

Wat de bestraffing betreft, men zal zijn eigen moeder, tante of grootmoeder uiteraard niet aangeven. Dat is het grote probleem. Hoe gaat u daarmee om? Ik denk dat die meldcode interessant is, maar nog interessanter is het casusoverleg. Als kinderen van die landen bijvoorbeeld bij Kind & Gezin komen, worden zij opgevolgd. Na een tijd komen zij echter niet meer. Hoe wordt dat dan opgevolgd?

Dat is de vraag, die ook huisartsen zich stellen. Met het casusoverleg kunnen wij er wel voor zorgen dat alle netwerken worden gesloten, om ook het gezin op te volgen. Eenmaal het gezin niet meer wordt opgevolgd door Kind & Gezin, wat gebeurt er dan met het kind? Het casusoverleg zou ter zake, zeker voor de praktijk van genitale verminking, een zeer interessant instrument kunnen zijn om ervoor te zorgen dat ook die gezinnen worden opgevolgd, niet alleen als de kinderen minder dan drie jaar zijn maar ook bij nieuwe bevallingen, en dit samen met de gynaecoloog. Het is pas op die momenten dat men genitale verminking vaststelt, niet op andere momenten. Het casusoverleg zou heel nuttig kunnen zijn ter zake.

Ten derde, u hebt de verenigingen GAMS en Intact vermeld. Zij doen zeer zinvol werk en dat zeg ik niet om hen te paaien, maar wel omdat het heel belangrijk is dat er op het terrein organisaties samenwerken met die vrouwen. Men kan niet alleen met het bestraffend wit vingertje werken. In Antwerpen zijn er opvangcentra mee bezig, maar dat is veel te ver voor West-Vlaanderen. Wij moeten heel sterk op het terrein werken om ook asielzoekers uit die landen te informeren dat eens zij hier geïntegreerd zijn, zulke praktijken niet kunnen. In Kenia, bijvoorbeeld, heeft men heel sterk gesensibiliseerd en worden baby's niet meer verminkt, maar als vrouwen gaan huwen worden zij alweer beschouwd als zijnde niet rein en dus wordt die praktijk toegepast op latere leeftijd. Vandaar ook het wetsvoorstel om dit uit te breiden naar volwassen vrouwen, vermits de praktijk gaat verschuiven naar een latere leeftijd, wat niet de bedoeling is. Wij moeten zeer alert zijn, ook voor oudere vrouwen.

Het is goed dat u Men Speak Out aanhaalt. Wij moeten de mannen erbij betrekken. Zij zijn meestal niet op de hoogte en vallen uit de lucht. Het zijn de vrouwen die het doen omwille van de mannen, maar het wordt niet ter sprake gebracht. Het is interessant om daarop te werken en ook in België mannen te betrekken bij het project.

*L'incident est clos.*

*Het incident is gesloten.*

#### **04** Questions jointes de

- M. Gilles Vanden Burre à la secrétaire d'État à la Lutte contre la pauvreté, à l'Égalité des chances, aux Personnes handicapées, et à la Politique scientifique, chargée des Grandes Villes, adjointe au ministre de la Sécurité et de l'Intérieur, sur "les discriminations des femmes sur le marché du travail" (n° 19221)

- Mme Els Van Hoof à la secrétaire d'État à la Lutte contre la pauvreté, à l'Égalité des chances, aux Personnes handicapées, et à la Politique scientifique, chargée des Grandes Villes, adjointe au ministre de la Sécurité et de l'Intérieur, sur "le rapport sur l'écart salarial entre les femmes et les hommes en Belgique" (n° 19699)

#### **04** Samengevoegde vragen van

- de heer Gilles Vanden Burre aan de staatssecretaris voor Armoedebestrijding, Gelijke Kansen, Personen met een beperking, en Wetenschapsbeleid, belast met Grote Steden, toegevoegd aan de minister van Veiligheid en Binnenlandse Zaken, over "de discriminatie van vrouwen op de arbeidsmarkt" (nr. 19221)

- mevrouw Els Van Hoof aan de staatssecretaris voor Armoedebestrijding, Gelijke Kansen, Personen

Des associations telles que GAMS et Intact accomplissent un travail très pertinent. Nous devons surtout travailler sur le terrain. Un très grand travail de sensibilisation a été mené au Kenya et les enfants en bas âge n'y sont plus mutilés, mais lorsque les femmes veulent ensuite se marier, elles sont à nouveau considérées comme impures. D'où le projet de loi pour étendre ceci aux femmes adultes. Il faut certes aussi impliquer les hommes dans ce projet, car ceux-ci tombent le plus souvent des nues.

**met een beperking, en Wetenschapsbeleid, belast met Grote Steden, toegevoegd aan de minister van Veiligheid en Binnenlandse Zaken, over "het rapport over de loonkloof tussen vrouwen en mannen in België" (nr. 19699)**

**04.01 Els Van Hoof** (CD&V): Mevrouw de staatssecretaris, het Instituut voor de gelijkheid van vrouwen en mannen heeft recent het loonkloofrapport voor 2017 gepubliceerd. Daaruit blijkt dat dezelfde patronen die de voorbije jaren werden vastgesteld, blijven verder bestaan. Het zijn vooral achterhaalde genderstereotypes die aan de basis liggen van de loonkloof. Ze hebben een bepalende invloed op de studie- en beroepskeuzes van jongens en meisjes, en sturen nog steeds de ongelijke verdeling van zorgtaken in het gezin.

De vaststellingen uit het loonkloofrapport die ik het meest frappant vind, zijn de volgende. De loonkloof tussen mannen en vrouwen is het grootste bij de hoogst opgeleiden. Alleenstaande moeders met kinderen verdienen als groep het minste. Van de verschillende origines verdienen vrouwen uit Maghreblanden het minst, gevolgd door vrouwen uit andere Afrikaanse landen. Bovendien verdienen zij ook minder dan mannen met dezelfde afkomst.

De naar mijn mening meest opvallende beleidsaanbevelingen van het Instituut zijn het geven van een ruimere bevoegdheid aan de Sociale Inspectie inzake alle vormen van discriminatie in ondernemingen, het verbeteren van het evenwicht tussen werk en gezin voor zowel vrouwen als mannen, het aanpakken van de segregatie op de arbeidsmarkt bij de *roots*, namelijk bij de achterhaalde genderstereotypes en dit in beide richtingen, namelijk niet enkel voor de stereotypes die vrouwen benadelen, maar ook voor de clichés die mannen parten spelen.

Daarom wil ik de volgende vragen stellen. Bent u het eens met de aanbevelingen van het Instituut met betrekking tot de ruimere bevoegdheid voor de Sociale Inspectie voor alle vormen van discriminatie? Zo ja, hoever mag dit volgens u gaan? Hoe zal u in dit dossier samenwerken met uw collega, de minister van Werk, Kris Peeters? Hoe wilt u vanuit uw bevoegdheid de strijd aanbinden tegen genderstereotypes? Dringen er zich bijkomende maatregelen op gezien de hardnekkigheid van deze clichés? Zal u met uw actieplan Gender At Work deze stereotypes bestrijden? Zo ja, hoe wil u dat doen? Tegen wanneer mogen we het actieplan verwachten?

**04.02 Staatssecretaris Zuhail Demir:** Mevrouw Van Hoof, uw vragen zijn gerelateerd aan het loonkloofrapport dat het Instituut voor de gelijkheid van vrouwen en mannen onlangs publiceerde. De gepubliceerde cijfers zijn verontrustend en tonen aan dat het probleem van de genderongelijkheid nog lang niet is verdwenen. Voor een deel kan het grote aantal meldingen wel worden verklaard door een grotere bekendheid van het Instituut.

Wat een eventuele aanpassing van de antidiscriminatiewetgeving betreft, werd op 19 juni het evaluatieverslag van de commissie van experts betreffende de federale wetgeving ter bestrijding van

**04.01 Els Van Hoof** (CD&V): L'Institut pour l'égalité des femmes et des hommes a publié son rapport 2017 sur l'écart salarial. Les schémas qui avaient déjà été observés les années précédentes jouent toujours un rôle. Les stéréotypes de genre, surtout, sont toujours à la base de l'écart salarial.

On peut lire certaines conclusions frappantes dans le rapport: l'écart salarial est plus important parmi les personnes hautement diplômées, les mères isolées sont celles qui gagnent le moins et les salaires les plus bas sont ceux des travailleuses originaires des pays du Maghreb, suivies par celles du reste du continent africain.

Les recommandations politiques les plus notables sont les suivantes: élargir les compétences de l'inspection sociale en matière de discrimination au sein des entreprises, améliorer l'équilibre entre vie professionnelle et vie familiale pour les deux sexes, et lutter contre la ségrégation sur le marché de l'emploi en s'attaquant aux stéréotypes de genre visant aussi bien les hommes que les femmes.

La secrétaire d'État adhère-t-elle à ces recommandations? Comment entend-elle les traduire dans la pratique? D'ici à quand pouvons-nous espérer voir son plan d'action Gender@work?

**04.02 Zuhail Demir,** secrétaire d'État: Les chiffres du rapport sont préoccupants et montrent que les inégalités de genre sont loin d'avoir disparu. Le grand nombre de signalements s'explique toutefois aussi par la plus grande notoriété de l'institut.

Le rapport d'évaluation de la Commission d'experts pour

discriminatie overgemaakt aan de federale Kamers. De implementatie van deze evaluatie komt overeenkomstig artikel 52, § 1 van de wet ter bestrijding van bepaalde vormen van discriminatie toe aan het Parlement. Dit artikel bepaalt dat om de vijf jaar, te rekenen vanaf de inwerkingtreding van deze wet, de wetgevende Kamers de toepassing en de doeltreffendheid van deze wet evalueren, alsook van de wet van 10 mei 2007 ter bestrijding van discriminatie tussen vrouwen en mannen, en van de wet van 30 juli 1981 tot bestraffing van bepaalde door racisme of xenofobie ingegeven daden.

U weet dat de antidiscriminatiewetgeving al door mijn voorgangers, waaronder mevrouw Milquet, had moeten worden geëvalueerd. Men heeft nagelaten om dat te doen en daarom hebben wij een expertencommissie gevraagd om die evaluatie te maken. Het kabinet heeft daaraan getrokken.

Er is trouwens ook heel veel tamtam geweest over de vertaling en dat betreur ik. Er was een zeer uitgebreid evaluatieverslag opgesteld door die commissie, maar dan rees de vraag wie dat zou vertalen. U moet weten dat wij een budget van 25 000 euro, toch een miljoen Belgische frank, hadden overgemaakt aan degene die het secretariaat van dat evaluatieverslag zou verzorgen. Dat was Unia, dat boven op de gewone subsidies nog eens 25 000 euro kreeg om zich bezig te houden met het secretariaat van die evaluatie. Dan is er veel tamtam geweest omdat er geen vertaling was. Ik vind dat heel spijtig, want ik heb dat allemaal in de kranten moeten lezen. Ik heb dan ook onmiddellijk contact opgenomen met de Kamervoorzitter, omdat het verslag bedoeld was voor de federale Kamers. Ik heb gevraagd of de diensten hier misschien de vertaling konden verzorgen en ik wil de diensten van de Kamer bedanken omdat zij voor die vertaling hebben gezorgd. Die vertaling is klaar. Het evaluatieverslag van de experten rond de antidiscriminatiewetgeving is klaar. Het is nu aan de Kamer om daarover een oordeel te vellen of hoorzittingen rond te organiseren.

Mijn kabinet werkt momenteel ook verder aan het opstellen van een Federaal Actieplan Gender en Werk. Dit actieplan is opgebouwd rond vijf prioritaire en complementaire assen. Een eerste as betreft de strijd tegen genderdiscriminatie op de arbeidsmarkt, met aandacht voor een betere bescherming van vrouwen bij zwangerschap en moederschap op het werk. Een tweede as betreft de deconstructie van genderstereotypering op de arbeidsmarkt. Een aandachtspunt hierbij is onder andere het doorbreken van het rollenpatroon, zowel bij laaggeschoolde jobs als bij jobs in wetenschappelijke richtingen. De verschillende bijdragen vanuit het middenveld worden momenteel geanalyseerd. Er wordt gewerkt aan een ontwerp. Samen met mijn partners in de federale regering wil ik bekijken welke mogelijkheden we hebben om dit actieplan ten uitvoer te brengen.

Ik ben er voorstander van om van de strijd tegen discriminatie op de arbeidsmarkt een prioriteit te maken. We moeten echter vermijden het debat eenzijdig te voeren, want discriminatie op de arbeidsmarkt heeft met verschillende componenten te maken. Wij kunnen niet zeggen dat de werkgevers alleen maar discrimineren. Wij moeten ook nagaan hoe het met de kandidaat zit, de taal, de scholing, enzovoort. Ook daarvoor moeten wij een tandje bij steken.

Ik heb destijds als Parlements lid met de meerderheidspartijen een

l'évaluation des lois anti-discrimination a été fourni à la Chambre. Il appartient au Parlement de réserver une suite à cette évaluation et, éventuellement, de modifier la loi antidiscrimination.

La loi du 10 mai 2007 tendant à lutter contre la discrimination entre les femmes et les hommes et la loi du 30 juillet 1981 tendant à réprimer certains actes inspirés par le racisme ou la xénophobie sont régulièrement auscultées par le Parlement.

À ce jour, la législation anti-discrimination n'a jamais été évaluée par mes prédécesseurs. C'est pourquoi nous avons confié ce travail à une commission d'experts. Le rapport est aujourd'hui disponible dans les deux langues nationales.

Mon cabinet poursuit le plan d'action Gender@work. Ce plan a cinq axes prioritaires et complémentaires. L'un d'eux est la lutte contre la discrimination liée au genre sur le marché du travail, une attention particulière étant consacrée à une meilleure protection de la grossesse et de la maternité dans la vie professionnelle. Un autre axe concerne la déconstruction des stéréotypes sexistes sur le marché du travail. Les différentes contributions de la société civile sont pour l'instant analysées.

J'entends faire de la discrimination sur le marché du travail une priorité. Nous devons nous garder de mener le débat de manière unilatérale et vérifier également quels sont les problèmes en matière de connaissances linguistiques et de formation de certains candidats.

La lutte contre la discrimination sur le marché du travail doit être menée dans un esprit de confiance réciproque et en concertation avec les partenaires sociaux, car ce sont surtout les

resolutie daarover opgesteld. De strijd tegen discriminatie op de arbeidsmarkt moet worden gevoerd in onderling vertrouwen en in overleg met de sociale partners, want het zijn de sociale partners, en vooral de werkgevers, die over de streep moeten worden getrokken om daarvan een punt te maken. Daarbij is ook het systeem van zelfregulering en zelfcontrole belangrijk. Dat moet worden uitgewerkt en er moet in termijnen worden voorzien. In geval van discriminatie is een bijsturing nodig. Ik heb altijd gezegd dat er binnen die context van zelfcontrole en zelfregulering ruimte kan zijn voor gerichte controles tegen hardleerse bedrijven.

In navolging van de resolutie tot invoering van gerichte controles inzake discriminatie op de arbeidsmarkt, die op 22 mei 2015 door de meerderheidspartijen werd goedgekeurd, heeft mijn collega Kris Peeters een wetsontwerp klaar. Op 15 juni 2017 heb ik aan mijn collega Peeters gemeld dat ik bereid ben tot een overleg daarover. Ik betreur wel dat ik vandaag in *De Standaard* heb gelezen dat de werkgeversorganisaties stilzitten als het over die problematiek gaat. Dat is niet waar. Dat klopt niet. Ik weet dat de werkgeversorganisaties gezamenlijk werken aan een breed gedragen actieplan rond discriminatie. Ik heb begrepen dat wij de details daarvan zeer spoedig zullen vernemen. Ik kijk ernaar uit. Ik heb de werkgeversorganisaties gezegd dat zij een systeem van zelfregulering en zelfcontrole moeten uitwerken.

Bij mijn weten zijn zij daarmee bezig en zullen zij zeer snel de details daarvan met ons kunnen doornemen.

Ik wacht de resultaten af. Ik vermoed dat mijn collega Kris Peeters dat ook doet.

Wat discriminatie betreft, er is ook omgekeerde discriminatie. Er werd in deze commissie een vraag ingediend over het feit dat een werkneemster weigerde te gaan werken bij een homokoppel. Ik vind dat ook discriminatie. Dit is een fenomeen, naar ik begrepen heb van Federgon en Unia, dat wij nog niet moeten dramatiseren, maar wij leven in een multiculturele samenleving en dat fenomeen neemt toe. Ook die vorm van discriminatie bestaat, een werkneemster die werkt via dienstencheques en die zegt dat zij niet wil werken bij een homokoppel. Dat is effectief gebeurd. Ook dat is discriminatie. Ook dat kan natuurlijk niet.

**04.03 Els Van Hoof (CD&V):** Mevrouw de staatssecretaris, ik dank u voor uw uitgebreid antwoord. Ik meen dat wij inzake de evaluatie van de discriminatiewetgeving de diensten moeten danken voor de vertaling, waardoor wij het debat verder kunnen voeren.

Naar aanleiding van deze evaluatie is er deze namiddag in de commissie voor de Maatschappelijke Emancipatie een hoorzitting over werk en vrouwen. Er zijn verschillende gelegenheden om dit debat verder te voeren.

Voor de finalisering van uw Federaal Actieplan Gender en Werk is er geen timing, zo heb ik vernomen. Dat plan blijft hangende?

**04.04 Staatssecretaris Zuhail Demir:** Het moet nog naar collega Vandepuut en naar collega Peeters. Vandaar dat het wat moeilijk is om een timing te bepalen. Ik kan u wel verzekeren dat ik het nodige

employeurs qui jouent un rôle clé dans ce domaine. L'autorégulation et le contrôle sont importants à mes yeux et nous devons absolument nous y atteler. Les contrôles ciblés des employeurs récalcitrants ne sont pas exclus. Le ministre Peeters a rédigé en cette matière un projet de loi et je suis disposée à participer à une concertation à ce sujet. Que les organisations représentatives des travailleurs ne prendraient pas elles-mêmes des initiatives n'est pas exact car elles ont déjà annoncé un vaste plan d'action que j'attends avec intérêt.

Il existe également un phénomène que l'on pourrait qualifier de discrimination inversée et qui s'accroît également, même si Federgon et Unia nous invitent à le relativiser. On connaît ainsi un exemple d'un travailleur qui n'a pas voulu entrer au service d'un couple homosexuel.

**04.03 Els Van Hoof (CD&V):** Quel est le calendrier pour le plan d'action fédéral?

**04.04 Zuhail Demir, secrétaire d'État:** Il doit encore être soumis aux ministres Peeters et

tempo zal aanhouden.

**04.05 Els Van Hoof** (CD&V): Ik weet, mevrouw de staatssecretaris, dat u vooral kijkt naar de werkgevers en dat u wil dat zij aan zelfregulering doen. Wij wachten al lang. Het tijdsbestedingsonderzoek van onder andere de VUB geeft telkens opnieuw aan dat de hardnekkige taakverdeling tussen mannen en vrouwen blijft bestaan, en doorgezet wordt op de arbeidsmarkt. Ik meen dat wij absoluut werk moeten maken van campagnes inzake genderstereotypering, niet zozeer gericht op vrouwen maar ook op mannen.

Er zijn heel wat goede voorbeelden van mannen die zorgtaken opnemen. Zij komen steeds meer naar buiten en wij moeten ze ondersteunen, om ervoor te zorgen dat de klik ontstaat dat taken door mannen en vrouwen kunnen worden opgenomen, en dat terwijl men zich nu wat te gemakkelijk tot vrouwen richt, men zich ook tot mannen gaat richten. Ondersteunen wat de grote patronen doorbreekt, zou innoverend kunnen zijn in vergelijking met de voorbije veertig jaar.

Ook het aspect allochtone vrouwen en de hardnekkige stereotypering ter zake is een element. Slechts 30 % van hen is op de arbeidsmarkt, wat ook de loonkloof verklaart.

Ik weet dat u daarvoor gevoelig bent. Ik hoop dat u het thema niet loslaat. U wou het al in uw hoedanigheid van Parlements lid, maar nu, in uw hoedanigheid van staatssecretaris, kunt u stenen verleggen. Ik zou u dus graag willen oproepen met het dossier door te gaan, ook in uw hoedanigheid van staatssecretaris.

Er is inderdaad het element van de zelfregulering, maar dat gaat de instrumenten van de overheid niet uit de weg die een hefboom kunnen betekenen en ervoor kunnen zorgen dat werkgevers spontaan, door die hefboomen, die mentaliteit zullen incorporeren.

Ik weet dat u geen voorstander van quota bent. Quota hebben er echter wel voor gezorgd dat die spontaniteit er vandaag wel is. Misschien worden quota daarna wel overbodig.

Hetzelfde geldt voor andere instrumenten ter zake.

*Het incident is gesloten.  
L'incident est clos.*

De **voorzitter**: Vraag nr. 19266 van de heer Gautier Calomne wordt omgezet in een schriftelijke vraag.

Wij zijn aan het einde van onze agenda gekomen.

*De openbare commissievergadering wordt gesloten om 11.07 uur.  
La réunion publique de commission est levée à 11.07 heures.*

Vandeput.

**04.05 Els Van Hoof** (CD&V): La secrétaire d'État envisage surtout les choses sous l'angle des employeurs et les invite à pratiquer l'autorégulation mais le problème est ancré plus profondément. Les études consacrées à l'emploi du temps indiquent qu'il existe toujours, dans les familles, une répartition des tâches entre hommes et femmes et que cette répartition se prolonge sur le marché du travail. Nous devons absolument mettre en place des campagnes contre la spécialisation liée au genre, ciblant également les hommes.

Les stéréotypes concernant les femmes allochtones ont également la vie dure. Trente pour cent à peine d'entre elles sont sur le marché du travail, ce qui explique également l'écart salarial.

Les employeurs peuvent pratiquer l'autorégulation mais les pouvoirs publics peuvent également mettre en place des leviers pour enclencher un changement de mentalités chez les employeurs. La secrétaire d'État est réticente à l'égard des quotas mais ces quotas ont pourtant permis que les choses bougent et même dans une mesure telle qu'ils seront bientôt devenus superflus.

La **présidente**: La question n° 19266 de M. Calomne est transformée en question écrite.