



DEFENSIE

Algemene Directie Human Resources

DGHR-SPS-GENDER-001
Ed 002 / Rev 002 - 05 Jan 21

SPECIFIEKE PROCEDURE

Gender in het diversiteitsbeleid

Redactionele overheid	HRM-Pol
Goedkeurende overheid	Dir Gen HR
Uitgevende overheid	HRA-R/Reg



Staat Edities / Revisies			
Editie	Revisie	Datum	Reden / Opmerking
001	000	09 Jul 10	Basisdocument
002	000	13 Nov 14	DGHR-SPS-GENDER-001 vervangt en schaft af: DGHR-SPS-DIVMGT-003. De nieuwe editie bevat de aanpassing van de nationale en internationale regelgeving, opname van de instrumenten en actoren voor de tenuitvoerlegging van de gender mainstreaming
002	001	13 Aug 15	Toevoeging regelgeving
002	002	05 Jan 21	Update van de vorige versie, toevoeging van nieuwe elementen
Periodieke herziening: 48 m			
Totaal aantal bladzijden: 16 Zonder bijlagen			

Doelgroep van de richtlijn						
Niv	BHK	Kwalificatie	AND/OR	Org	Functie	Kennis
					ALL	NEED
Toepassingsgebied: wanneer en waar van toepassing?						
Lijst trefwoorden: diversiteit; anti-discriminatie; gender; gender mainstreaming; gender budgeting; transgender; transseksualiteit; respect; stuurgroep Diversiteit; ICG; IGVM; UNSCR 1325; NCGP; gender in motion;						
Deze richtlijn is van toepassing in PV						
Datum effectieve toepassing: datum van publicatie						

INHOUDSTAFEL

1.	Algemeen.....	4
a.	Inleiding.....	4
b.	Doel.....	4
c.	Boomstructuur.....	4
d.	Refertes.....	4
2.	Begrippen.....	5
a.	Geslacht - Gender.....	5
b.	Genderexpressie.....	6
c.	Genderidentiteit.....	6
d.	Gendergelijkheid en gendergelijkwaardigheid.....	6
e.	Gender Mainstreaming (of geïntegreerde aanpak van de gelijkheid van vrouwen en mannen).....	6
f.	Gender Budgeting (of gendergevoelig budgetteren).....	7
g.	Discriminatie en beschermde criteria.....	7
h.	Seksekenmerken.....	7
i.	Seksisme.....	8
3.	Context.....	8
a.	Imago - identiteit.....	8
b.	Een betere werking van Defensie.....	8
c.	Operationaliteit.....	8
d.	Werving.....	9
e.	Positief effect op de motivatie.....	9
f.	Interpersoonlijke relaties.....	9
4.	Actiedomeinen van het gender in het diversiteitsbeleid.....	9
a.	Leiderschap & bevoegdheden - engagement van de hiërarchie.....	9
b.	Werving.....	9
c.	Vorming & training.....	10
d.	Operaties.....	10
e.	Communicatie.....	10
5.	Instrumenten en actoren voor de tenuitvoerlegging van de gender mainstreaming.....	11
a.	De Interdepartementale Coördinatiegroep gender mainstreaming (ICG).....	11
b.	Het Instituut voor de gelijkheid van vrouwen en mannen (IGVM).....	11
c.	Verenigde Naties Veiligheidsraadresolutie (VNVRR) Vrouwen, Vrede en Veiligheid (VVV).....	12
d.	NATO Committee on Gender Perspectives (NCGP).....	12
e.	Defensie.....	12
6.	Klachtenprocedure.....	15
a.	Intern.....	15
b.	Extern.....	16

1. Algemeen

a. Inleiding

Deze richtlijn behandelt EEN van de thema's met betrekking tot het diversiteitsbeleid van Defensie, namelijk "gender".

Buiten de wettelijke bepalingen onderschrijft Defensie met onderhavige SPS één van de waarden van het Mil- en burgerpersoneelslid, zijnde "respect"¹, dat de basis vormt van vertrouwen en wederzijds begrip. Iedereen met respect behandelen is een noodzaak voor de goede werking van Defensie.

Defensie veroordeelt elke seksistische handeling, houding en/of uitspraak. Alle personeelsleden hebben recht op dezelfde kansen en dezelfde aanmoediging om zich ten volle te kunnen ontplooiën en een loopbaan uit te bouwen met maximale beroepsvoldoening.

b. Doel

In eerste instantie beoogt dit document het begrip "gender" te verduidelijken en te onderscheiden van andere verwante concepten, om elke mogelijke verwarring te voorkomen. Vervolgens wordt de context geschetst waarin het genderbeleid van Defensie zich ontwikkelt en worden de verschillende verantwoordelijkheden en taken op dit gebied opgesomd.

c. Boomstructuur

- (1) Onmiddellijk hoger gelegen wettelijke bepalingen, reglementen en/of richtlijnen
 - (a) CHOD-APG-POLICY-CDOS-001, Policy Handbook Defensie, fiche "Diversiteit"
 - (b) CHOD Guidance Defensie
- (2) Onmiddellijk lager gelegen reglementen en/of richtlijn(en)
 - (a) DGHR-SPS-DIVMGT-001, Het diversiteitsbeleid bij Defensie
 - (b) DGHR-GID-GENDER-001, Transgender in het diversiteitsbeleid
 - (c) DGHR-GID-GENDER-002, Defensie ActiePlan (DAP) Vrouwen, Vrede en Veiligheid/2017-2021 - Tenuitvoerlegging van het Nationaal ActiePlan (NAP) Vrouwen, Vrede en Veiligheid/2017-2021

d. Referenties

- (1) Internationale richtlijnen
 - (a) Verenigde Naties Veiligheidsraadresolutie (VNVRR) Vrouwen, Vrede en Veiligheid (VVV)
 - (b) Military Committee 0249/3: The NATO Committee on Gender Perspectives (NCGP)
- (2) Wettelijke bepalingen
 - (a) Wet van 25 juni 2017 tot hervorming van regelingen inzake transgenders wat de vermelding van een aanpassing van de registratie van het geslacht in de akten van de burgerlijke stand en de gevolgen hiervan betreft
 - (b) Wet van 22 mei 2014 ter bestrijding van seksisme in de openbare ruimte en tot aanpassing van de wet van 10 mei 2007 ter bestrijding van discriminatie tussen vrouwen en mannen teneinde de daad van de discriminatie te bestraffen
 - (c) Wet van 10 mei 2007 ter bestrijding van discriminatie tussen vrouwen en mannen (gender-wet)

¹ DGHR-SPS-DIVMGT-001, Hoofdstuk 1, Par. 103. b. (4)

- (d) 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
 - (e) Koninklijk besluit van 26 januari 2010 tot vastlegging van de samenstelling, de opdrachten en de werkingsregels van een interdepartementale coördinatiegroep alsook van het niveau van minimale kwalificaties van zijn leden in uitvoering van artikel 8 van de wet van 12 januari 2007 strekkende tot controle op de toepassing van de resoluties van de wereldvrouwenconferentie die in september 1995
 - (f) Nota van de Ministerraad van 26 maart 2015 - De uitvoering van gender mainstreaming op het federale niveau
- (3) Reglementen en/of richtlijn(en)
ACWB-SPS-PSYSOC-001, Psychosociale Risico's op het Werk
- (4) Andere documenten
- (a) Nationaal ActiePlan (NAP) Vrouwen, Vrede en Veiligheid (VVV) 2017-2021 van 20 juli 2017
 - (b) Handleiding voor de toepassing van gender budgeting binnen de Belgische federale overheid (2011)

2. Begrippen

a. **Geslacht - Gender**

De verschillen tussen vrouwen en mannen vormen EEN van de thema's van het diversiteitsbeleid.

Het begrip "geslacht" duidt op de biologische verschillen tussen mannen en vrouwen. Deze verschillen zijn universeel en tijdloos. Zij veranderen niet in de ruimte (verschillende landen) noch in de tijd (verschillende periodes).

Het begrip "gender"¹ omvat de sociale en culturele structuren rond de biologische verschillen tussen vrouwen en mannen en die een invloed uitoefenen op hun stereotiepe voorstelling. In tegenstelling tot het geslacht worden deze verschillen bepaald door de omgeving (zij veranderen naargelang van het land, de cultuur, de maatschappelijke omgeving, de religie, de leeftijd, enz.) en ze zijn tijdelijk (zij veranderen volgens de tijdsperiodes in functie van de maatschappelijke evolutie).

Alle culturen en maatschappijen leggen op basis van de biologische verschillen tussen mannen en vrouwen mannelijke en vrouwelijke kenmerken en rollen vast. Deze sociale structuren gaan gepaard met stereotiepe beelden en voorstellingen van beide seksen over hun respectievelijke competenties, activiteiten of rollen.

Over het algemeen zijn de maatschappijen opgebouwd rond een overwaardering van de als "mannelijk" beschouwde kenmerken, wat concrete gevolgen heeft voor de situatie van mannen en vrouwen.

Het begrip gender benadrukt het maatschappelijke karakter van de verschillen tussen mannen en vrouwen en de ongelijkheden die rond de stereotiepe beelden en maatschappelijke rollen ontstaan.

Mannen en vrouwen nemen verschillende posities in de maatschappij in (op de arbeidsmarkt, bij de economische en politieke besluitvorming, enz.), hebben verschillende levenservaringen, waarden en verwachtingen. Al deze aspecten houden verband met het feit een man of vrouw te zijn, maar zijn niet aangeboren.

¹ Handleiding voor de toepassing van gender mainstreaming binnen de Belgische federale overheid

Rekening houden met het gender impliceert het zich bewust worden van het tijdelijke en culturele karakter van de verdeling van de rollen. Dit impliceert eveneens het zich bewust worden van het feit dat de mannelijke norm momenteel domineert in onze maatschappij.

b. Genderexpressie

Deze term verwijst naar de manier waarop mensen vormgeven (kleding, taal, gedrag, enz.) aan hun genderidentiteit en hoe deze door anderen wordt waargenomen. Onder genderexpressie vallen ook occasionele of tijdelijke vormen van expressie die aan het gender worden gegeven.

c. Genderidentiteit

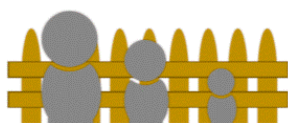
Deze term verwijst naar de diepe en intieme overtuiging en de individuele ervaring van elke persoon met betrekking tot zijn/haar eigen gender of genderrol, ongeacht of deze overeenkomt met het geslacht dat bij de geboorte is toegewezen, met inbegrip van de lichaamsbeleving.

d. Gendergelijkheid en gendergelijkwaardigheid

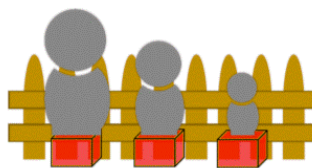
Gendergelijkheid impliceert gelijke kansen, verantwoordelijkheden en rechten voor mannen en vrouwen, meisjes en jongens. Gendergelijkheid betekent niet dat vrouwen en mannen identiek moeten worden, maar wel dat hun respectieve kansen, verantwoordelijkheden en rechten niet afhankelijk zijn van hun geslacht. Gendergelijkheid impliceert het rekening houden met de belangen, de behoeften en de prioriteiten van zowel vrouwen als mannen.

Man en vrouw zijn geen exacte replica van elkaar. Sommige kenmerken zijn gemeenschappelijk voor beide geslachten, en sommige andere kenmerken zijn soms uniek voor mannen soms voor vrouwen. Het ene is niet beter dan het andere, maar er zijn opmerkelijke verschillen tussen de twee geslachten. Iedereen "gelijk" behandelen zou daarom niet noodzakelijkerwijs "gelijkwaardig" zijn, vandaar het belang om onderscheid te maken tussen gelijkheid en gelijkwaardigheid.

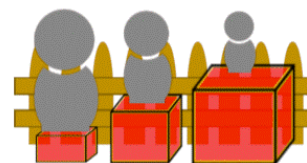
Ongelijkheid / Inégalité



Gelijkheid / Egalité



Gelijkwaardigheid / Equité



e. Gender Mainstreaming (of geïntegreerde aanpak van de gelijkheid van vrouwen en mannen)

Gender mainstreaming is een strategie die erop gericht is om de gelijkheid van vrouwen en mannen te bevorderen en te realiseren, alsook de ongelijkheden en de discriminaties te voorkomen en weg te werken. Gender mainstreaming bestaat uit het (re-)organiseren, verbeteren, ontwikkelen, opvolgen en evalueren van beleidsprocessen op een zodanige manier dat het perspectief van gendergelijkheid wordt geïntegreerd in alle beleidsdomeinen (politiek, economisch en maatschappelijk) en op alle beleidsniveaus.

Een beleid dat de genderdimensie integreert, is een beleid waarbinnen men de situatie van vrouwen en mannen op een vergelijkende manier onderzoekt, waar men de oorzaken van de ongelijkheden tussen de geslachten identificeert en waar men ernaar streeft deze te beperken.

Gender mainstreaming is onder meer een strategie om gendergelijkheid te bekomen.

f. Gender Budgeting¹ (of gendergevoelig budgetteren)

Gender budgeting is een toepassing van gender mainstreaming in het budgettair proces. Dit houdt in rekening te houden met het genderperspectief in de bestaande budgetten op alle niveaus van de begrotingsprocedure, evenals een herstructurering van de ontvangsten en uitgaven met als doel de gelijkheid tussen vrouwen en mannen te bevorderen. Het is geen doel op zich, maar een strategie om gendergelijkheid (én op deze manier de doelmatigheid en doeltreffendheid van het gevoerde beleid op zich) te realiseren. Gender budgeting maakt integraal deel uit van strategie van gender mainstreaming.

g. Discriminatie en beschermde criteria

De antidiscriminatiewetgeving met federale wetten spreekt over de zogenoemde "beschermde criteria". Discriminatie in de brede zin van elk van deze criteria is verboden en strafbaar.

(1) De beschermde criteria volgens de wet van 10 mei 2007 ter bestrijding van bepaalde vormen van discriminatie zijn:

leeftijd, seksuele geaardheid, burgerlijke staat, geboorte, vermogen, geloof of levensbeschouwing, politieke overtuiging, taal, huidige of toekomstige gezondheidstoestand, handicap, fysieke of genetische eigenschap, sociale afkomst.

(2) De beschermde "raciale criteria" volgens de wet van 10 mei 2007 tot bestraffing van bepaalde door racisme of xenofobie ingegeven daden zijn:

zogenaamd ras, huidskleur, nationaliteit, (joodse) afkomst, nationale of etnische afstamming.

(3) Het beschermde criterium volgens de wet van 10 mei 2007 ter bestrijding van discriminatie tussen vrouwen en mannen is het geslacht, inclusief alle geslachtsgerelateerde verschillen in behandeling:

zwangerschap, bevalling, borstvoeding, moederschap, adoptie, medisch begeleide voortplanting, geslachtsverandering, genderidentiteit, uitdrukking van gender of seksuele kenmerken, vaderschap, meemoederschap, seksisme.

Een verschil in behandeling op grond van de bovenvermelde "beschermde criteria" wordt door deze wetten beschouwd als een direct onderscheid² op grond van deze beschermde criteria.

Een direct onderscheid op grond van geslacht vormt een directe discriminatie tenzij dit directe onderscheid objectief wordt gerechtvaardigd door een legitiem doel en de middelen om dit doel te bereiken passend en noodzakelijk zijn.

Elk indirect onderscheid op grond van geslacht vormt een indirecte discriminatie, tenzij de ogenschijnlijk neutrale bepaling, maatstaf of handelwijze die aan de grondslag ligt van het indirecte onderscheid objectief wordt gerechtvaardigd door een legitiem doel en de middelen voor het bereiken van dat doel passend en noodzakelijk zijn.

h. Seksekenmerken

De biologische kenmerken die bepalen tot welk geslacht je behoort: man, vrouw of interseks. Denk hierbij aan chromosomen, hormonen en geslachtskenmerken.

¹ Ref: § 1.d.(4) (b)

² De situatie die zich voordoet wanneer iemand ongunstiger wordt behandeld dan een ander in een vergelijkbare situatie behandeld wordt, behandeld werd of zou worden behandeld op basis van een van de beschermde criteria.

i. Seksisme

Onder seksisme verstaat men elk gebaar¹ of elke handeling die, klaarblijkelijk bedoeld is om minachting uit te drukken jegens een persoon wegens zijn geslacht, of deze, om dezelfde reden, als minderwaardig te beschouwen of te reduceren tot diens geslachtelijke dimensie en die een ernstige aantasting van de waardigheid van deze persoon ten gevolge heeft.

3. Context

Defensie leeft de wetgeving met betrekking tot gender mainstreaming² na. Deze wet verplicht onder andere de federale overheidsdiensten gedifferentieerde statistieken bij te houden op basis van het geslacht en relevante genderindicatoren uit te werken en regelmatig bij te werken om zo goed mogelijk verslag uit te brengen betreffende de genderthematiek in hun departement.

Naast deze verplichtingen, is Defensie ervan overtuigd dat de systematische integratie van de genderdimensie in het geheel van haar beleid het succes ervan over het algemeen en dat van de operaties in het bijzonder zal versterken.

Daartoe past ze een globale strategie toe, gender mainstreaming, die de genderdimensie integreert in haar beleid, en dit op alle niveaus. Dit impliceert dat bijzondere aandacht wordt besteed aan de mogelijke gevolgen van alle beleidsbeslissingen en maatregelen op de billijkheid en de gelijkwaardigheid en gelijkheid van vrouwen en mannen.

Dit heeft een positieve invloed op de volgende aspecten:

a. Imago - identiteit

Door expliciet rekening te houden met de verschillende behoeften van vrouwen en mannen en door deze te verduidelijken met concrete voorbeelden binnen de organisatie, maar ook daarbuiten, werkt Defensie indirect aan haar imago bij de bevolking en aan haar identiteit bij het personeel. Dit draagt bij tot de sociale aanvaarding van Defensie en het creëren van een breder maatschappelijk draagvlak³.

b. Een betere werking van Defensie

De taken en functies binnen Defensie zijn van zodanig diverse aard dat ze de inzet vereisen van talrijke kwaliteiten en bekwaamheden. Een team samengesteld uit vrouwen en mannen beschikt de facto over een groter reservoir aan elkaar aanvullende kwaliteiten, ideeën, oplossingen en methodes. Het gemeenschappelijk stellen van de verschillen draagt, indien uitgevoerd met respect, bij tot het stimuleren van de creativiteit en het vermogen van de groep om zich aan te passen en gepast te reageren op een groter aantal situaties, zelfs indien dit meer energie vereist.

c. Operationaliteit

Het personeel van Defensie kan overal ter wereld worden ingezet.

Een gemengd detachement vergroot het reservoir aan ervaringen en bekwaamheden in een opdracht.

Door rekening te houden met de verschillende realiteiten waarmee de vrouwen en mannen worden geconfronteerd, met hun gedifferentieerde culturen, waarden, behoeften en ervaringen, zullen fouten worden vermeden en zullen ongewenste effecten worden beperkt.

¹ Een situatie die zich voordoet, verbaal of non-verbaal, wanneer iemand ongunstiger wordt behandeld dan een ander in een vergelijkbare situatie behandeld wordt, behandeld werd of zou worden behandeld op basis van het geslacht. Kortom, het is seksistisch om een persoon te minachten omdat hij of zij niet beantwoordt aan de rol die van vrouwen en mannen verwacht wordt in onze samenleving.

² Ref: Par. 1.d.(2) (c) & (d)

³ Policy Handbook, Strategisch objectief Nr 03

Een detachement waarin vrouwen en mannen zijn vertegenwoordigd, zou het ook mogelijk kunnen maken toegang te verkrijgen tot andere informatiebronnen die nuttig kunnen blijken voor het beter rekening houden met de plaatselijke werkelijkheid en voor het welslagen van de opdracht.

De band met het thema van de culturele identiteit en het begrip "cultural awareness" is onontbeerlijk: er moet inderdaad met het gender rekening worden gehouden in een gegeven context en cultuur.

d. Werving

Een organisatie die erom bekend staat aandacht te besteden aan de genderdimensie vormt een aantrekkelijke werkgever voor zowel vrouwen als mannen.

e. Positief effect op de motivatie

Het voeren van een genderbeleid impliceert dat alle personeelsleden over gelijke kansen beschikken en op dezelfde manier worden aangemoedigd. Dergelijk beleid draagt ertoe bij dat de personeelsleden tevreden en gemotiveerd zijn, daar ze zich naar waarde geschat voelen.

f. Interpersoonlijke relaties

Een gemengd detachement kan een verschillende invloed hebben op het gedrag in de groep. Een heterogene groep kan betere prestaties leveren. De individuele interacties moeten niettemin beantwoorden aan bepaalde regels om onaanvaardbaar gedrag zoals seksisme, geweld, pesterijen of ongewenst seksueel gedrag, of elke andere vorm van ongepast gedrag te vermijden.

Het potentiële risico op interpersoonlijke conflicten, door de aanwezigheid van vrouwen en mannen, vermindert geenszins de meerwaarde geboden door de aanwezigheid van een divers samengesteld team binnen in eenzelfde groep.

4. Actiedomeinen van het gender in het diversiteitsbeleid

Het diversiteitsbeleid draait rond vijf actiedomeinen: het leiderschap en de bevoegdheden, de werving, de vorming en training, de operaties en de communicatie.

Met het thema gender kijkt Defensie naar haar personeelsleden vanuit een intersectioneel perspectief. Wij zijn niet enkel vrouw of man, maar we verschillen tegelijkertijd door een reeks criteria : gender, culturele identiteit, klasse, handicap, seksuele geaardheid, maatschappelijke rollen, religie... Deze verschillen in samenhang met elkaar hebben een grote impact op elk personeelslid en op de samenleving.

Door intersectioneel te handelen geeft Defensie aandacht aan die verschillen die de kansen van haar personeelsleden bepalen.

a. Leiderschap & bevoegdheden - engagement van de hiërarchie

De belangrijkste vereiste opdat het proces van gender mainstreaming zou slagen, is het engagement en de bereidheid van de hiërarchie. Deze bereidheid moet aanwezig zijn bij elk van de personeelsleden, ongeacht zijn plaats in de hiërarchie. Het einddoel is het mobiliseren van Defensie in haar geheel. Het is dus logisch dat zij openstaat voor al haar personeelsleden.

Defensie tolereert geen inbreuk tegen de geldende wettelijke en reglementaire richtlijnen. De hiërarchie is ervoor verantwoordelijk deze na te leven en te doen naleven.

b. Werving

In haar werving houdt Defensie rekening met de eventueel vooropgestelde objectieven in het kader van de gewenste procentuele verhouding tussen de vrouw/man populaties.

Het selectieproces van Defensie beoogt een optimale selectie van de sollicitanten voor de opengestelde vacatures. De selectieproeven voor vrouwen en mannen zijn genderneutraal en de

gemeenschappelijke sporttesten zijn genderfair vanaf de uitsluitingsdrempel (m.a.w. de normen voor de sporttesten zijn niet identiek voor vrouwen en mannen).

Doelgerichte wervingscampagnes waarin benadrukt wordt dat alle functies toegankelijk zijn voor iedereen moeten deze doelstelling ondersteunen.

c. Vorming & training

De bezorgdheid voor gender zal zich op het vlak van de vorming en de training vertalen:

- (1) in een voortdurende sensibilisering van het personeel voor de genderaspecten;
 - (a) in de basisvormingen, via het waardentheater met aandacht voor gender;
 - (b) via de Joint Individual Common Core Skills (JICCS) op het vlak van de gedrageregels/waarden;
- (2) in een voortdurende sensibilisering van het personeel over de waarden¹ met een bijzondere aandacht voor de generieke gedragscompetentie "respecteren van anderen", dat staat voor "rekening houden met de eigenschappen van de anderen en de anderen met respect behandelen";
- (3) in een screening van de vormingen en de trainingen om te waken over de neutraliteit op het vlak van het gender;
- (4) in specifieke vormingen op het vlak van het gender:
 - (a) gender field advisors;
 - (b) raadgevers met betrekking tot gender;
 - (c) ...

d. Operaties

Verenigde Naties Veiligheidsraadresolutie (VNVRR) Vrouwen, Vrede en Veiligheid (VVV)

- (1) Defensie bevindt zich in een ideale positie om een belangrijke rol te spelen bij de uitvoering van de VNVRR met betrekking tot de rol van vrouwen en mannen in conflictpreventie, conflictoplossing en wederopbouw na afloop van conflicten, daar ze Belgische troepen naar internationale conflictsituaties stuurt (van conflictpreventie tot situaties na afloop van conflicten).
- (2) Nationaal ActiePlan (NAP) Vrouwen, Vrede en Veiligheid (VVV) - Defensie Actieplan (DAP) Vrouwen, Vrede en Veiligheid (VVV)²

Het DAP VVV vermeldt de doelstellingen met de overeenstemmende actielijnen voor Defensie, voor de uitvoering van het NAP VVV in het kader van de Verenigde Naties Veiligheidsraadresolutie (VNVRR) Vrouwen, Vrede en Veiligheid (VVV).

e. Communicatie

Het thema gender vereist zowel een interne als een externe communicatie.

(1) Intern

De interne communicatie in al haar aspecten (hiërarchische keten, intranet, personeelskrant, enz.) heeft tot doel te sensibiliseren en de aandacht te vestigen op het belang, de opportuniteit en de noodzaak een beleid te voeren met betrekking tot het thema gender en het personeel in te lichten over de geplande initiatieven en acties.

¹ DGHR-SPS-DIVMGT-001, Hoofdstuk 1, Par. 103. b. (4)

² DGHR-GID-GENDER-002

(2) Extern

Defensie moet tevens het externe publiek inlichten over haar standpunt met betrekking tot gender en de initiatieven die worden genomen op dit vlak. Het is belangrijk te tonen dat Defensie open staat voor zowel vrouwen als mannen. Dit komt het imago van Defensie over het algemeen en het imago als werkgever in het bijzonder ten goede, zowel in België als in het buitenland.

Specifieke acties in dit domein worden opgenomen in het jaarlijks Communicatie ActiePlan van Defensie (CAP).

5. Instrumenten en actoren voor de tenuitvoerlegging van de gender mainstreaming

De Interdepartementale Coördinatiegroep Gender mainstreaming, het DAP VNVRR en het NATO Committee on Gender Perspectives (NCGP), hierna beschreven, dienen te worden beschouwd als verschillende, maar elkaar aanvullende instrumenten, die elkaar gedeeltelijk overlappen en die Defensie aansporen rekening te houden met het aspect genderdimensie in haar dagelijkse werking in België en tijdens operaties in het buitenland.

a. De Interdepartementale Coördinatiegroep gender mainstreaming (ICG)

Het KB van 26 januari 2010 legt de samenstelling van de Interdepartementale CoördinatieGroep (ICG) betreffende gender mainstreaming vast. Elke federale overheidsdienst, Defensie en elke programmatorische federale overheidsdienst heeft een kabinetsmedewerker binnen de beleidcel van elk regeeringslid en een coördinator in geïntegreerde genderaanpak aangeduid om hen binnen de ICG te vertegenwoordigen.

(1) De ICG heeft als algemene opdracht:

- (a) het stimuleren, oriënteren en bijdragen tot de uitvoering van de geïntegreerde genderaanpak, in het bijzonder door de verspreiding en het gebruik van hulpmiddelen, instrumenten en methodes in het geheel van de federale beleidslijnen;
- (b) het bevorderen van de samenwerking en de verspreiding van informatie en goede praktijken tussen alle diensten;
- (c) het organiseren van een voortdurend overleg en een permanente coördinatie tussen administraties en de beleidscellen.

(2) De ICG ziet zich in het bijzonder de volgende opdrachten toevertrouwd:

- (a) het opstellen van een ontwerp van federaal plan dat tot doel heeft de genderdimensie in het geheel van de beleidslijnen te integreren met het oog op het vermijden of corrigeren van eventuele ongelijkheden tussen vrouwen en mannen;
- (b) het opstellen van een halfjaarlijks opvolgingsverslag over de tenuitvoerlegging van het federaal plan verzonden naar de minister van Gelijke Kansen;
- (c) het voorbereiden en coördineren van het ontwerp van tussentijds verslag en het verslag op het eind van de legislatuur en het verzekeren van de opvolging ervan.

b. Het Instituut voor de gelijkheid van vrouwen en mannen (IGVM)

(1) Taken in het kader van de ICG:

- (a) de organisatie van de vergaderingen van de Interdepartementale Coördinatiegroep gender mainstreaming en de werkgroepen;
- (b) de coördinatie van de redactie van het ontwerp van federaal plan, de tussentijdse verslagen en het verslag op het eind van de legislatuur;

- (c) de redactie van het ontwerp van halfjaarlijks opvolgingsverslag over de uitvoering van het plan en het verslag op het eind van de legislatuur en de verzending naar de minister van **Gelijkheid van vrouwen en mannen**.
- (2) Taken in het kader van de **VNVRV Vrouwen, Vrede en Veiligheid (VVV)**:
- (a) Okt-Dec X: de redactie van het federaal eindverslag;
- (b) Jan X+1: legt het federaal eindverslag voor aan het parlement.
- c. Verenigde Naties Veiligheidsraadresolutie (VNVRV) Vrouwen, Vrede en Veiligheid (VVV)**
- Op 31 oktober 2000 heeft de Veiligheidsraad van de Verenigde Naties unaniem resolutie 1325 over vrouwen, vrede en veiligheid aangenomen.
- De resolutie beoogt, onder andere, de belangrijke rol van de vrouwen in conflictpreventie, conflictbeheer en vredesopbouw te bevestigen en, meer in het bijzonder, de noodzaak van vrouwen en meisjes te beschermen tijdens gewapende conflicten. Ze beoogt dus de wil tot het opnemen van een genderperspectief in vredeshandhavingsoperaties te bevestigen.
- De lidstaten worden uitgenodigd de nodige stappen te nemen om de deelname van vrouwen aan deze processen te doen stijgen en tevens de bescherming van de vrouwen en meisjes te garanderen vóór, tijdens en na de conflicten.
- Dit resulteerde in het:
- (1) **Nationaal Actieplan (NAP) Vrouwen, Vrede en Veiligheid/2017-2021**
- De Belgische doelstellingen met betrekking tot de **VNVRV** worden beschreven in het NAP VVV.
- (2) **Defensie ActiePlan (DAP) Vrouwen, Vrede en Veiligheid/2017-2021 - NAP VVV/2017-2021¹**
- Het DAP VVV/2017-2021 bevat de doelstellingen met de overeenstemmende actielijnen van het NAP VVV/2017-2021 die van toepassing zijn voor Defensie.
- d. NATO Committee on Gender Perspectives (NCGP)**
- Het NCGP is een adviserend orgaan van het Military Committee (MC) betreffende de gelijkheid van vrouwen en mannen in de krijgsmachten van de Alliantie. Het is de promotor van de integratie van de genderdimensie, met als doel rekening te houden met de bezorgdheid en de ervaring van vrouwen en mannen, in de ontwikkeling, de uitvoering, de opvolging en de evaluatie van het beleid, de programma's en de militaire operaties.
- Het NCGP is samengesteld uit **nationale afgevaardigden** (hoofdofficieren en/of hoogwaardigheidsbekleders) van elk land van de NAVO, waarvan de belangrijkste taak de integratie is van de genderdimensie in hun organisatie.
- Het NCGP komt periodiek samen, in plenaire of beperkte zitting, teneinde oriëntaties te leveren en informatie uit te wisselen.
- e. Defensie**
- (1) **Kabinet van de minister van Defensie (MOD)**
- De kabinetsmedewerker van de beleidscel van de MOD is de politieke vertegenwoordiger binnen de Interdepartementale Coördinatiegroep gender mainstreaming en heeft als taak:
- (a) de uitvoering van gender mainstreaming te stimuleren en te sturen in de beleidslijnen die behoren tot de bevoegdheid van de MOD;

¹ DGHR-GID-GENDER-002

-
- (b) het permanent overleg en coördinatie te organiseren tussen de beleidscel, de coordinator gender mainstreaming en de ACOS/DG;
- (c) de samenwerking en de verspreiding van informatie en goede praktijken inzake gender mainstreaming op federaal niveau te bevorderen.
- (2) DG HR - Dir Gen HR
- (a) Verantwoordelijkheid in het kader van de ICG
- De coördinator voor geïntegreerde genderaanpak voor Defensie wordt door de Dir Gen HR officieel in plaats gesteld.
- (b) Verantwoordelijkheid in het kader van het NCGP
- De nationaal afgevaardigde voor België binnen het NCGP wordt door de Dir Gen HR officieel in plaats gesteld.
- (3) DG HR - HRM-Pol
- (a) heeft als opdracht het genderbeleid van Defensie te ontwikkelen, voor te stellen, in voege te brengen en op te volgen in de verschillende functionele domeinen (conceptuele rol);
- (b) voert taken uit in het kader van de werkzaamheden van :
- (i) de ICG:
- stelt de coördinator voor geïntegreerde aanpak¹ voor Defensie (hoofddofficier van HRM-Pol) en zijn plaatsvervanger voor aan de Dir Gen HR;
 - is het secretariaat voor de coördinator voor geïntegreerde aanpak voor Defensie;
 - levert de coördinator in geïntegreerde aanpak voor Defensie die:
 - o aan de vergaderingen van de ICG deelneemt;
 - o de informatie met betrekking tot de integratie van de genderdimensie bij Defensie aan de ICG levert, nodig voor de opstelling van het federaal plan;
 - o de gevraagde informatie aan het IGVM levert voor de opmaak van:
 - het halfjaarlijks opvolgingsverslag van het federaal plan;
 - het verslag van het einde van de legislatuur;
- (ii) het NAP VVV/2017-2021 en het DAP VVV/2017-2021:
- is het secretariaat voor het NAP VVV/2017-2021 voor de doelstellingen en actielijnen van Defensie;
 - NLT Aug X: verzamelt de verslagen van alle ACOS & DG met betrekking tot de uitgevoerde actielijnen van het DAP VVV/2017-2021 van het voorbije jaar;
 - Sep X: schrijft het globaal verslag Defensie;
 - Okt X: maakt het globaal verslag, via de hiërarchische weg, over aan het IGVM;
- (iii) het NCGP:
- is het secretariaat voor de nationaal afgevaardigde voor België;

¹ De namen van de coördinator voor geïntegreerde genderaanpak en zijn plaatsvervanger zijn te vinden op: <http://intranet.mil.intra/sites/Pers/diversity/Pages/competences.aspx>

- zorgt jaarlijks voor de coördinatie bij de aanduiding van de 'observers' voor de NCGP op basis van de behandelde thema's;
- maakt het jaarlijks Belgian Gender Report op in samenwerking met de betrokken leden van de stuurgroep Diversiteit en maakt deze over aan het IMS Gender Advisor Office bij de NAVO.

(4) DG BudFin

DGBF/BFB is verantwoordelijk voor de toepassing van gender mainstreaming in het budgettaire proces: de gender budgeting. In dit kader zorgt deze dienst voor de opname van het genderperspectief in de planning, opstelling, opvolging en uitvoering van de begrotingsprocedure.

In het kader van gender budgeting moeten de basisallocaties onderverdeeld worden in DRIE categorieën.

(a) Categorie 1

De eerste categorie omvat de kredieten met betrekking tot de dossiers die geen genderdimensie bevatten.

Bv. Allerhande werkingsuitgaven met betrekking tot de informatica, kredieten vastgelegd voor verwijlinteressen wegens te laat betaalde facturen, enz.

Personeelsgebonden kosten (salarissen, opleidingskosten, enz.) maken deel uit van de interne werking en horen dus thuis in de eerste categorie, ondanks het feit dat ze duidelijk een genderdimensie bevatten.

(b) Categorie 2

De tweede categorie bestaat uit de kredieten met betrekking tot acties om gelijkheid van vrouwen en mannen te verwezenlijken.

Onder categorie 2 vallen in het bijzonder:

- (i) de salarissen voor gender- of diversiteitambtenaren, coördinatoren/trices gender mainstreaming, enz.;
- (ii) budgetten vastgelegd voor acties om de aanwezigheid van vrouwen (Defensie, het wetenschappelijke milieu, zelfstandigen, enz.) of mannen (de professionele zorgsector, het huishouden, enz.) te vergroten daar waar ze ondervetegenwoordigd zijn.

Deze kredieten moeten opgenomen worden in de gendernota¹.

(c) Categorie 3

De derde en laatste categorie bestaat uit al de overige kredieten, zijnde deze met betrekking tot de dossiers die een genderdimensie bevatten, met uitzondering van de personeelskosten, die in categorie 1 opgenomen moeten worden.

Binnen categorie 3 kan ook nog een onderverdeling gemaakt worden in:

- (i) Kredieten voor acties en projecten

In dit onderdeel vallen de kredieten die voorbehouden zijn om projecten of acties te kunnen realiseren. Dit zijn dus eigenlijk de budgetten die een administratie in staat moeten stellen om zelf een beleid op te stellen en uit te voeren.

- (ii) Subsidies, dotaties en toelagen

¹ De gendernota wordt als bijlage toegevoegd aan elk ontwerp van algemene uitgavenbegroting (Wet van 12 januari 2007, Art. 2, § 2.).

In dit onderdeel gaat het over de kredieten die een administratie of beleidscel uitbetaalt aan andere instellingen.

- (5) De nationaal afgevaardigde¹ voor België
- (a) Neemt deel aan de vergaderingen van het NCGP;
 - (b) Maakt het verslag van de jaarlijkse NCGP op en maakt deze over aan alle leden van de stuurgroep Diversiteit;
 - (c) Stelt het verslag voor op de volgende vergadering van de stuurgroep Diversiteit.
- (6) Stuurgroep Diversiteit²
- (a) De stuurgroep, met leden³ uit de ACOS, de DG, de Componenten, het Kabinet MOD en CHOD, heeft een mandaat om:
 - (i) de ontwikkeling van de gender mainstreaming bij Defensie te coördineren en te ondersteunen;
 - (ii) te waken over de toepassing en de uitvoering van het genderbeleid.
 - (b) Elk lid is verantwoordelijk voor:
 - (i) het definiëren van zijn actieplan voor de ontwikkeling, opvolging, evaluatie en, indien nodig, aanpassing ervan;
 - (ii) het antwoorden op gender-gerelateerde vragen van internationale en nationale instellingen voor zijn ACOS/DG. De geformuleerde antwoorden worden eveneens aan HRM-Pol overgemaakt ter info.
 - (c) Elk lid voert taken uit in het kader van de werkzaamheden van :
 - (i) de ICG:
Ondersteunt de taken van de coördinator voor geïntegreerde aanpak voor Defensie;
 - (ii) het DAP VVV/2017-2021:
15 Aug X: Elk lid van de stuurgroep maakt de acties over die zijn uitgevoerd in het voorbije jaar door zijn ACOS/DG aan HRM-Pol;
 - (iii) het NCGP:
 - stelt de kandidatuur van de National Delegate voor aan de Dir Gen HR;
 - ondersteunt de taken van de National Delegate.

6. Klachtenprocedure

De hiërarchische lijn is verantwoordelijk voor het welzijn van het personeel. Indien een personeelslid meent op de werkplek feiten vast te stellen die wijzen op/of wie van mening is onderworpen te zijn aan discriminatie op basis van geslacht of aan geweld, pesterijen en ongewenst seksueel gedrag (handeling, houding en/of uitspraak), kan **in eerste instantie** beroep doen op zijn hiërarchische lijn. Indien het personeelslid zich onvoldoende geholpen voelt door de hiërarchische lijn kan hij beroep doen op een interne of externe procedure.

a. Intern

DG H&WB: ACWB-SPS-PSYSOC-001, Psychosociale Risico's op het Werk.

¹ De naam van de nationaal afgevaardigde is te vinden op: <http://intranet.mil.intra/sites/Pers/diversity/Pages/competences.aspx>

² DGHR-SPS-DIVMGT-001, Hoofdstuk 2

³ De nominatieve lijst van de stuurgroep Diversiteit is op: <http://intranet.mil.intra/sites/Pers/diversity/Pages/competences.aspx>

b. Extern

Het Instituut voor de gelijkheid van vrouwen en mannen (IGVM) is bevoegd om klachten van discriminatie te behandelen op basis van het geslacht en van alle geslachtsgerelateerde elementen: zwangerschap, bevalling, borstvoeding, moederschap, adoptie, medisch begeleide voortplanting, geslachtsverandering, genderidentiteit, uitdrukking van gender of seksuele kenmerken, vaderschap, meemoederschap, seksisme.

https://apps.digital.belgium.be/forms/show_/igvm/complaint/latest?lng=nl