

03 mei 2016 -08:52

Vrouwen blijven de grootste slachtoffers van discriminatie

Brussel, 3 mei 2016 -- Het Instituut voor de gelijkheid van vrouwen en mannen analyseerde de meldingen die het in 2015 ontving en stelt vast dat vrouwen, ondanks het principe van gelijke rechten en het feit dat vrouwen de meerderheid van de bevolking uitmaken, de grootste slachtoffers van discriminatie en ongelijkheid blijven. Het Instituut ontvangt het meeste meldingen over werkgerelateerde discriminatie. De gevolgen van discriminatie in dit domein zijn groot voor vrouwen, het schaadt immers hun economische positie.

“Een vrouw die tijdens haar moederschapsverlof wordt ontslagen wegens ‘herstructurering’, terwijl het bedrijf mensen bleef aanwerven; een vrouw die niet werd aangeworven omdat volgens de werkgever haar ‘rol als moeder op de eerste plaats moest komen’; een vacature voor een receptioniste die ‘haar vrouwelijkheid moest kunnen aanwenden’; een verhuisfirma die een vrouw meer aanrekent omdat ze de verhuizers minder goed zou kunnen helpen: het zijn allemaal voorbeelden van klachten die het Instituut in 2015 heeft ontvangen”, verklaart adjunct-directeur Liesbet Stevens.

Cijfers

52% van de meldingen (juridische infovragen + klachten) kwam in 2015 van vrouwen en 35% van mannen. Het totaal aantal meldingen steeg in vergelijking met 2014 met 26,5% en in vergelijking met 2013 met 43,3%. Deze stijging is voornamelijk het gevolg van het aantal juridische informatievragen die het Instituut in 2015 behandelde (+58,5% ten opzichte van 2014). Het aantal klachten steeg slechts zeer beperkt. *“Het jaarlijks terugkerende verschil tussen het aantal informatievragen en het aantal klachten duidt erop dat slachtoffers van geslachtsdiscriminatie zich liever over hun rechten informeren dan een klacht in te dienen. Vrouwen vragen ons vaak of een werkgever tijdens een sollicitatiegesprek het recht heeft om te vragen naar hun kinderwens, of het recht heeft om hen na terugkeer uit moederschapsverlof een andere functie te geven. Zelfs wanneer het Instituut antwoordt dat een werkgever dit recht niet heeft, dienen deze vrouwen toch geen klacht in”,* legt Liesbet Stevens uit.

Het Instituut ontving in 2015 ook 233 niet-juridische informatievragen over andere actiedomeinen van het Instituut, zoals gendergerelateerd geweld, gendergelijkheid op de arbeidsmarkt (loonkloof, glazen plafond, quota), transkwesties, gender mainstreaming, enz.

Werk: de ongelijkheid neemt toe

De meeste meldingen in 2015 gingen over werkgerelateerde discriminatie. Het Instituut ontving hierover 18% meer meldingen ten opzichte van 2014, ongeveer 6 op 10 van deze meldingen kwamen van vrouwen. Bijna 4 op de 10 werkgerelateerde meldingen gingen over zwangerschapsdiscriminatie, die een impact heeft op het dagelijks leven van vrouwen en hun verdere loopbaan. *“Veel vrouwen zijn het slachtoffer van de loonkloof en het glazen plafond. Daarnaast ondervinden ze ook discriminatie bij de aanwerving en/of discriminatie die gelinkt is met zwangerschap of moederschap. Zolang vrouwen in het domein werk als een minderheid worden beschouwd, hebben quota en een instituut dat zich bezig houdt met de genderproblematiek een bestaansreden”,* besluit Liesbet Stevens.

Seksisme en stereotypen

De directe discriminaties (ongeveer 40%) zijn het gemakkelijkst waarneembaar en aan de kaak te stellen. Het Instituut stelde in 2015 echter een sterke stijging vast van het aantal meldingen over seksuele intimidatie en seksisme: het aantal meldingen over seksisme steeg tegenover 2014 met 28%, het aantal meldingen over seksuele intimidatie verzesvoudigde. Dit kan grotendeels worden verklaard door de wet ter bestrijding van seksisme die in 2014 van kracht werd, en de media-aandacht die daarop volgde.

“Een andere hypothese gaat uit van de hardnekkige stereotypen die sterk verankerd zijn in onze samenleving”, zegt Liesbet Stevens. “Bepaalde klachten die onze juridische dienst ontving wijzen op stereotiepe en seksistische, ouderwetse denkbepelden die niet in vraag worden gesteld. Zo ontvingen we een formulier voor ‘de gehuwde man’ waarmee de ondertekenaar ‘verklaarde de toestemming te verlenen aan de arts om de chirurgische ingreep die hij noodzakelijk acht uit te voeren op zijn kind, zichzelf of zijn echtgenote’. Een andere klacht die we ontvingen ging over de verschillende behandeling van werknemers bij de toekenning van omstandigheidsverlof. Enkel de werkneemsters hadden recht op een dag omstandigheidsverlof bij de geboorte van een kleinkind, met als bijkomende voorwaarde dat het hun eigen dochter moest zijn die bevallen was. Anders dan gebruikelijk ging het hier om seksistische stereotypen die tot de discriminatie van mannen leiden.”

Nieuwe website

Het Instituut beschikt sinds kort over een nieuwe website, die nu ook toegankelijk is op tablets en smartphones. Het adres van de website bleef ongewijzigd: <http://igvm-iefh.belgium.be>. Naast een modernere en meer ergonomische vormgeving werden een aantal nieuwe rubrieken toegevoegd om de bevolking beter te informeren. Er werd ook een online meldingsformulier ontwikkeld die de drempel om een melding in te dienen moet verkleinen.

Tegelijkertijd heeft het Instituut ook zijn wetgevingsdatabank over de gelijkheid van vrouwen en mannen bijgewerkt. Deze databank is beschikbaar via <http://www.igvm-wetgeving.be>.

Perscontact

Elodie Debrumetz

E-mail : elodie.debrumetz@iefh.belgique.be

Tél. : 02 233 49 47

M : 04 97 23 67 67

<http://igvm-iefh.belgium.be>

Instituut voor de gelijkheid van vrouwen en mannen
Ernest Blerotstraat 1
1070 Brussel
België
+ 32 2 233 44 00
<http://igvm-iefh.belgium.be>

Liesbet Vanhollebeke
Communicatiedeskundige
+32 233 41 75
liesbet.vanhollebeke@igvm.belgie.be

Komlan Toulassi-Mensah
Perscontact
+32 2 233 52 82
komlan.toulassi-mensah@iefh.belgique.be