- hoe de parlementsleden in 2016 naar eigen aanvoelen **behandeld** werden door de andere Leden en op sociale media,
- met wie de parlementsleden vaak **contact** hadden of samenwerkten, en tot welke **informele netwerken** ze behoorden.

Telkens werd nagegaan of de antwoorden (statistisch) significant verschilden tussen vrouwelijke en mannelijke parlementsleden (genderpatronen).

Een overzicht van de vragen vindt u achteraan deze nota. De samenvatting van de belangrijkste resultaten en de eindbespreking kan u in de vertaling lezen op pp. 34-36.

Het derde onderzoek leidde ook tot een aantal andere, interessante publicaties (cf. literatuurlijst).

D. Actieplan voor gendergelijkheid 2018-2022

Inmiddels wordt elke legislatuur een actieplan voor gendergelijkheid aangenomen. In dat actieplan wordt aangegeven in welke opzichten er nog ongelijkheid tussen vrouwen en mannen bestaat en welke concrete acties binnen een bepaalde termijn ondernomen moeten worden om de genderongelijkheid daar aan te pakken.¹

Het actieplan voor gendergelijkheid voor de huidige legislatuur (2018-2022) is vrij toegankelijk op de website van de Riksdag. Wij maakten, alleen voor intern gebruik, een integrale vertaling van dit actieplan – zowel van het document dat expliciet de titel ‘actieplan’ draagt als van de brochure waarin delen van dit plan opgenomen zijn. Zie de afzonderlijke bijlagen 3 en 4 bij deze nota.

¹ OECD Toolkit for mainstreaming and implementing gender equality, 2018, p. 81

De Riksdag is volgens de meerderheid van de Leden weliswaar goed op weg naar een gendergelijk parlement maar er blijven desalniettemin een aantal uitdagingen, met name ten aanzien van jongere (-35 jaar) vrouwelijke parlementsleden. Zij stellen hogere eisen aan zichzelf, voelen meer druk van buitenaf en hebben ook meer angst om fouten te maken. Alle jonge parlementsleden, en vrouwelijke jonge parlementsleden in het bijzonder, vinden het moeilijker dan oudere parlementsleden om werk en gezin te combineren. Vrouwelijke parlementsleden worden ook vaker onheus behandeld door collega's en op sociale media (machtsmisbruik/pesterijen, seksistische opmerkingen, beledigingen en andere vernederende omgangsvormen). Het actieplan voor 2018-2022 focust daarom in het bijzonder op de interne, parlementaire cultuur. De concrete, voorgestelde maatregelen kan u lezen in de vertaling van het actieplan.

Alhoewel het actieplan niet expliciet naar het IPU-kader verwijst, spoort het hier helemaal mee, getuige de nadruk op de globale doelstellingen:

- gelijke verdeling tussen mannen en vrouwen in verschillende parlementaire organen
- gelijke verdeling van de middelen,
- integratie van gendermainstreaming in alle parlementaire werkzaamheden,
- realisatie van een interne cultuur waarin vrouwen en mannen gerespecteerd worden,
- vergemakkelijking van de combinatie van werk en gezin,
- deelname van zowel vrouwen als mannen aan de parlementaire werkzaamheden voor gendergelijkheid.

E. Verder onderzoek

De Werkgroep Gendergelijkheid van de Riksdag stelt ook voor om een aanvullend, diepgaander, onderzoek te doen naar genderpatronen, met name door te onderzoeken:

- wie **spreekt** en wie wat zegt tijdens de commissievergaderingen en de plenaire vergadering,
- hoe vrouwelijke en mannelijke parlementsleden in de **media** geportretteerd worden.

Onze Bibliotheek heeft geen bronnen gevonden waaruit zou blijken dat bovenvermelde onderzoeken al gerealiseerd zouden zijn of zullen worden.

De Werkgroep Gendergelijkheid van de Riksdag stelt eveneens dat ze

- verder gaat met het actualiseren van **statistische gegevens** die de werkzaamheden van de Riksdag vanuit het oogpunt van gendergelijkheid belichten,
- gendergerelateerde vragen wil opnemen in de **enquêtes** die de **parlementaire administratie** regelmatig houdt,
- de blik naar buiten wil richten: verdere kennis vergaren door **ervaringen uit te wisselen met andere parlementen**; hierbij wordt vooral gedacht aan conferenties met parlementsleden uit Scandinavische landen.

II. VERENIGD KONINKRIJK

A. Inleiding

De eerste aanzet om tot een representatiever parlement in termen van gender te komen, dateert van 2014. Toen publiceerde de *All Party Parliamentary Group (APPG) for Women in Parliament*, opgericht in 2010, een [rapport](#) waarin ze [aanbevelingen](#) formuleerde om vrouwen te overtuigen zich kandidaat te stellen voor een zitje in het Lagerhuis en, eens ze Lid waren, hun zitje niet op te geven. Op dat ogenblik bedroeg het aantal vrouwelijke parlementsleden 22,6% in het Lagerhuis en 22,8% in het Hogerhuis. Een van de aanbevelingen was de oprichting van een specifieke commissie voor vrouwen en gelijke kansen. Het *Women and Equalities Committee* van het Lagerhuis werd opgericht in 2015.

In 2015 verbreedde de focus. Het *Women and Equalities Committee* gaf de opdracht aan een externe onderzoekster, een academica gespecialiseerd in Politiek en Gender, om aanbevelingen te formuleren voor een representatiever en inclusiever parlement in de brede betekenis van het woord. Haar rapport, *The Good Parliament*, werd gepubliceerd in 2016. Op haar aanbevelen richtte de Voorzitter van het Lagerhuis een gemengde groep parlementsleden op die deze hervorming moet begeleiden, *The Commons Reference Group on Representation and Inclusion*. Naar aanleiding van de publicatie van *The Good Parliament* voerde het *Women and Equalities Committee* van het Lagerhuis vervolgens een audit naar een *gender sensitive* parlement, waarvan het rapport eind 2018 gepubliceerd werd.

Beide rapporten – *The Good Parliament* en de *UK Gender Sensitive Parliament Audit* – hebben het *gender sensitive* parlement-kader van de *Inter-Parlementaire Unie (IPU)* als leidraad. We bekijken eerst de meest recente audit, die specifiek over gendergelijkheid gaat, daarna het rapport van 2016. Ook voor het Verenigd Koninkrijk kijken we enkel naar welke aspecten onderzocht werden en welke gegevens er verzameld werden om een stand van zaken op te maken. Wie de resultaten van de enquête wil lezen, vindt beide rapporten in bijlage bij deze nota.

B. UK Parliament: a *gender sensitive* parliament audit (2018)

Dit onderzoek, de *UK gender sensitive Parliament audit 2018*, werd voorbereid door ambtenaren van beide kamers, die instonden voor de verzameling van de data (zomer 2018) en de redactie van het rapport (secretariaat). Het auditpanel, bestaande uit Leden, *peers* en hoge ambtenaren, vergaderde vier keer over (delen van) het ontwerprapport en keurde het definitieve rapport eind november 2018 goed. De hele audit gebeurde onder begeleiding van mevrouw Zeina Hilal, hoofd van het Gender Programme van de IPU. U vindt het rapport als afzonderlijke bijlage 5 bij deze nota.

Statistische gegevens

Om een stand van zaken (nulmeting) op te maken, werden de volgende gegevens verzameld:

Politici

- Vrouwelijke Leden van het House of Commons per partij op dat ogenblik (oktober 2018) – aantal en %
- Vrouwelijke *peers* (House of Lords) per partij op dat ogenblik (oktober 2018) – aantal en %
- Vrouwelijke Leden van het House of Commons per verkiezingsjaar (1987-2017) – aantal en %
- Vrouwelijke *peers* (House of Lords) per zitting (1996-2017) – aantal en %
- Vrouwelijke kandidaten per partij (wetgevende verkiezingen 2017) – aantal en %

- Leidinggevende posities in het House of Commons – aantal en % vrouwen
 - o voorzit(s)ter en ondervoorzit(s)ters van het lagerhuis
 - o commissievoorzit(s)ters
 - o in het Panel of Chairs
 - o in de “House of Commons commission”
- Leidinggevende functies in het House of Lords – aantal en % vrouwen
 - o voorzit(s)ter en ondervoorzit(s)ters van het hogerhuis
 - o commissievoorzit(s)ters
 - o in de “House of Lords commission”
- House of Commons-commissies: % vrouwelijke en mannelijke Leden + vrouwelijke of mannelijke voorzitter?, op moment van rapportage (oktober 2018)
- House of Lords-commissies: % vrouwelijke en mannelijke Leden + vrouwelijke of mannelijke voorzitter?, op 15 juni 2018
- Bevindingen van de ouderschapsenquête 2017: aantal kinderen van vrouwelijke respectievelijk mannelijke Leden van het House of Commons
 - o % parlementsleden dat kinderen heeft
 - o % mannelijke en % vrouwelijke parlementsleden dat geen kinderen heeft.
 - o gemiddeld aantal kinderen van mannelijke respectievelijk vrouwelijke parlementsleden (Leden zonder kinderen niet meegerekend)
 - o aantal Leden wier eerste kind werd geboren nadat ze voor het eerst verkozen werden in het parlement
 - o gemiddelde leeftijd van het oudste kind van mannelijke en vrouwelijke Leden nadat ze voor het eerst verkozen werden in het parlement
 - o gemiddelde leeftijd van mannelijke en vrouwelijke Leden toen hun eerste kind geboren werd
- Vergaderrooster en recesperiodes van het House of Commons
- Vergaderrooster en recesperiodes van het House of Lords
- Infrastructuur: *gender sensitive* ruimten en faciliteiten die reeds beschikbaar waren in de parlementaire gebouwen (crèche, noodopvang voor kinderen, familiekamers, verzorgingsruimte voor baby's, kleedkamer voor vrouwelijke parlementsleden)
- Aantal vrouwen en mannen dat een getuigenis bracht voor een “[Select Committee](#)” van het House of Commons tijdens de zittingsperiode (2017-2019, stand op juni 2018)
- Groepen in het parlement met expertise op het gebied van gendergelijkheid
- Internationale vergaderingen en interparlementaire verenigingen: formele regels over gender-evenwicht bij delegaties?
- Delegaties: totaal aantal deelnemers – % mannen – % vrouwen

Personeel van het parlement

- Percentage vrouwelijke en mannelijke personeelsleden van het House of Commons volgens salarisgroep (graad)
- Percentage vrouwelijke en mannelijke personeelsleden van het House of Commons in senior staff functies (Commons Executive Board, Strategy Development Group, Commons Leadership Forum)
- Percentage vrouwelijke en mannelijke personeelsleden van het House of Lords volgens salarisgroep (graad)
- Percentage vrouwelijke en mannelijke personeelsleden van het House of Lords in senior staff functies (Lords Management Board, Senior Leadership Forum)

- Overzicht van de maatregelen t.b.v. de verbetering van de interne cultuur, genomen na de oprichting van een gemeenschappelijke Werkgroep voor een onafhankelijk klachtenbeleid (Independent Complaints and Grievance Policy, ICGP) in 2017

Het rapport benadrukt het belang van het bijhouden/monitoren van statistieken om zo transparant mogelijk te zijn over de eigen werking.

Geen statistische gegevens

Het rapport behandelt ook een heleboel gendergerelateerde issues waarvoor geen statistische gegevens bestaan of het parlement er op dat ogenblik geen had:

- De problematische interne cultuur van pesten en (seksuele) intimidatie in Westminster. In dit verband werden op het moment van de audit echter al stappen ondernomen om het tij te keren. De *Working Group on an Independent Complaints and Grievance Policy* (ICGP) stelde een actieplan op, dat meegenomen werd in de audit. (Wat de interne cultuur van het Britse parlement betreft: zie verder in deze nota.)

De audit verwijst in dit verband ook naar het [IPU-rapport van 2018 over seksisme, intimidatie en geweld tegen vrouwen in parlementen van Europa](#), dat gegevens en voorbeelden van parlementaire “goede praktijken” bevat.
- Online **misbruik en bedreigingen**, vooral ten aanzien van vrouwelijke parlementsleden. Deze zijn een mogelijke drempel om zich kandidaat te stellen bij verkiezingen.
- Genderneutraal taalgebruik (ook ten aanzien van bezoekers) en “dress code”
- **Vrouwen tijdens de parlementaire debatten**: hoe vaak nemen ze het woord en op welke manier? Het rapport stelt dat het aantal vragen, toespraken en interventies in beide kamers gemeten moet worden.
- **Vrouwen in de kunstcollectie van het parlement**: een gender audit in dit verband was onmogelijk omdat werken niet gecatalogiseerd zijn naar geslacht en er geen gegevens bestaan over de kunstenaars of de opdrachtgevers.

Het rapport gaat tot slot ook in op de verschillende instrumenten die het heeft voor het onderzoeken en toepassen van **gendermainstreaming** in wetgeving en in het werk van de commissies.

Alhoewel de audit enkel over gender(on)gelijkheid in termen van geslacht (en daar enkel in binaire termen: man-vrouw) gaat, benadrukt het rapport het **belang van intersectionaliteit** (tussen gender en leeftijd, etnische afkomst, sociaal-economische status, ...). Dat is niet toevallig, want deze audit komt na het invloedrijke rapport *The Good Parliament*, dat focust op een diverser en inclusiever parlement in deze, brede betekenis. Dat rapport bekijken we hieronder.

De publicatie van het rapport was ook onderwerp van een uitgebreid (90 minuten) debat in het Lagerhuis, met inbreng van **schriftelijke getuigenissen** (“written evidence”) van individuen en middenveldorganisaties. Onze collega’s van de Bibliotheek van de Commons stelden hiervoor een **Debate Pack** samen.

We willen tot slot nog wijzen op de Gender Sensitive Parliament-**webpagina** van het *Women and Equalities Committee* van het Lagerhuis. Deze vat de belangrijkste hinderpalen voor een gender sensitive parlement samen (interne cultuur, werk-gezin, online bedreigingen, financiële kosten). We stellen vast deze in grote lijnen overeenkomen met de bevindingen uit de Zweedse onderzoeken.

C. House of Commons – The Good Parliament: a *diversity* sensitive parliament (2016)

Alhoewel dit rapport, *The Good Parliament*, dus een breder opzet heeft, is het toch grotendeels gebaseerd op het IPU-kader voor een *gender-sensitive parliament*. U vindt het als afzonderlijke bijlage 6 bij deze nota. Dit onderzoek werd extern gefinancierd (door de Economic and Social Research Council, het Britse FWO/FNRS voor sociale wetenschappen).

Het rapport is het resultaat van een uitgebreid literatuuronderzoek en eigen veldonderzoek: de onderzoekster sprak met een heleboel Leden, hoge ambtenaren en andere personeelsleden en externen (oud-personeelsleden en experts).

Wij willen hier enkele methodologische inzichten vermelden die interessant kunnen zijn voor de rapportage van de Werkgroep Gender van Kamer en Senaat.

- Het rapport stelt dat de realisatie van een meer divers en inclusief parlement op de eerste plaats een **institutionele verantwoordelijkheid** is, niet (zozeer) de verantwoordelijkheid van de individuele parlements- of personeelsleden.
- Het rapport erkent dat vrouwen niet de enige ondervertegenwoordigde groep zijn in het parlement en dat er ook iets gedaan moet worden aan de **ondervertegenwoordiging van andere groepen** in de samenleving. Vooral het gebrek aan verkozenen uit de arbeidersklasse is sinds 10-15 jaar een issue. Daarnaast wordt onder “diversiteit” en “inclusie” ook verstaan: mensen van alle leeftijden, etnische afkomst en mensen met een fysieke beperking.
- Inzake **geslacht/gender** erkent het rapport dat sommige mensen zich niet identificeren als vrouw of man, maar zich buiten het binaire geslachts- en/of genderspectrum plaatsen (intersekse en/of transgender). In het Brits parlement is een werkgroep (netwerk) actief die ijvert voor gelijke behandeling van LGBT+ mensen in het parlement, **ParliOUT**.
- Het rapport focust op **drie dimensies** van diversiteit en inclusie in het parlement:
 - Gelijke **toegang tot en participatie** in het parlement
 - o Hoe kan een zo divers mogelijke groep parlementsleden verkozen worden?
 - o Eens verkozen, wat is er nodig om een gelijke participatie in de belangrijkste parlementaire activiteiten en leidinggevende posities te garanderen?
 - Parlementaire **infrastructuur**
Daaronder verstaat het rapport niet alleen de gebouwen en het meubilair, maar ook de officiële regels en procedures die het geheel van de parlementaire activiteiten vorm geven. Bevoordelen zij op een of andere manier bepaalde groepen?
 - **Cultuur** in het House of Commons
Dit gaat over de manieren waarop mensen zich gedragen ten opzicht van collega's of mensen die lid willen worden van de parlementaire gemeenschap. Het is belangrijk om ook de informele geplogenheden te bekijken van hoe de instelling in de praktijk werkt omdat alleen de officiële, geschreven regels hiervan nooit een volledig beeld kunnen geven.
- Het rapport gebruikt een **projectmanagementtool** om de mate van vertegenwoordiging en inclusie te visualiseren, de RAG analysis (RedAmberGreen). Dat is een beoordelingssysteem waarbij aan de hand van de drie kleuren van een verkeerslicht een visueel overzicht gegeven wordt van hoe ver het parlement staat op het vlak van, in dit geval, diversiteit en inclusie in het parlement. Groen betekent voldoende divers/inclusie, rood onvoldoende en oranje ‘op weg naar’:

Table 1: 'RAG' Analysis of the UK House of Commons: Representation and Inclusion (p. 9)

Dimension	Measurement	Red	Amber	Green
Equality of Participation	Diversity of MPs	X		
	Women's House leadership positions	X		
	Women's participation (internal structures; committees)		X	
Infrastructure	Standing Orders		X	
	Calendar & sitting hours	X		
	Equalities & diversity body (policy)			X
	Equalities & diversity body (institutional)	X		
	Parliamentary buildings & spaces		X	
	Childcare & child-friendly provisions		X	
Culture	Maternity & parental leave	X		
	House commitment & action plan	X		
	Chamber culture (PMQs & 'set pieces')	X		

Deze tabel geeft dus de situatie weer bij de start van het hervormingstraject (nulmeting). Naarmate het hervormingstraject loopt, kunnen aan de hand van deze tabel ook de vorderingen gevisualiseerd worden.

Een diverser en inclusiever parlement worden is ook expliciet een van de strategische doelstellingen van de lopende strategische plannen van het [Hogerhuis](#) en het [Lagerhuis](#).

D. UK Parliament: a safe and respectful place to work and visit (2018)

In 2017 werd de bicamerale en partijoverschrijdende *Working Group on an Independent Complaints and Grievance Policy (ICGP)* opgericht naar aanleiding van beschuldigingen over grensoverschrijdend gedrag en een cultuur van pesten en seksuele intimidatie in het Britse parlement. Het onderzoek van deze werkgroep leidde tot een reeks maatregelen, het [Independent Complaints and Grievance Scheme](#) (2018):

- een nieuwe gedragscode ([Behaviour Code](#)) die geldt voor iedereen die voor of in het parlement werkt of het parlement bezoekt,
- een nieuw beleid inzake pesterijen en intimidatie, de [Bullying and Harassment Policy](#),
- een apart beleid voor beschuldigingen van seksueel overschrijdend gedrag, de [Sexual Misconduct Policy](#),
- de oprichting van een onafhankelijk klachten- en onderzoeksmechanisme (2 hulplijnen: 1 voor pesterijen en intimidatie, 1 voor seksueel overschrijdend gedrag) die tot juli 2020 actief waren en die [statistieken](#) van de klachten en de opgestarte onderzoeken publiceerde; sinds juli 2020 bestaat er nog 1 onafhankelijke hulplijn (voor alle klachten) maar daarvan werden geen statistieken gepubliceerd.

E. UK Parliament: a more modern, family friendly and accessible workplace (2019)

In juni 2019 werd in het Lagerhuis ook een algemeen debat gevoerd om van Westminster een modernere, meer gezinsvriendelijke en toegankelijke werkplek te maken. Dit debat kwam er op vraag van twee Leden van het *Backbench Business Committee*.

Voor meer informatie hierover, verwijzen we naar het [Debate Pack](#) dat de *House of Commons Library* hierover samenstelde.

III. Literatuurlijst (in chronologische volgorde van publicatie)

Zweden

[Jämställt? Röster från riksdagen 2005: En rapport baserad på intervjuer med ledamöter i Sveriges riksdag, Utredning från Riksdagsförvaltningen 2005/06: URF2](#) [Gelijk? Stemmen uit de Riksdag 2005: Een verslag gebaseerd op interviews met leden van de Zweedse Riksdag, Onderzoek door de Riksdag-administratie; Égaux ? Les voix du Riksdag 2005 : un rapport basé sur des entretiens avec des membres du Riksdag suédois, enquête de l'administration du Riksdag], 97 p.

[Jämställt? Röster från riksdagen 2010. En uppföljningsrapport, Utredning från Riksdagsförvaltningen 2011/12: URF1](#) [Gelijk? Stemmen uit het Parlement 2010. Een vervolverslag, Onderzoek door de Parlementaire Administratie; Égaux ? Les votes du Parlement 2010 : un rapport de suivi, enquête de l'Administration parlementaire], 48 p.

[Where women are no longer on the sidelines. Exploring the inner life of the Swedish parliament](#), Erikson J., Josefsson C., Paper presented at SWEPSA, 19-10-2016

* [Jämställdheten i riksdagen – en enkätstudie](#) [Gendergelijkheid in de Riksdag – een onderzoek; L'égalité des sexes au Riksdag – une enquête], Erikson J., Josefsson C., Sveriges Riksdag, 2017, 34 p.

* [Främja jämställdhet i riksdagen 2018–2022](#) [Bevordering van gendergelijkheid in de Riksdag 2018-2022; Promouvoir l'égalité des sexes au Riksdag 2018-2022], Sveriges Riksdag, 2019, 10 p. [brochure]

* [Handlingsprogram för jämställdhet i riksdagen för valperioden 2018-2022](#) [Actieprogramma voor gendergelijkheid in de Riksdag voor de verkiezingsperiode 2018-2022, Programme d'action pour l'égalité des sexes au Riksdag pour la période électorale 2018-2022], Sveriges Riksdag, 8-5-2019, 6 p.

[Equal playing field? On the intersection between gender and being young in the Swedish Parliament](#), Erikson J., Josefsson C., *Politics, Groups, and Identities*, 2019/2, p. 1-20 [PDF]

[The Speaker's gender equality group in the Swedish parliament – a toothless tiger?](#), Freidenvall L., Erikson J., *Politics, Groups, and Identities*, 2020/3, p. 627-636 [PDF]

[Gender equality work in the Riksdag](#), Sveriges Riksdag

* [Nederlandse vertaling](#), alleen voor intern gebruik, als afzonderlijke bijlagen 2, 3 en 4 bij deze nota

Verenigd Koninkrijk

[Improving parliament: creating a better and more representative House](#), House of Commons: All Party Parliamentary Group on Women in Parliament, July 2014, 46 p.

[The good parliament](#), Childs S., July 2016, 68 p.

[The good parliament](#), Kelly R., Priddy S., House of Commons Library, 1-11-2016 [Debate Pack]

[UK Gender-sensitive Parliament audit 2018. Report of the gender-sensitive Parliament audit panel to the House of Commons Commission and the House of Lords Commission](#), UK Parliament/IPU, 26-11-2018

[Making Parliament a more modern, family friendly and accessible workplace](#), Kelly R., Priddy S., House of Commons Library, 12-6-2019 [Debate Pack]

[Ellebogen N, An independent inquiry into bullying and harassment in the House of Lords](#), 10-7-2019, 132 p.

[Independent Complaints and Grievance Scheme Annual Report \(July 2019–June 2020\)](#), House of Commons, 2020, 48 p. [2nd annual report]

IV. Bijlagen

Bijlage 1. Riksdag – Schriftelijke enquête 2016: Vragen

- **Verwachtingen en eisen die parlementsleden en hun omgeving hebben ten aanzien van hun parlementair werk of rol als parlements lid in het algemeen**

Hiernaar werd gepeild a.d.h.v. de volgende vragen:

- Welke aspecten van het parlementaire werk vindt u het belangrijkste?
- Hoe beoordeelt u uw eigen bekwaamheid in vergelijking met andere Leden?
- Hoe beoordeelt u uw eigen politieke vaardigheden?
- Beschikt u over gespecialiseerde kennis (expertise) voor de commissies waarin u zetelt?
- Hoe beoordeelt u de eisen die aan u als parlements lid gesteld worden?
- Maakt u zich zorgen over het maken van fouten als parlements lid?
- Is het parlementaire werk moeilijk te combineren met het gezinsleven?
- Hoe vaak vinden belangrijke parlementaire vergaderingen/activiteiten 's avonds of in het weekend plaats?
- Hebt u ooit overwogen om uw mandaat als parlements lid op te geven?
- Welke kwaliteiten vindt u het belangrijkste om uw mandaat als parlements lid uit te voeren?
- Welke kwaliteiten vindt u het belangrijkste om veel invloed te hebben in uw eigen partij?

- **Macht en invloed in het parlement**

Of de Riksdag in 2016 inzake macht en invloed “gender balanced” was, werd onderzocht a.d.h.v. de volgende vragen:

- Hoe beoordeelt u uw vermogen om het standpunt te beïnvloeden van de eigen partij over onderwerpen binnen en buiten uw eigen vakgebied?
- Hoe beoordeelt u uw vermogen om de agenda van uw partij te beïnvloeden?
- Hoe beoordeelt u het algemene debatklimaat: wordt het debat gedomineerd door sommige Leden of is de spreektijd gelijk verdeeld?
- Hoe vaak laat u uw stem horen u tijdens vergaderingen?
- Heeft u het gevoel dat mannen en vrouwen min of meer gelijk aan het woord zijn: in de eigen fractie? in de commissie?

- **Gedrag**

Hoe de Leden in 2016 naar eigen aanvoelen behandeld werden door de andere Leden, werd onderzocht aan de hand van de volgende vragen:

- Hoe vaak bent u getuige geweest van de volgende gebeurtenissen in het Parlement?
 - U wordt onderbroken tijdens een vergadering
 - Er wordt commentaar gegeven op uw kleding of uiterlijk
 - Iemand anders krijgt de eer voor uw idee of werk
 - Keuzes en prioriteiten in uw privéleven worden in twijfel getrokken
- Hoe vaak heeft u meegemaakt dat andere Leden seksistische grappen maakten?
- Hoe vaak heeft u het volgende meegemaakt op sociale media?
 - U krijgt beledigende opmerkingen
 - U krijgt directe bedreigingen
 - U krijgt opmerkingen in verband met geslacht/seksualiteit
 - U krijgt commentaar in verband met etnische afkomst

12

- Hoe vaak krijgt u van verschillende groepen waarderende opmerkingen over uw werk?
- Krijgt u de meeste waardering van mannelijke Leden, vrouwelijke Leden of mannen en vrouwen in gelijke aantallen?

- **Informele contacten en netwerken**

Om deze informele aspecten van het parlementaire werk in kaart te brengen, werden in de enquête vragen gesteld over:

- hoeveel contacten de Leden hadden met verschillende mensen in machtsposities (fractie-secretarissen in de Riksdag, partijvoorzitters, ...)
- wie de Leden als invloedrijk beschouwden
- met wie zij het meest samenwerkten

Tot slot werd gevraagd van welke formele netwerken/clubs de Leden lid waren.

Bijlage 2. Gendergelijkheid in de Riksdag – een onderzoek, 2017 [vertaling]

Bijlage 3. Actieprogramma voor gendergelijkheid in de Riksdag 2018-2022 [vertaling]

Bijlage 4. Bevordering van gendergelijkheid in de Riksdag 2018-2022 [vertaling]

Bijlage 5. UK Parliament Gender Sensitive Parliament Audit 2018

Bijlage 6. The Good Parliament, 2016

Bijlage III: Communicatie: *Inclure sans exclure*

Werkgroep Gender/Taal – samenvatting en analyse van het document *Inclure sans exclure*

Inclure sans exclure

Good practices inzake inclusief taalgebruik

I. SAMENVATTING

Deze gids met good practices werd samengesteld door de professoren-taalkundigen Anne Dister (hoogleraar aan de Université Saint-Louis - Bruxelles) en Marie-Louise Moreau (emeritus hoogleraar aan de universiteit van Bergen). De gids werd in 2020 door de Franse Gemeenschap gepubliceerd.¹

De auteurs streven naar meer gendergelijkheid in ons taalgebruik, maar met een taal die voor iedereen toegankelijk blijft, d. w. z. een taal die vrij is van obstakels die het lezen, leren of gebruiken ervan kunnen belemmeren.

De gids bestaat uit vijf delen:

- een analyse van het gebruik van het woordgeslacht in het Frans;
- een overzicht van nieuwe schrijfwijzen en de doelen ervan inzake gendergelijkheid;
- een overzicht van de voor- en nadelen van die schrijfwijzen;
- een bundeling van aanbevelingen die gericht zijn op inclusief en toegankelijk taalgebruik op een manier die het Franse taaleigen geen geweld aandoet;
- een bijlage die gewijd is aan een advies van de Raad voor de Franse taal en het taalbeleid met betrekking tot vacatures.

1. Hoe wordt het woordgeslacht in het Frans gebruikt?

In tegenstelling tot andere talen zoals het Duits kent het Frans geen grammaticaal onzijdig geslacht. In het Frans kan een woord alleen mannelijk of vrouwelijk zijn.

Dat gezegd zijnde is het begrip 'geslacht' niet louter te herleiden tot het onderscheid 'mannelijk-vrouwelijk', zelfs als we het uitsluitend hebben over **zelfstandige naamwoorden die naar personen verwijzen**.

Zo is er een criterium inzake geslacht van toepassing als er naar een individu verwezen wordt (bv. *un coiffeur/une coiffeuse*). Als er daarentegen verwezen wordt naar groepen die uit zowel mannen als vrouwen bestaan, geldt dat criterium niet meer. De mannelijke vorm is dan slechts een etiket, dat losstaat van de 'mannelijke' waarde (bv. *les habitants du village*).

Eenzelfde vorm kan echter meerdere functies vervullen. Zo kan de mannelijke vorm in het meervoud gebruikt worden om een groep mannen (bv. *Les Anglais se rasent la barbe tous les matins.*) of een gemengde groep (bv. *Les*

¹ De gids kan op deze website geraadpleegd worden:

www.languefrancaise.cfwb.be/index.php?eID=tx_nawsecuredl&u=0&g=0&hash=e389234b053eae435b94298ad6d510087b646715&file=fileadmin/sites/lff/upload/lff_super_editor/lff_editor/documents/2020/Inclure_sans_exclure_web_aout_version_cliqualable_corr.mot_manquant_.pdf

Anglais aiment voyager.) aan te duiden. In dat laatste geval is het mannelijk meervoud generiek en inclusief, aangezien het gebruikt wordt om zowel mannen als vrouwen aan te duiden, terwijl het vrouwelijk meervoud exclusief zou zijn, aangezien met die vorm enkel vrouwen aangeduid zouden worden (bv. *Les Anglaises aiment voyager.*). Uitzondering: namen van beroepen die hoofdzakelijk door vrouwen uitgeoefend worden (zo zal de meervoudsvorm *puériculteurs* exclusief geïnterpreteerd worden, d. w. z. als een vorm waarmee enkel mannen aangeduid worden).

Zelfstandige naamwoorden die naar voorwerpen verwijzen, staan veeleer los van het criterium inzake geslacht. Er zijn geen exacte regels en er is geen exacte logica waaraan voorwerpen in het Frans hun vrouwelijke of mannelijke geslacht ontleen.

Met **onze kennis van de (maatschappelijke) context** kunnen we wel vaak begrijpen of het grammaticaal mannelijke geslacht in de inclusieve of exclusieve betekenis gebruikt wordt. Ter vergelijking:

- *Les habitants sont heureux.*
- *Les ingénieurs travaillent d'arrache-pied.*

In het eerste geval wijst *habitants* ondubbelzinnig zowel op mannen als vrouwen. In het tweede geval is het ter wille van de inclusiviteit aangewezen om de mannelijke en de vrouwelijke vorm *ingénieurs et ingénieures* te gebruiken, vermits het beroep van ingenieur (nog) hoofdzakelijk door mannen uitgeoefend wordt.

Historisch gezien is de **overeenkomst in geslacht en getal met de mannelijke vorm** niet het resultaat van een machohouding van grammatici, maar wel van een gebruik dat gebaseerd is op de mogelijkheid van de mannelijke vorm om als inclusieve variant te fungeren. Bovendien hebben taalgebruikers (zowel schriftelijk als mondeling) de neiging om efficiëntie na te streven. Met andere woorden: ze willen met een minimale inspanning zoveel mogelijk zeggen. De overeenkomst in geslacht en getal met de mannelijke vorm komt aan daaraan tegemoet. De bewering dat die overeenkomst tot een hiërarchie tussen de genders leidt, getuigt van een ideologische lezing van de grammatica.

De auteurs onderstrepen tot besluit van dit deel van hun gids dat **de vraagtekens die geplaatst worden bij het gebruik van de grammaticale mannelijke vorm niet zozeer samenhangen met een taalkundige realiteit** (want vaak is de mannelijke vorm in grammaticaal opzicht inclusief) **als wel met de wijze waarop onze maatschappij de genderkwestie benadert**. Met andere woorden: de (Franse) taal is niet seksistisch, maar het gebruik van die taal kan dat wel zijn. De verandering zou daarom gericht moeten zijn op het gebruik van de taal en minder op de grammaticale regel.

2. Wat houden alternatieve schrijfwijzen in en waarom zijn ze aangewezen?

Alternatieve praktijken

- Volledige dubbelvormen: *les enseignants et enseignantes*
- Afgekorte dubbelvormen: *les enseignant(e)s, les enseignant.e.s, enz.*
- Genderneutrale woorden: *les scientifiques* (in plaats van *les chercheurs*)
- Verzamelnamen: *le corps enseignant*
- Neologismen: *iels, ceux, agricultrice, ...*
- Herformuleringen: *Les candidats déposeront leur dossier avant le 24 octobre. → Les dossiers de candidature seront déposés avant le 24 octobre.*
- Aanpassing van de verbuiging: *les enseignant-e-s nommé-e-s* of *les enseignants et enseignantes nommées* (= wanneer een bijvoeglijk naamwoord betrekking heeft op meerdere zelfstandige naamwoorden van verschillend

geslacht, de uitgang kiezen die hoort bij het zelfstandig naamwoord dat het dichtst bij het bijvoeglijk naamwoord staat [FR: *accord de proximité*])

Doelstellingen van die praktijken

Zorgen voor een betere zichtbaarheid van vrouwen

Dit doel wordt onderschraagd door het decreet van de Franse Gemeenschap van 21 juni 1993 betreffende de vervrouwelijking van beroepen, functies, graden en titels².

De tendens om vaker de mannelijke vorm te gebruiken, tegengaan

Dit doel is een reactie op de grammaticale evolutie waarbij er steeds vaker onveranderlijke vormen gebruikt worden. Volgens de auteurs kadert de achteruitgang van de vrouwelijke vorm echter in een spontaan proces van taalvereenvoudiging en niet in een door grammatici nagestreefde 'vermannelijking' van de taal. De grammaticaal mannelijke vorm moet in dezen als een niet-gemarkeerde, genderneutrale variant beschouwd worden.

Een gelijke behandeling van de vrouwelijke en mannelijke vorm verzekeren

Ook hier zijn de auteurs van de gids van mening dat vorm en inhoud door elkaar gehaald worden. Het is niet omdat een woord een mannelijke vorm heeft dat het uitsluitend betrekking heeft op mannen. Afhankelijk van de context kan het neutraal zijn.

3. Problemen met alternatieve schrijfwijzen?

De auteurs erkennen weliswaar het belang van alternatieve schrijfwijzen als instrument om gendergelijkheid te bevorderen, maar ze waarschuwen voor een negatieve impact op de aantrekkelijkheid van de (geschreven) taal en het aanleren ervan, en op de doeltreffendheid van de communicatie.

Dubbelvormen doen afbreuk aan de leesbaarheid

Dubbelvormen zijn gericht op een formeel aspect, ten koste van het tekstbegrip. Hetzelfde geldt voor het gebruik van verzamelnamen, onpersoonlijke constructies en passieve vormen, die een tekst abstracter maken. De inclusieve mannelijke vorm blijft het makkelijkst te begrijpen, zeker in teksten die inhoudelijk al ingewikkeld zijn.

Alternatieve praktijken bemoeilijken het schrijfproces

Het is moeilijk om de logica tot het uiterste door te voeren, d.w.z. in alle aspecten van de grammatica en in de volledige tekst. Bovendien vergen dergelijke schrijfwijzen meer tijd en inspanningen, en leiden ze de aandacht af van de tekststructuur.

Alternatieve praktijken zorgen niet per se voor een betere zichtbaarheid van vrouwen

Concreet voorbeeld: in hoeverre roept de verzamelnaam *l'électorat* meer de aanwezigheid van vrouwen op dan de inclusieve mannelijke term *les électeurs*?

² Dit decreet werd inmiddels opgeheven bij het artikel 5 van het decreet van 14 oktober 2021 betreffende de versteviging van de vervrouwelijking van de namen van beroepen, ambten, graden of titels en betreffende goede niet-discriminerende praktijken in officiële of formele mededelingen.

Alternatieve praktijken versterken de exclusieve waarde van de mannelijke variant

Als we in een tekst gebruikmaken van dubbelvormen, zoals *les ouvriers et les ouvrières*, beklemtonen we de exclusieve betekenis van de grammaticaal mannelijke variant ten koste van de inclusieve betekenis ervan, door te suggereren dat het woord *ouvrier* alleen op mannen zou slaan, met uitsluiting van vrouwen. Zo versterken alternatieve praktijken soms de trend die ze net willen ombuigen, aldus de auteurs van de gids.

Perceptie van alternatieve schrijfwijzen

Uit enquêtes blijkt dat er lang geen consensus is rond alternatieve schrijfwijzen, ook niet bij vrouwen.

Enige onsamenhangendheid

Het gebruik van afgekorte dubbelvormen kan problematisch worden als de uitgangen van de mannelijke en vrouwelijke vorm met meer dan een 'e' van elkaar verschillen. Voorbeeld: *Les nouveaux.elles fermiers.ère.s dans la région font face à des difficultés.*

Die situatie geeft aanleiding tot praktijken die niet alleen uiteenlopen, maar ook inconsequent zijn. Wat moeten we bijvoorbeeld denken van *Les Liégeois.oise.s*, terwijl het meervoud al aangeduid wordt door de 's' aan het einde van *Liégeois*?

Dubbelvormen zorgen voor een groter verschil tussen gesproken en geschreven taal

Geschreven teksten met afgekorte dubbelvormen zijn moeilijk om te zetten in gesproken taal. Afgekorte dubbelvormen lenen zich bovendien niet bepaald voor spontane conversaties.

Daar komt nog bij dat die nieuwe redactionele praktijken een onderscheid creëren tussen het grammaticaal mannelijke geslacht in de geschreven taal (dat zijn inclusieve betekenis verliest) en in de gesproken taal (waar het zijn inclusieve betekenis behoudt).

Alternatieve schrijfwijzen hinderen het leerproces

Het verband tussen gesproken en geschreven Frans is sowieso al ingewikkeld, wat het leerproces er niet makkelijker op maakt (denk maar aan de *accord du participe passé* (aanpassing van geslacht en getal van het voltooid deelwoord aan het woord waar het bijhoort), waarbij twee varianten met een uiteenlopende spelling vaak op dezelfde manier uitgesproken worden). Die complexiteit komt in het bijzonder tot uiting in het geslacht en het getal, twee aspecten die nog moeilijker worden als er alternatieve schrijfwijzen gehanteerd worden.

Afgekorte vormen worden niet door alle softwareprogramma's herkend**4. Aanbevelingen om meer rekening te houden met vrouwen in het taalgebruik****Bindende aanbevelingen**

Als er uitsluitend naar één of meerdere vrouwen verwezen wordt

- Gebruik de vrouwelijke vorm van de beroepsnaam als die bestaat.

Voorbeeld: *Madame l'Ambassadrice*

- Gebruik de vrouwelijke vorm van woorden die bij een vrouwelijk zelfstandig naamwoord horen (d.w.z. determinatoren/voornaam, adjectieven, deelwoorden, ...).

Voorbeeld: *la dernière ophtalmologue engagée*

- Schrijf de voornaam voluit in plaats van alleen de initialen te gebruiken.

Voorbeeld: *Élisa Denis* in plaats van *É. Denis*

- Gebruik voor alle vrouwen en meisjes *Madame* (dus nooit *Mademoiselle*)

Als het geslacht van de persoon naar wie verwezen wordt onbekend is

- In vacatures:

Recrute un dessinateur H/F/X.

Le ou la candidate devra posséder un permis de conduire A.

- Als men zich tot iemand richt:

Madame, Monsieur,

Als er verwezen wordt naar een groep die ook uit vrouwen bestaat

Gebruik de grammaticaal mannelijke vorm, bij voorkeur in het meervoud.

Voorbeeld: *Les candidats doivent passer un examen médical.*

Als er verwezen wordt naar een groep waar de mannen in de minderheid zijn

Gebruik zowel de vrouwelijke als de mannelijke benaming.

Voorbeeld: *les infirmières et les infirmiers*

Niet-bindende aanbevelingen voor wanneer er verwezen wordt naar gemengde groepen of groepen waarin vrouwen weinig zichtbaar zijn

- Gebruik zowel de vrouwelijke als de mannelijke benaming, maar gebruik die techniek met mate (voor de duidelijkheid van de tekst en om te voorkomen dat de grammaticaal mannelijke vorm uiteindelijk als exclusief geïnterpreteerd wordt).
- Pas de bovenstaande techniek alleen bij het begin van de tekst toe, bijvoorbeeld enkel in de aanspreking in een brief: *Madame, Monsieur,*
- Gebruik mannelijke voornaamwoorden. Voorbeeld: *Si les directeurs et les directrices le souhaitent, ils peuvent...*
- Gebruik bij voorkeur de mannelijke meervoudsvorm in plaats van de mannelijke enkelvoudsvorm.
- Gebruik genderneutrale termen. Voorbeeld: *des spécialistes en informatique* in plaats van *des informaticiens*
- Geef uitdrukkelijk aan dat u zich zowel tot mannen als tot vrouwen richt.
- Geef de voorkeur aan verzamelnamen in plaats van zelfstandige naamwoorden waaruit duidelijk een bepaald geslacht naar voren komt. Voorbeeld: *la direction* in plaats van *les directeurs*
- Geef de voorkeur aan neutrale formuleringen, maar weet dat ze de tekst abstracter kunnen maken. Voorbeeld: *Un abonnement est exigé pour l'accès à la salle* (in plaats van: *Seuls les abonnés ont accès à la salle*).
- Wissel de bovenvermelde technieken af in eenzelfde tekst.

Uit den boze

- afkortingen (met schuine streep, hoge punt, enz.);
- het apart vermelden (zowel de mannelijke als vrouwelijke variant) van zelfstandige naamwoorden, in het bijzonder in juridische, administratieve, wettelijke, regelgevende en technische teksten en teksten die bestemd zijn voor een publiek dat (nog) niet zo vertrouwd is met geschreven teksten (zoals kinderen). De duidelijkheid van de tekst moet primeren, zodat hij voor iedereen toegankelijk is;
- het apart vermelden van de uitgang van bijvoeglijke naamwoorden en deelwoorden;
- het apart vermelden van voornaamwoorden die verwijzen naar ontdubbelde zelfstandige naamwoorden;
- het apart vermelden van titels en graden, als ze op een welbepaald persoon betrekking hebben;
- de formulering *femme* + beroepsnaam (voorbeeld: *une femme policier*);
- het gebruik van te veel (gender)neutrale formules, omdat de tekst daardoor zwaar of abstract kan worden;
- het gebruik van de vrouwelijke vorm om te verwijzen naar gemengde groepen, aangezien de grammaticaal vrouwelijke vorm niet inclusief is;
- zogenaamd inclusieve neologismen (*iels, ceux, ...*);
- formuleringen die niet in gesproken taal omgezet kunnen worden.

5. Bijlage: advies van de Conseil de la langue française et de la politique linguistique

Dit advies heeft in het bijzonder betrekking op vacatures. De meest gebruikte formuleringen worden erin geanalyseerd.

In het advies wordt erop gewezen dat:

- het vrouwelijke geslacht grammaticaal gezien gemarkeerd is, in tegenstelling tot het mannelijke;
- gemarkeerde vormen systematisch gebruikt worden om een of meerdere vrouwen aan te duiden;
- niet-gemarkeerde vormen een grotere reikwijdte hebben dan gemarkeerde vormen;
- de vrouwelijke en mannelijke vorm een asymmetrische uitwerking hebben in de Franse grammatica, aangezien de vrouwelijke vorm steeds exclusief is, terwijl de mannelijke vorm ook inclusief kan zijn, afhankelijk van de context;
- de interpretatie van de inclusieve of exclusieve betekenis van niet-gemarkeerde vormen afhankelijk is van het taaleigen, de context en de maatschappelijke denkbeelden;
- de mogelijke inclusieve interpretatie van niet-gemarkeerde vormen het makkelijker maakt om teksten op te stellen (zowel wat de structuur betreft als wat de grammaticale regels betreft die toegepast moeten worden);
- niet-gemarkeerde vormen ook non-binaire personen kunnen omvatten.

Op basis van die overwegingen **adviseert de Raad om in vacatures de niet-gemarkeerde vorm te gebruiken, gevolgd door de vermelding (H/F/X).**

II. ANALYSE

In het document *Inclure sans exclure* wordt een pragmatische en voorzichtige aanpak naar voren geschoven.

De auteurs onderschrijven het doel van inclusief taalgebruik, maar wijzen technieken van de hand die de leesbaarheid van de tekst (op visueel, structureel en grammaticaal vlak) ondermijnen of het opstellen van de tekst moeilijker maken. Hetzelfde geldt voor het gebruik van neologismen, die aanleiding kunnen geven tot grammaticale problemen en nog niet algemeen aanvaard worden. De auteurs formuleren wel een reeks (al dan niet bindende) aanbevelingen die technieken van inclusief taalgebruik omvatten die slechts een gering visueel en geen grammaticaal effect hebben, maar die teksten de facto inclusiever kunnen maken.

De auteurs komen tot hun conclusies op basis van een analyse van de Franse taal, waarbij ze een onderscheid maken tussen de grammaticale realiteit (zo kan de mannelijke vorm grammaticaal inclusief zijn, terwijl de vrouwelijke vorm altijd exclusief is) en de ideologische interpretaties daarvan (zo wordt de inclusieve betekenis van de grammaticaal mannelijke vorm steeds vaker betwist door personen die gendergelijkheid willen bevorderen).

Bovendien betwisten de auteurs dat bepaalde voorstellen van inclusief taalgebruik daadwerkelijk leiden tot een grotere zichtbaarheid van vrouwen in de taal. In tegendeel, door te focussen op het verschil mannelijk-vrouwelijk kan de inclusieve betekenis van de grammaticaal mannelijke vorm aangetast worden en kunnen de tegenstellingen net aangescherpt worden, waar ze vooralsnog onbestaande zijn als we de kwestie vanuit puur taalkundige hoek bekijken. Volgens de auteurs is de Franse taal niet seksistisch, maar kan het gebruik van die taal dat wel zijn. Dat verklaart waarom ze zich in hun aanbevelingen beperken tot ingrepen in de formulering, zonder aan de grammaticale regels te raken.

Die pragmatische en voorzichtige aanpak geeft aanleiding tot de volgende opmerkingen:

- 1) De aanpak kan perfect naar de context van de Kamer vertaald worden, vermits de grammaticale regels nageleefd worden en de aanpak niet lijkt in te gaan tegen de wetgevingstechnische praktijken.
- 2) Het doel van inclusief taalgebruik wordt nagestreefd door een aantal schrijfwijzen aan te passen, zonder dat er een avant-gardistisch standpunt ingenomen wordt (neologismen, afkortingen, ...). Zo worden de onzekerheid en de inconsequentie (met name op grammaticaal vlak) die met een dergelijk standpunt gepaard gaan, voorkomen.
- 3) Het grammaticale principe waarop de aanpak gestoeld is, namelijk de neutraliteit of inclusiviteit van de mannelijke vorm, is weliswaar taalkundig onderbouwd, maar wordt in toenemende mate betwist door bepaalde categorieën van taalgebruikers.
- 4) De moeilijkheid om bepaalde vergezochte vormen van inclusief taalgebruik aan te leren (zoals de neologismen *iels*, *celleux* e.d.) valt misschien te relativiseren in het licht van de langetermijndoelen. Voor de huidige taalgebruikers lijken die vormen misschien revolutionair, maar dat belet niet dat ze natuurlijk kunnen aanvoelen voor kinderen die er van jongs af aan mee in aanraking komen en die zich die varianten vanaf jonge leeftijd eigen maken. Niettemin moeten die nieuwe formuleringen vergezeld gaan van samenhangende grammaticale regels, wat vooralsnog niet het geval lijkt te zijn.
- 5) Het recente decreet van 14 oktober 2021 van de Franse Gemeenschap betreffende de versteviging van de vervrouwelijking van de namen van beroepen, ambten, graden of titels en betreffende goede niet-discriminerende praktijken [inzake gender] in officiële of formele mededelingen lijkt meer mogelijkheden te bieden dan de aanbevelingen in het document *Inclure sans exclure*.

Artikel 2 van dat decreet luidt namelijk als volgt (we onderlijnen de aspecten die naar onze inschatting verder gaan):

"Teneinde te verwijzen naar groepen die mannen en vrouwen omvatten, geven de in artikel 1, § 1 bedoelde overheden en instellingen de voorkeur aan:

1. dubbele formules, waarbij het mannelijke en het vrouwelijke naast elkaar worden geplaatst, ook in de vorm van een tussenvoeging na een gemeenslachtige of collectieve term, die vrouwen zichtbaar maken;
2. gemeenslachtige termen, collectieve termen en passieve vormen, die de gendertegenstelling neutraliseren.

Het gebruik van dubbele afgekorte formuleringen is voorbehouden voor schriftelijke contexten waarin de beschikbare ruimte een afkorting vereist.

Om redenen van zuinigheid, eenvoud of leesbaarheid wordt het gebruik van de mannelijke vorm met een generieke betekenis bij voorkeur voorbehouden voor de verwijzing naar gemengde groepen, wanneer het gemengde karakter van deze groepen duidelijk uit de context, de tekst of het taalgebruik blijkt."

Er dient opgemerkt te worden dat het decreet van toepassing is op het Waals Parlement, de Waalse regering en hun diensten (art. 1, § 1, 3) en betrekking heeft op "normatieve handelingen, alsmede omzendbrieven" (art. 1, § 2, 1). Het heeft ook betrekking op mondelinge mededelingen (art. 1, § 2, inleidende zin). De reële reikwijdte van het decreet zal afhangen van de inhoud van de uitvoeringsbesluiten.

Bijlage IV: Communicatie: gebruik van genderneutrale taal

www.europarl.europa.eu/cmsdata/187098/GNL_Guidelines_FR-original.pdf

www.europarl.europa.eu/cmsdata/187106/GNL_Guidelines_NL-original.pdf