

# SÉNAT DE BELGIQUE

---

SESSION DE 2010-2011

---

18 MARS 2011

---

**Proposition de résolution visant à instaurer une politique tenant compte des spécificités de genre dans les carrières extérieures du SPF Affaires étrangères**

(Déposée par Mme Sabine de Bethune et consorts)

---

## DÉVELOPPEMENTS

---

La présente proposition de résolution vise à instaurer l'égalité des genres ainsi qu'une politique du personnel favorable aux familles dans les trois carrières extérieures du Service public fédéral (SPF) Affaires étrangères, tant pour le personnel des trois carrières extérieures statutaires (diplomates, consuls et attachés de la coopération au développement) que pour le personnel contractuel détaché à l'étranger.

À quelques exceptions près, les femmes étaient pratiquement inexistantes dans la diplomatie internationale avant la Deuxième Guerre mondiale. Un rapport britannique commandé par le ministère des Affaires étrangères à la fin des années '30 du siècle dernier, dont le but était d'examiner s'il était opportun d'engager des femmes dans la diplomatie, arrivait à la conclusion suivante: «*But women are already working for the Corps as wives and daughters free, so why pay them?*» Cela suffit à dépeindre la mentalité de l'époque. Bien que la situation ait beaucoup évolué ces soixante dernières années, le rôle de la femme dans la diplomatie reste encore et toujours très limité dans de nombreux pays, y compris en Belgique.

Des chiffres récents du SPF Affaires étrangères révèlent la faible présence des femmes dans la diplomatie belge. Cela s'explique par plusieurs raisons. Tout d'abord, la profession et la carrière de diplomate sont peut-être devenues moins attirantes. Les candidats diplomates reçoivent souvent trop peu d'informations sur la carrière, les conditions de travail et les possibilités d'avancement. La dimension du genre, elle aussi,

# BELGISCHE SENAAAT

---

ZITTING 2010-2011

---

18 MAART 2011

---

**Voorstel van resolutie voor een gender-vriendelijk beleid in de buitencarrières van de FOD Buitenlandse Zaken**

(Ingediend door mevrouw Sabine de Bethune c.s.)

---

## TOELICHTING

---

Deze resolutie beoogt gendergelijkheid en een gezinsvriendelijker personeelsbeleid in de drie buitencarrières van de Federale Overheidsdienst Buitenlandse Zaken (FOD BZ), zowel voor de personeelsleden van de drie statutaire buitencarrières (diplomaten, consuls en attachés voor ontwikkelings-samenwerking) als die van de uitgezonden contractuele personeelsleden.

Op enkele uitzonderingen na hebben vrouwen in de internationale diplomatie vóór WO II amper een rol gespeeld. Een Brits rapport in opdracht van het ministerie van Buitenlandse Zaken van eind jaren '30 van vorige eeuw waarbij nagegaan werd of het opportuun was om vrouwen in de diplomatie in te schakelen, kwam tot de volgende conclusie: «*But women are already working for the Corps as wives and daughters free, so why pay them?*» Dergelijke uitspraak geeft voldoende de tijdsgeest van toen weer. Hoewel er de afgelopen zestig jaar een hele weg werd afgelegd, blijft in vele landen de rol van de vrouw in de diplomatie nog steeds te beperkt. Ook in België.

Recente cijfers van de federale overheidsdienst Buitenlandse Zaken tonen de geringe aanwezigheid van vrouwen binnen de Belgische diplomatie aan. Verschillende oorzaken liggen aan de basis hiervan. Vooreerst is de aantrekkingskracht die rond het beroep en de carrière van diplomaat hangt wellicht geringer geworden. Vaak krijgen de kandidaat-diplomaten te weinig informatie over de loopbaan, de arbeidsom-

n'est pas encore abordée suffisamment au cours des séances d'information. Les difficultés d'ordre familial font également reculer beaucoup de femmes, et d'hommes aussi d'ailleurs. Embrasser une carrière extérieure au SPF Affaires étrangères est en effet lourd de conséquences pour la vie privée des intéressés. En outre, le système de rotation entre les différents postes ne facilite pas vraiment la vie de famille. À l'heure actuelle, les deux membres d'un couple ont souvent suivi une formation, si bien que le partenaire d'un diplomate n'est pas volontiers disposé à s'effacer et à abandonner ses propres ambitions professionnelles. Par ailleurs, la crainte du manque de stabilité dans l'éducation et la formation des enfants en fait hésiter plus d'un à se lancer dans une carrière diplomatique. Pour toutes les raisons précitées, une carrière diplomatique est relativement peu attrayante, en particulier pour les femmes.

Plusieurs statistiques confirment ces constatations. Au 23 novembre 2010, la proportion était de 78,63 % d'hommes contre 21,37 % de femmes dans les carrières extérieures statutaires. Ces pourcentages globaux cachent évidemment de grandes disparités, non seulement en chiffres absolus mais aussi entre les différents groupes au sein de la carrière extérieure statutaire. Dans les carrières diplomatiques, l'on ne compte que septante-sept femmes (17,74 %) sur un total de quatre cent trente-quatre diplomates. Parmi les cent dix-neuf ambassadeurs et consuls généraux, il n'y a que onze femmes. Elles sont encore moins nombreuses dans la carrière d'attaché de la coopération au développement : dix femmes (14,49 %) sur un total de soixante-neuf. C'est seulement dans la carrière consulaire que leur nombre est légèrement plus élevé : cinquante-trois femmes (34,87 %) sur un total de cent cinquante-deux. En revanche, la proportion est complètement différente chez les agents contractuels : 51,23 % de femmes contre 48,67 % d'hommes. Si l'on considère l'ensemble des agents aussi bien statutaires que contractuels dans les carrières extérieures du SPF Affaires étrangères, l'on obtient la proportion suivante : 73 % d'hommes contre 27 % de femmes.

Les inégalités liées au genre ne sont pas seulement un problème du passé. Au vu de l'afflux des dernières décennies, le problème reste en effet bien présent. Des examens diplomatiques ont été organisés régulièrement au cours de la période comprise entre 1982 et 2001. Selon une comparaison des chiffres d'inscription auxdits examens, les femmes représentent 31,33 % des candidats. En moyenne, seulement 15,2 % de femmes ont réussi ces examens. Non seulement, il n'y a pas beaucoup de femmes qui ont réussi, mais elles sont aussi nombreuses à avoir abandonné en cours d'épreuves. Depuis 2007, parmi les septante-quatre stagiaires diplomates qui sont entrés en service, seuls vingt-deux sont des femmes. Sur les dix-huit nouveaux diplomates qui ont été engagés en 2009, l'on ne compte que six femmes.

standigheden en de doorgroeimogelijkheden. Ook het genderspect komt tijdens de infosessies nog te weinig aan bod. De oorzaken van familiale aard schrikken heel wat vrouwen én ook mannen af. Een buiten-carrière bij de FOD BZ heeft immers een grote impact op het privéleven van de betrokkenen. Bovendien is het rotatiesysteem over de verschillende posten niet echt bevorderlijk voor het familiale leven. De dag van vandaag hebben beide partners vaak een opleiding genoten waardoor de partner van een diplomaat niet zomaar bereid is zich weg te cijferen en de eigen beroepsambities op te geven. De angst voor de geringe standvastigheid in de opvoeding en opleiding van de kinderen weerhouden ook velen om de stap naar de diplomatie te zetten. Door dit alles is de aantrekkingskracht van een diplomatieke carrière bij vrouwen in het bijzonder vrij gering.

Enkele cijfers bevestigen deze vaststellingen. Op 23 november 2010 bedroeg de verhouding 78,63 % mannen tegenover 21,37 % vrouwen in de statutaire buitencarrières. Achter deze globale percentages gaan natuurlijk grote verschillen schuil. Niet alleen in absolute cijfers maar ook tussen de verschillende groepen binnen de statutaire buitencarrière. Bij de diplomatieke carrières zijn er slechts zeventig vrouwen (17,74 %) op een totaal van vierhonderdvierendertig diplomaten. Van de honderd-negentien ambassadeurs en consuls-generaal zijn er slechts elf vrouwen. Bij de carrière attaché ontwikkelingssamenwerking (OS) ligt hun aantal nog lager : tien vrouwen (14,49 %) op een totaal van negen-enzestig. Enkel bij de consulaire carrière ligt het aandeel vrouwen iets hoger : 53 vrouwen (34,87 %) op een totaal van honderdtweënvijftig. Bij de contractuele ambtenaren ligt de verhouding totaal anders : 51,23 % zijn vrouwen tegenover 48,67 % mannen. Indien men zowel de statutaire als de contractuele ambtenaren in de buitencarrières van de FOD BZ samentelt, dan komt men tot de volgende verhouding : 73 % mannen tegenover 27 % vrouwen.

De genderongelijkheid is niet enkel een historisch probleem. Als we de instroom van de jongste decennia bekijken, dan blijft het probleem acuut. In de periode 1982 tot 2001 werden geregeld diplomatieke examens uitgeschreven. Uit een vergelijking van de cijfers van de kandidaten voor deze examens blijken gemiddeld 31,33 % vrouwen deel te nemen. Gemiddeld haalde slechts 15,2 % van de vrouwen de eindstreep. Niet alleen slaagden vele vrouwen niet maar velen haakten ook af in de loop van de examens. Sinds 2007 zijn er vierenzeventig stagiaires-diplomaten in dienst getreden waarvan slechts tweeëntwintig vrouwen. Onder de achttien nieuw aangeworven diplomaten in 2009 bevonden zich slechts zes vrouwen.

Diverses mesures ont été prises au cours des dernières années pour rendre la carrière diplomatique plus attrayante. On s'efforce ainsi, dans le cadre de la politique du personnel, de mieux équilibrer la vie professionnelle et la vie familiale. La fonction de «*Family Officer*» a été créée à cet effet en 2005. Dans une réponse à une question parlementaire, le ministre des Affaires étrangères de l'époque a décrit la fonction du *Family Officer* comme suit: «En collaboration étroite avec le service du personnel des trois carrières extérieures et avec les autres services compétents du département, le *Family Officer* est la personne de contact privilégiée pour les agents des carrières extérieures et leur famille, en poste et à l'administration centrale. Le *Family Officer* participe activement aux réunions et apporte une contribution particulière aux journées d'information qui sont organisées pour le personnel en poste à l'étranger. En outre, il organise lui-même des journées de contact pour les partenaires du personnel en poste à l'étranger. Il est également contacté et consulté directement par les membres du personnel et leur partenaire. Il prend ainsi connaissance des problèmes familiaux rencontrés par ces personnes et peut les aider dans la recherche de solutions (1)».

Une série de mesures supplémentaires ont été prises en 2009 afin de concilier la carrière de diplomate avec la vie familiale. Une personne de contact «Affaires familiales» a ainsi été désignée à chaque poste. Depuis le 15 septembre 2009, la nouvelle circulaire relative à l'intervention dans les frais de scolarité des agents en poste à l'étranger est en vigueur. La grande nouveauté est l'intervention dans l'accueil préscolaire, plafonnée à 1 000 euros par enfant sur base annuelle. Grâce à la bonne collaboration des différents services au sein du SPF Affaires étrangères, du SPF Intérieur et de l'Office des étrangers, un *gentlemen's agreement* permettant aux partenaires non belges en poste de s'inscrire dans une commune belge est d'application depuis la fin 2009. Le département Intérieur et l'Office des étrangers ont constaté que ces partenaires non belges rencontraient de très nombreuses difficultés administratives lors de l'inscription dans les registres de la population d'une commune belge.

Les exemples cités sont essentiellement de mesures de soutien. Le besoin de mesures plus structurelles telles qu'elles existent dans certains autres pays se fait cependant toujours sentir. La Suisse a ainsi adopté une loi instaurant une assurance groupe pour le partenaire de tout fonctionnaire partant en poste à l'étranger. La Finlande et les Pays-Bas disposent d'un régime légal permettant à tout partenaire d'un fonctionnaire en poste à l'étranger de prétendre à une véritable pension. La Finlande prévoit en outre que le partenaire peut

(1) Demande d'explications de Mme de Bethune au sujet de la nature de la fonction du «*Family Officer*» au ministre De Gucht (réponse, 1<sup>er</sup> juin 2006)

De afgelopen jaren werden er verscheidene stappen gezet om de diplomatieke carrières aantrekkelijker te maken. Zo wordt er gestreefd naar een personeelsbeleid dat gericht is op een beter evenwicht tussen arbeid en gezin. Daartoe werd in 2005 de functie van «*Family Officer*» in het leven geroepen. In een antwoord op een parlementaire vraag omschreef de toenmalige minister van Buitenlandse Zaken de taak van de *Family Officer* als volgt: «In nauwe samenwerking met de personeelsdienst van de drie buitenlandse carrières en met de andere bevoegde diensten van het departement is de *Family Officer* de bevoorrechte contactpersoon voor personeelsleden van de buitencarrières en hun familieleden op post en bij het hoofdbestuur. Zij neemt actief deel aan vergaderingen. Zij zorgt voor een bijzondere bijdrage op de informatiedagen die voor het uitgezonden personeel georganiseerd worden en organiseert zelf contactdagen voor de partners van het uitgezonden personeel. Zij wordt ook rechtstreeks benaderd en geraadpleegd door individuele personeelsleden en hun partners. Op die manier neemt zij kennis van de problemen van het gezin en kan zij hen begeleiden bij het zoeken naar oplossingen (1)».

Teneinde de carrière van diplomaat te verzoenen met het gezinsleven werden in 2009 een reeks bijkomende maatregelen genomen. Zo werd op elke post een contactpersoon «Familiezaken» aangewezen. Sinds 15 september 2009 is de nieuwe omzendbrief betreffende de tegemoetkoming in de schoolkosten van de medewerkers op post in het buitenland van kracht. Helemaal nieuw is de tussenkomst in de voorschoolse opvang tot een maximum van 1 000 euro per kind per jaar. Door de goede samenwerking van verschillende diensten binnen de FOD Buitenlandse Zaken, FOD Binnenlandse Zaken en de dienst Vreemdelingenzaken is sinds eind 2009 een *gentlemen's agreement* van kracht waardoor niet-Belgische partners op post zich kunnen inschrijven in een Belgische gemeente. Het departement BZ en de Dienst Vreemdelingenzaken stelden vast dat deze niet-Belgische partners heel wat administratieve moeilijkheden kenden bij de inschrijving in de bevolkingsregisters van een Belgische gemeente.

Dit zijn vooral ondersteunende maatregelen. Evenwel blijft de nood bestaan aan meer structurele maatregelen zoals dit in sommige andere landen het geval is. Zo heeft Zwitserland een wet aangenomen waardoor voorzien wordt in een groepsverzekering voor de partner van elke ambtenaar die op post vertrekt. Finland en Nederland hebben een wettelijke regeling waardoor elke partner van een ambtenaar in het buitenland aanspraak kan maken op een effectieve pensioen. Finland voorziet daarnaast nog in de

(1) Vraag om uitleg van senatrice de Bethune betreffende de invulling van de functie van «de *Family Officer*» aan minister De Gucht (antwoord op 1 juni 2006).

bénéficiaire d'une interruption de carrière durant toutes les années d'expatriation. Le Danemark a adopté une loi donnant la possibilité au partenaire de rester inscrit en tant que demandeur d'emploi durant le séjour à l'étranger, ce qui a pour effet de préserver automatiquement les droits à la pension et de faciliter un retour sur le marché du travail.

L'Estonie est un exemple parfait de l'égalité des genres dans la diplomatie. Cette jeune nation a dû créer un corps diplomatique entièrement nouveau à partir de 1990. Elle a engagé de jeunes agents, avec pour conséquence que l'âge moyen était, au départ, était de moins de trente ans. On a d'emblée recherché le meilleur équilibre possible entre les hommes et les femmes. En 2004, le corps diplomatique comptait 61 % de femmes, pourcentage que la diplomatie estonienne ne réussissait malheureusement pas toujours à égaliser dans les fonctions supérieures, ce qui témoigne une fois de plus de l'existence du plafond de verre.

Pour finir, notre pays éprouve des difficultés à satisfaire aux obligations internationales contenues dans la résolution 1325 visant à assurer une présence accrue des femmes dans les missions de paix. Il ressort ainsi de données des Affaires étrangères que sur les cent quatre-vingt cinq Belges qui sont actuellement actifs en tant que membre de l'état-major dans des missions de paix des Nations unies, seuls six sont des femmes. Dans une réponse à une question parlementaire adressée au ministre des Affaires étrangères, ce dernier a déclaré qu'en 2009, sur les 1 666 militaires belges déployés dans des missions de la PESD ou de l'ONU seuls cent vingt-neuf étaient des femmes (1). Dans le cadre du Plan d'action national belge pour la mise en œuvre de la résolution 1325 du Conseil de sécurité des Nations unies (2009-2012), notre pays s'est toutefois engagé « en faveur de l'insertion dans les missions de paix d'un plus grand nombre de femmes, du secteur civil ou militaire, et également aux fonctions élevées et dans la chaîne de commandement (2). » En outre, la Belgique : « identifiera les postes auxquels les femmes sont peu ou pas représentées, analysera les motifs et proposera des solutions pour parvenir à une meilleure représentation des femmes (3). »

Les autorités de notre pays doivent également prendre des mesures concrètes en l'espèce, en prenant éventuellement exemple sur celles qui sont en vigueur

(1) Demande d'explications de Mme Sabine de Bethune, concernant la mise en œuvre de la ligne de force « Femmes et conflits armés » de la Plate-forme d'action de Pékin (requalifiée en question écrite 4-7058 du 5 mars 2010).

(2) « Femmes, Paix et Sécurité », Plan d'action national belge pour la mise en œuvre de la résolution 1325 du Conseil de sécurité des Nations unies, p. 18.

(3) *Idem*, p. 19.

mogelijkheid tot loopbaanonderbreking voor de partner tijdens alle jaren van expatriatie. In Denemarken werd een wet aangenomen waardoor de partner de mogelijkheid heeft om ingeschreven te blijven als werkzoekende tijdens het verblijf in het buitenland waarbij automatisch de pensioenrechten gevrijwaard blijven en een terugkeer naar de arbeidsmarkt gemakkelijker wordt gemaakt.

Estland is een typevoorbeeld van gendergelijkheid in de diplomatie. Deze jonge natie moest vanaf 1990 een volledig nieuw diplomatiek corps opbouwen. Voorrang werd gegeven aan jonge mensen waardoor de gemiddelde leeftijd bij de start lager dan dertig jaar was. Hierbij streefde men meteen naar een zo groot mogelijk evenwicht tussen mannen en vrouwen. In 2004 maakten vrouwen 61 % van de het diplomatiek corps uit. Spijtig genoeg vertaalde dit zich niet altijd in de hoogste niveaus binnen de Estse diplomatie wat eens te meer wijst op de aanwezigheid van het glazen plafond.

Ten slotte heeft ons land het moeilijk om tegemoet te komen aan de internationale verplichtingen van resolutie 1325 teneinde een grotere aanwezigheid van vrouwen in vredesmissies te garanderen. Zo blijkt uit gegevens van Buitenlandse Zaken dat er momenteel honderdvijfentachtig Belgen als stafpersoneel actief zijn in VN-vredesmissies waarvan slechts zes vrouwen. In een antwoord op een parlementaire vraag aan de minister van Buitenlandse Zaken meldt die dat er in 2009 voor EVDB- en VN-missies 1 666 Belgische militairen werden uitgezonden waarvan slechts honderdnegentwintig vrouwen (1). Ons land heeft zich in het kader van het Belgisch Nationaal Actieplan voor de implementatie van VN-Veiligheidsraadresolutie 1325 (2009-2012) nochtans geëngageerd om « meer vrouwen in te schakelen bij vredesmissies, zowel civiel als militair, onder meer in hogere functies en in de commandoketen (2). » Daarnaast zal België : « Posten identificeren waar vrouwen niet of weinig aanwezig zijn, analyseren wat de oorzaken zijn en oplossingen voorstellen om tot een betere vertegenwoordiging van vrouwen te komen (3). »

Ook hier dient de Belgische overheid concrete maatregelen te nemen waarbij het buitenland als voorbeeld kan dienen. Zo verzoekt het Zweedse

(1) Vraag om uitleg van senatrice Sabine de Bethune betreffende de implementatie van de krachtlijn « Vrouwen en Gewapende conflicten » van het Beijing Actieplatform. (omgezet in schriftelijke vraag 4-7058 van 5 maart 2010).

(2) Vrouwen, Vrede en Veiligheid, Belgisch Nationaal Actieplan voor de implementatie van VN Veiligheidsraadresolutie 1325, p. 18.

(3) *Idem*, blz. 19.

à l'étranger. Le ministère suédois des Affaires étrangères demande ainsi à ses ambassades d'accorder une attention particulière au genre, à la paix et à la sécurité et encourage ses diplomates à créer des réseaux locaux chargés de travailler autour de la résolution 1325. Le Plan d'action national norvégien pour la mise en œuvre de la résolution 1325 prévoit clairement que les délégations officielles norvégiennes qui interviennent dans la prévention et la médiation des conflits ainsi qu'au niveau de la consolidation de la paix seront toujours composées d'hommes et de femmes.

\*  
\* \*

ministerie van buitenlandse zaken haar ambassades bijzondere aandacht voor gender, vrede en veiligheid en moedigt haar diplomaten aan lokale resolutie 1325-netwerken te creëren. Het Noorse Nationaal Actieplan 1325 stelt duidelijk dat Noorse officiële delegaties die optreden bij conflictpreventie, conflictbemiddeling en vredesopbouw altijd zullen bestaan uit zowel mannen als vrouwen.

Sabine de BETHUNE.  
Olga ZRIHEN.  
Dominique TILMANS.  
Marleen TEMMERMAN.  
Zakia KHATTABI.  
Vanessa MATZ.

\*  
\* \*

## PROPOSITION DE RÉOLUTION

Le Sénat,

A. vu la Déclaration de Pékin et la Plate-forme d'action de Pékin, adoptées à l'occasion de la Conférence mondiale des Nations unies sur les femmes réunie à Pékin en 1995, dans le cadre desquelles les États parties se sont engagés à entreprendre des actions pour promouvoir l'égalité entre les femmes et les hommes dans douze domaines;

B. renvoyant au rapport du secrétaire général des Nations unies sur l'application de la Déclaration et du Programme d'action de Pékin (1995), établi en décembre 2009 à l'occasion de la 54<sup>e</sup> session de la Commission de la condition de la femme organisée en mars 2010, lequel rapport notait que le nombre peu élevé de femmes à des postes diplomatiques dans le cadre du maintien et de la consolidation de la paix constituait toujours un problème majeur dû à des préjugés tenaces, un manque de formation et des conditions de travail difficiles et dangereuses;

C. compte tenu du fait qu'un large consensus (international) existe quant à la nécessité d'avoir plus de femmes dans la diplomatie, non seulement parce que c'est une question d'équité fondamentale, mais aussi parce que les équipes diplomatiques mixtes sont plus efficaces et ont une vision plus large, et que les femmes représentent la moitié du potentiel de la société, ce qui rend leur talent également indispensable au sein du corps diplomatique;

D. vu la sous-représentation des femmes dans le corps diplomatique belge. On ne compte en effet, que septante-sept femmes sur les quatre cent trente-quatre agents de la carrière diplomatique. Alors que cinquante-trois des cent cinquante-deux agents de la carrière consulaire sont des femmes, elles ne sont que dix sur les soixante-neuf attachés CD. Par ailleurs, les rares chiffres disponibles montrent que les effectifs féminins se rencontrent principalement dans les deuxième et troisième classes et que leur accession aux fonctions supérieures reste problématique, ce qui témoigne de l'existence d'un plafond de verre;

E. se référant aux « Observations finales du Comité pour l'élimination de la discrimination à l'égard des femmes: Belgique » du 7 novembre 2008 et, plus particulièrement, aux points 21 et 22 dans lesquels le Comité déplore la très faible proportion des femmes dans la diplomatie belge (13,5%) et demande à notre pays de prendre des mesures temporaires spéciales à cet égard;

F. se référant à la ratification par la Belgique, le 10 juillet 1985, de la Convention des Nations unies sur les droits de la femme de 1979, qui plaide entre autres

## VOORSTEL VAN RESOLUTIE

De Senaat,

A. gelet op de Pekingverklaring en het Peking Actieplatform naar aanleiding van de Wereldvrouwenconferentie van de Verenigde Naties in Peking in 1995 waarbij de lidstaten zich ertoe verbonden actie te ondernemen om de gelijkheid tussen mannen en vrouwen te bevorderen op twaalf domeinen;

B. verwijzende naar het rapport van de VN-secretaris-generaal (december 2009) over de toepassing van de Verklaring en het Actieprogramma van Peking (1995), opgesteld naar aanleiding van de 54e sessie van de Commissie Status van de Vrouw in maart 2010, waarbij het lage aantal vrouwen op diplomatieke posten in het kader van vredesbehoud en vredesopbouw als een groot probleem blijft gezien worden als gevolg van hardnekkige vooroordelen, een gebrek aan vorming, de moeilijke en gevaarlijke werkomstandigheden;

C. gelet op het feit dat er een brede (internationale) consensus bestaat over de noodzaak van meer vrouwen in de diplomatie, niet alleen omdat dit een zaak van fundamentele gelijkheid betreft, maar ook omdat gemengde diplomatieke ploegen efficiënter zijn en een bredere visie hanteren, en omdat vrouwen de helft van het potentieel van de samenleving vormen waardoor dit talent ook binnen het diplomatiek korps niet mag ontbreken;

D. gelet op de ondervertegenwoordiging van vrouwen in het Belgische diplomatiek korps. Zo bevinden er zich slechts zevenenzeventig vrouwen op vierhonderdvierendertig ambtenaren binnen de diplomatieke carrière. Binnen de carrière van de attachés OS zijn er dat tien op een totaal van negenenzestig terwijl dit binnen de consulaire carrière opgelopen is tot drieënvijftig vrouwen op honderdtweënvijftig ambtenaren. Uit de weinige cijfers blijkt overigens dat de vrouwelijke aanwezigheid zich overwegend situeert in de tweede en derde klasse en dat de doorstroom naar de top een probleem blijft wat wijst op het bestaan van een glazen plafond;

E. verwijzende naar de « *Concluding observations of the Committee on the Elimination of Discrimination against Women: Belgium* » van 7 november 2008 en meer bepaald de punten 21 en 22 waarbij de bijzonder lage vertegenwoordiging van vrouwen in de Belgische diplomatie (13,5%) wordt betreurd en ons land wordt opgeroepen ter zake tijdelijke bijzondere maatregelen te treffen;

F. verwijzende naar de Belgische ratificatie op 10 juli 1985 van het VN-Vrouwenrechtenverdrag van 1979, dat onder andere pleit voor een grotere verte-

pour une plus grande proportion de femmes dans la diplomatie, ce qui oblige dès lors la Belgique à assurer l'égalité des chances entre les femmes et les hommes dans ce domaine également;

G. se référant à la Constitution belge et plus particulièrement à l'article 10, qui précise que tous les Belges sont égaux devant la loi et que l'égalité des femmes et des hommes est garantie, et aux articles 11 et 11*bis*, qui n'autorisent aucune discrimination fondée sur le sexe;

H. eu égard à la loi belge du 12 janvier 2007 visant au contrôle de l'application des résolutions de la conférence mondiale sur les femmes réunie à Pékin en septembre 1995 et intégrant la dimension du genre dans l'ensemble des politiques fédérales, qui veut favoriser l'égalité entre les femmes et les hommes dans tous les domaines de la politique, en ce compris la politique étrangère belge;

I. vu l'avis n° 55 du 13 septembre 2002 du Conseil pour l'égalité des chances entre hommes et femmes concernant les femmes dans la diplomatie belge;

J. vu le rapport intitulé «Cinquième et sixième rapports périodiques de la Belgique présentés au Comité pour l'élimination de la discrimination à l'égard des femmes (Comité CEDAW)]» (14 juillet 2009, doc. Sénat, n° 4-1073/1), établi par le Comité d'avis pour l'égalité des chances entre les femmes et les hommes du Sénat, qui plaide, dans le point 3 des recommandations, pour l'augmentation du nombre de femmes dans les fonctions à responsabilités dans tous les secteurs de la société et dans la diplomatie;

K. vu le rapport de la présidence européenne suédoise à l'occasion de la 54<sup>e</sup> session de la Commission de la condition de la femme organisée en mars 2010 pour évaluer les progrès accomplis quinze ans après la 4<sup>e</sup> Conférence mondiale sur les femmes à Pékin, qui montre que la sous-représentation des femmes dans la carrière diplomatique ne se limite pas à la Belgique mais est un phénomène européen. Il ressort des réponses fournies par vingt-deux États membres de l'UE que la proportion de femmes diplomates n'est que de 38 %. Ce pourcentage doit néanmoins être nuancé en raison, d'une part, d'une grande disparité entre les différents États membres (14 % de femmes diplomates en Italie, contre 67 % en Lituanie) et, d'autre part, du plafond de verre qui subsiste, la moyenne européenne de femmes ambassadeurs stagnant à 13,5 %. Ce dernier chiffre, lui aussi, varie sensiblement d'un État membre à l'autre : l'Allemagne et le Portugal ne comptent que 4,5 % de femmes ambassadeurs, contre 20 % pour la Lituanie. Au niveau de la fonction d'ambassadeur auprès de l'UE, nous constatons aussi une sous-représentation des femmes, qui occupent onze postes sur cent quinze;

genwoordiging van vrouwen in de diplomatie, waardoor België verplicht is ook in deze sector gelijke kansen voor vrouwen te realiseren;

G. verwijzende naar de Belgische Grondwet en meer bepaald naar artikel 10 waarin staat dat alle Belgen gelijk zijn voor de wet en dat de gelijkheid van vrouwen en mannen is gewaarborgd, en naar de artikelen 11 en 11*bis* die geen discriminatie op grond van geslacht toelaten;

H. rekening houdende met de Belgische 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 en die erop gericht is de gelijkheid tussen mannen en vrouwen te bevorderen in alle beleidsdomeinen, bijgevolg ook in het Belgische buitenlandse beleid;

I. gelet op het advies nr. 55 van 13 september 2002 van de Raad van de Gelijke Kansen voor mannen en vrouwen betreffende vrouwen in de Belgische diplomatie;

J. gelet op het verslag «Samengevoegde vijfde en zesde periodieke verslagen van België ingediend bij het Committee on the Elimination of Discrimination against Women (CEDAW) (stuk. nr. 4-1073/1) van het Adviescomité voor Gelijke Kansen voor Vrouwen en Mannen van de Senaat (14 juli 2009) waar in punt 3 van de aanbevelingen gepleit wordt voor een verhoging van het aantal vrouwen in verantwoordelijke functies binnen alle sectoren van de samenleving en in de diplomatie;

K. gelet op het verslag van het Zweeds Europees voorzitterschap voor de 54e CSW van maart 2010, ter evaluatie van vijftien jaar vooruitgang na de 4de Wereldvrouwenconferentie te Peking, aantoonend dat de ondervertegenwoordiging van vrouwen in diplomatieke loopbanen niet alleen een Belgisch, maar ook een Europees gegeven is. Op basis van het antwoord van tweeëntwintig EU-lidstaten blijkt dat er slechts 38 % vrouwelijke diplomaten zijn. Dit cijfer moet wel genuanceerd worden omdat enerzijds de kloof tussen de individuele lidstaten groot is (Italië heeft slechts 14 % vrouwen binnen de diplomatie terwijl Litouwen 67 % vrouwen heeft) en anderzijds het glazen plafond nog steeds bestaat aangezien het EU-gemiddelde van vrouwelijke ambassadeurs strandt op 13,5 %. Ook dit laatste cijfer varieert sterk tussen de individuele lidstaten aangezien Duitsland en Portugal slechts 4,5 % vrouwelijke ambassadeurs hebben terwijl dit voor Litouwen oploopt tot 20 %. Wat het aantal vrouwelijke EU-ambassadeurs betreft stellen we ook daar een ondervertegenwoordiging vast, met name elf van de honderdvijftien zijn vrouwen;

L. vu la résolution 1325 du Conseil de sécurité des Nations unies (adoptée à l'unanimité le 31 octobre 2000) sur la participation des femmes aux négociations de paix, la protection des filles et des femmes contre les actes de violence et le rôle des femmes dans la prévention des conflits. Vu les résolutions ultérieures du Conseil de sécurité des Nations unies 1820 (reconnaissance du viol comme arme de guerre, juin 2008), 1888 (insertion, dans le mandat des missions de maintien de la paix, de dispositions visant à protéger les femmes et les enfants contre les actes de violence sexuelle et création par le Conseil de sécurité du mandat de représentant spécial sur les questions de violence sexuelle touchant les femmes, octobre 2009) et 1889 (renforcement de la participation des femmes aux processus de paix, octobre 2009);

M. vu le rapport du secrétaire général des Nations unies « *Women and peace and security* » (28 septembre 2010, S/2010/498), qui comprend des indicateurs de mise en œuvre de la résolution 1325;

N. vu les conclusions des débats menés au sein du Conseil de sécurité des Nations unies et les indicateurs adoptés le 26 octobre 2010 lors de la commémoration du dixième anniversaire de la résolution 1325 du Conseil de sécurité des Nations unies, qui permettent d'élaborer des objectifs et des sanctions idoines ainsi qu'un meilleur suivi de la mise en œuvre de la résolution 1325;

O. vu le rôle pionnier qu'a joué la Belgique, en tant que présidente du Conseil de l'Union européenne, dans la commémoration du dixième anniversaire de la résolution 1325, en organisant à Bruxelles, Genève et New York des conférences qui ont contribué à définir une position européenne forte;

P. vu les indicateurs développés par l'UE pour mesurer les progrès réalisés par les États membres en matière de femmes et conflits armés;

Q. vu la « Stratégie de l'UE pour l'égalité entre les femmes et les hommes (2010-2015) », qui s'inspire de l'expérience de la « Feuille de route européenne pour l'égalité entre les femmes et les hommes (2006-2010) » et décrit cinq domaines d'action prioritaires pour réaliser l'égalité des genres. Dans le cadre de ses actions extérieures, l'UE entend œuvrer à la pleine participation des femmes à la prévention des conflits ainsi qu'aux processus de reconstruction et de consolidation de la paix (action 5);

R. vu le Plan d'action national belge (2009-2012) pour la mise en œuvre de la résolution 1325, censé être évalué en 2010, dont les objectifs suivants concernent spécifiquement l'équilibre des genres au sein du personnel des Affaires étrangères :

— libérer des moyens afin d'organiser des formations portant sur les droits de l'homme à l'intention des

L. gelet op resolutie 1325 van de VN-Veiligheidsraad (unaniem goedgekeurd op 31 oktober 2000) betreffende de participatie van vrouwen in vredesonderhandelingen, de bescherming van meisjes en vrouwen tegen geweld en de rol van vrouwen in de preventie van conflicten. Gelet op de opvolgingsresoluties 1820 (erkenning van verkrachting als oorlogswapen, juni 2008), 1888 (vredesmissies moeten vrouwen en kinderen beschermen tegen seksueel geweld en de Veiligheidsraad creëert het mandaat van Speciaal Vertegenwoordiger Seksueel Geweld tegen Vrouwen, oktober 2009) en 1889 (het versterken van de rol van vrouwen in vredesprocessen, oktober 2009) van de VN-Veiligheidsraad;

M. gelet op het rapport van de VN-secretaris-generaal (28 september 2010, S/2010/498) betreffende « *Women, peace and security* » dat indicatoren bevat ter implementatie van resolutie 1325;

N. gelet op de conclusies van de VN-debatten in de VN-Veiligheidsraad en de aangenomen indicatoren op 26 oktober 2010 tijdens de herdenking van tien jaar VN-Veiligheidsraadresolutie 1325 waardoor passende sancties en doelstellingen kunnen worden uitgewerkt en resolutie 1325 beter kan worden opgevolgd;

O. gelet op de voortrekkersrol die België heeft gespeeld als voorzitter van de Europese Raad in de herdenking van tien jaar Resolutie 1325 door het organiseren van conferenties in Brussel, Genève en New York. Deze conferenties hebben bijgedragen tot het onderbouwen van een sterk EU-standpunt;

P. gelet op de indicatoren die door de EU werden ontwikkeld om de door de EU-lidstaten geboekte vooruitgang te meten inzake « Vrouwen en gewapende Conflicten »;

Q. gelet op de « EU strategie voor de gelijkheid van vrouwen en mannen 2010-2015 » die voortbouwt op de « Europese routekaart voor de gelijkheid van vrouwen en mannen (2006-2010) » en die vijf prioritaire actiegebieden beschrijft om gendergelijkheid te verwezenlijken. In het kader van haar externe acties zal de EU zich inzetten voor een volwaardige deelname van vrouwen aan conflictpreventie, vredesopbouw en wederopbouwprocessen (actie 5);

R. gelet op het Belgisch Nationaal Actieplan (2009 — 2012) dat werk maakt van de uitvoering van Resolutie 1325 en dat tussentijds geëvalueerd zou worden in 2010 en waarbij de volgende streefdoelen specifiek betrekking hebben op genderevenwicht in het personeel BZ met name :

— middelen ter beschikking te stellen om trainingen te organiseren met betrekking tot mensenrechten



diplomates et d'autres agents de la fonction publique et à l'intention des Belges qui participent à des missions civiles internationales (fonctionnaires, experts, police, etc.);

— faire rapport, dans le cadre de l'énoncé de la mission des ambassades, sur les aspects liés au genre;

— identifier les postes auxquels les femmes sont peu ou pas représentées, analyser les motifs et proposer des solutions pour parvenir à une meilleure représentation des femmes;

— désigner un conseiller genre pour soutenir les points de contact genre détachés sur place;

S. vu le travail accompli par le Sénat, en particulier la résolution concernant les femmes, la paix et la sécurité (doc. Sénat, n° 3-902/4), adoptée à l'unanimité le 17 février 2005, et le rapport du 14 juillet 2009 sur l'audition concernant la mise en œuvre de la résolution 1325, organisée par la commission des Relations extérieures et le Comité d'avis pour l'égalité des chances entre les femmes et les hommes (doc. Sénat, n° 4-1388/1);

T. compte tenu de la situation particulière des personnes qui travaillent à l'étranger et qui éprouvent de ce fait de grandes difficultés à concilier la vie professionnelle et la vie de famille, eu égard au fait que les ménages à deux revenus sont devenus monnaie courante à la suite des changements sociaux intervenus dans les structures familiales, et vu qu'une propre carrière et une autonomie financière sont devenues la norme;

U. se référant aux recommandations formulées par «Alloquium», l'association des partenaires de membres du personnel statutaires détachés à l'étranger, c'est-à-dire les diplomates, les consuls et les attachés de la coopération au développement;

V. compte tenu du fait qu'une politique du personnel favorable aux familles constitue l'une des façons d'atteindre l'égalité des genres dans les carrières extérieures du SPF Affaires étrangères, devant non seulement encourager l'afflux de femmes, mais aussi empêcher leur départ et leur permettre d'accéder réellement aux fonctions supérieures;

W. vu le plan d'appui 2008 de la direction d'encadrement P&O du SPF Affaires étrangères, en particulier l'objectif opérationnel 7.4. visant à établir un bon climat de travail dans lequel le plus grand nombre de travailleurs se sentent bien et à instaurer une politique laissant la place aux initiatives destinées à faciliter la conciliation entre la vie professionnelle et la vie privée, ainsi que l'objectif opérationnel 7.5. tendant à réformer la fonction publique dans la carrière extérieure en vue de permettre une amélioration des conditions de travail et de vie;

X. vu la création, le 16 juin 2005, de la nouvelle fonction de «*Family Officer*» au SPF Affaires

voor diplomaten en ander overheidspersoneel en voor Belgen die deelnemen aan internationale civiele missies (ambtenaren, experts, politie, ...);

— te rapporteren over genderaspecten als onderdeel van het mission statement van de ambassades;

— posten te identificeren waar vrouwen niet of weinig aanwezig zijn, analyseren wat de oorzaken zijn en oplossingen voorstellen om tot een betere vertegenwoordiging van vrouwen te komen;

— een genderadviseur aan te duiden ter ondersteuning van de uitgezonden gender focal points;

S. gelet op het werk in de Senaat, meer specifiek verwijzende naar de op 17 februari 2005 unaniem aangenomen resolutie over vrouwen, vrede en veiligheid (stuk 3-902/4) en het verslag van 14 juli 2009 van de hoorzitting inzake de implementatie van resolutie 1325 georganiseerd door de commissie voor de Buitenlandse Betrekkingen en het Adviescomité voor gelijke kansen voor vrouwen en mannen (stuk 4-1388/1);

T. rekening houdende met de bijzondere situatie van mensen die in het buitenland werken waardoor de combinatie van gezin en werk een andere dimensie krijgt en met de maatschappelijke veranderingen in de gezinsstructuren waar twee-inkomensgezinnen standaard is geworden en een eigen loopbaan en financiële onafhankelijkheid de norm is;

U. verwijzende naar de aanbevelingen van «Alloquium», de belangengroep van partners van statutair uitgezonden personeel, met name diplomaten, consuls en attachés voor ontwikkelingssamenwerking;

V. gelet op het feit dat een gezinsvriendelijker personeelsbeleid één van de pijlers is om tot gendergelijkheid te komen in de buitencarrière van de FOD Buitenlandse Zaken waarbij dit niet alleen de vrouwelijke instroom moet bevorderen, maar ook de uitstroom moet tegengaan en de doorstroming naar de hoogste klassen voor vrouwen effectief haalbaar moet maken;

W. gelet op het steunplan 2008 van de Stafdirectie P&O van de FOD Buitenlandse Zaken met de operationele doelstelling 7.4 gericht op een goed werkklimaat waarin een maximaal aantal werknemers zich thuis voelt en op een beleid waar plaats is voor initiatieven die de combinatie van gezin en arbeid bevorderen, en met de operationele doelstelling 7.5 die een hervorming van het federale ambt in de buitenlandse carrière wil doorvoeren waardoor de werk- en levensomstandigheden verbeterd kunnen worden;

X. gelet op de instelling van de nieuwe functie van «*Family Officer*» binnen de FOD Buitenlandse Zaken

étrangères chargé notamment, en tant que personne de confiance, de créer une passerelle entre les membres du personnel statutaires et contractuels de la carrière extérieure du SPF Affaires étrangères, leur partenaire et les membres de leur famille, d'une part, et le département, d'autre part;

Y. vu le Plan d'action «Politique familiale 2009-2010» du 23 janvier 2009 relatif aux carrières extérieures statutaires et contractuelles du SPF Affaires étrangères, qui a apporté un soutien structurel au *Family Officer* en créant le service des Affaires familiales au sein de la direction d'encadrement P&O (P&O — 0.2);

Z. se référant aux mesures adoptées dans d'autres pays européens, qui visent à améliorer le statut social et la situation financière du partenaire,

Demande au gouvernement :

dans le but d'augmenter le nombre de femmes dans les carrières extérieures du SPF Affaires étrangères :

1. d'atteindre progressivement une présence équilibrée de femmes et d'hommes dans la représentation diplomatique de notre pays à l'aide d'objectifs chiffrés et d'un plan d'action positif visant à mettre au point les différentes phases de la carrière;

2. d'examiner quelle est l'attractivité des carrières extérieures statutaires de diplomate, de consul et d'attaché de la coopération au développement, et dans quelle mesure celle-ci est neutre en matière de genre, et comment d'autres pays organisent leurs services diplomatiques de manière à ce que notre pays puisse tirer des enseignements à partir de bonnes pratiques;

3. d'encourager l'afflux de femmes dans la carrière diplomatique par une série de mesures annexes telles que la suppression de l'âge d'accession à la carrière, la possibilité de passer temporairement dans le secteur privé (comme en Grande-Bretagne), etc.;

4. de mettre sur pied les actions de sensibilisation nécessaires visant spécifiquement à augmenter l'afflux de femmes dans les carrières de diplomate, de consul et d'attaché de la coopération internationale au moyen de campagnes d'information plus ciblées et d'une communication plus intensive et ciblée sur l'organisation des examens d'admission pour les trois carrières diplomatiques en question, ainsi que par le biais de séances d'information dans l'enseignement supérieur et universitaire;

5. de rendre la procédure de sélection plus neutre sur le plan du genre :

— en garantissant toujours une composition paritaire du jury d'examen;

— en organisant des formations et des cours préparatoires;

op 16 juni 2005 met onder andere de opdracht als vertrouwenspersoon een brug te slaan tussen de statutaire en contractuele personeelsleden van de buitencarrière van de FOD Buitenlandse Zaken, hun partners en gezinsleden enerzijds, en het departement anderzijds;

Y. rekening houdende met het Actieplan «Familiebeleid 2009-2010» voor de statutaire en contractuele buitencarrière van de FOD Buitenlandse Zaken (23 januari 2009) waarbij een structurele ondersteuning aan de *Family Officer* werd gecreëerd door binnen de stafdirectie P&O de dienst Familiezaken (P&O — 0.2) op te richten;

Z. verwijzende naar doorgevoerde regelingen van andere Europese landen om het sociaal statuut en de financiële situatie van de partner te verbeteren,

Verzoekt de regering :

Voor meer vrouwen in de buitencarrière van de FOD BZ :

1. stapsgewijs een evenwichtige aanwezigheid van vrouwen en mannen in de diplomatieke vertegenwoordiging van ons land te realiseren aan de hand van streefcijfers en van een positief actieplan dat sleutelt aan de verschillende fasen van de loopbaan;

2. onderzoek te verrichten naar de aantrekkingskracht die de statutaire diplomatieke buitencarrière van diplomaat, consul en attachés voor ontwikkelingssamenwerking uitstralen en in welke mate deze genderneutraal is, alsook naar de organisatie van de diplomatie in andere landen zodat ons land kan leren uit de goede praktijken;

3. de instroom van vrouwen in de diplomatieke loopbaan te bevorderen via een aantal randvoorwaarden zoals een afschaffing van de instapleeftijd, de mogelijkheid om tijdelijk over te stappen naar de privé (zoals in Groot-Brittannië), ...;

4. de nodige sensibiliseringsacties op te zetten specifiek gericht op een grotere instroom van vrouwelijke diplomaten, consuls en attachés voor internationale samenwerking via meer doelgerichte informatiecampagnes én een intensievere en doelgerichte berichtgeving rond de organisatie van de toelatingsexamens voor deze drie diplomatieke carrières, alsook via informatiesessies in het hogere en universitair onderwijs;

5. de selectieprocedure meer genderneutraal te maken door :

— de examenjury steeds paritair samen te stellen;

— het organiseren van voorbereidende opleidingen en cursussen;

— en valorisant les compétences acquises ailleurs;

— en faisant en sorte que les tests soient moins orientés sur des connaissances objectives et tiennent compte davantage des aptitudes et des compétences en matière de communication;

6. de veiller à ce qu'un nombre suffisant de femmes puissent tenter leur chance dans la diplomatie européenne internationale et en particulier dans la délégation belge de l'équipe de Catherine Ashton, Haut représentant de l'Union pour les affaires étrangères et la politique de sécurité;

Dans le but d'améliorer la situation familiale du partenaire et des enfants dans le cadre de la carrière extérieure du SPF Affaires étrangères :

7. de mettre au point des mesures permettant de mieux combiner la vie professionnelle et la vie familiale pour les agents détachés au moyen d'un régime à part entière de congé de maternité, de congé parental, d'accueil des enfants, de travail à temps partiel, ...;

8. de soutenir de manière proactive les possibilités d'emploi des partenaires des agents détachés, entre autres grâce au réseau de postes des Affaires étrangères mêmes et par la conclusion d'accords bilatéraux avec différents pays de manière à ce que le partenaire des agents détachés soit en mesure d'exercer une activité professionnelle;

9. de charger le SPF Affaires étrangères de renforcer les droits des partenaires les agents détachés afin qu'ils puissent préserver leurs chances sur le marché du travail, notamment par les mesures suivantes :

— prolonger la période de référence permettant d'être admis au bénéfice des allocations de chômage (adaptation de l'article 30 de l'arrêté royal du 25 novembre 1991 portant réglementation du chômage);

— prolonger la période de trois ans pendant laquelle on est dispensé de stage du nombre de jours de cohabitation avec un Belge travaillant dans le cadre d'une représentation diplomatique ou consulaire à l'étranger (adaptation de l'article 42 de l'arrêté royal du 25 novembre 1991 portant réglementation du chômage);

— adapter la législation permettant aux partenaires de rester inscrits ou de s'inscrire à l'ONem durant la cohabitation avec un agent statutaire ou contractuel du SPF Affaires étrangères détaché dans des postes diplomatiques et consulaires à l'étranger, de sorte que des droits à la pension puissent être constitués et qu'un retour sur le marché du travail soit facilité (à l'instar du Danemark);

— de valorisatie van elders verworven competenties in aanmerking te nemen;

— de testen minder sterk te richten op feitelijke kennis en meer rekening te houden met communicatieve vaardigheden en attitudes;

6. ervoor te zorgen dat er voldoende vrouwen een kans krijgen in de internationale Europese diplomatie en in het bijzonder bij de Belgische afvaardiging voor de samenstelling van de equipe van Catherine Ashton, de Hoge Vertegenwoordiger voor Buitenlandse Zaken en Veiligheidsbeleid van de Europese Unie;

Voor meer aandacht voor de gezinssituatie van de partner en kinderen binnen de buitencarrière van de FOD BZ :

7. maatregelen uit te werken voor een betere combinatie werk-gezin in hoofde van de uitgezonden ambtenaar via een volwaardig stelsel van moederschapsverlof, ouderschapsverlof, kinderopvang, parttime werken, ...;

8. op proactieve wijze de tewerkstellingsmogelijkheden van de partners van de uitgezonden ambtenaren te ondersteunen onder andere vanuit het eigen posten-netwerk en via het verder afsluiten van bilaterale akkoorden met diverse landen zodat de partner van de uitgezonden ambtenaren beroepsactiviteiten kunnen ontwikkelen;

9. vanuit de FOD Buitenlandse Zaken de rechten van de partners van de uitgezonden ambtenaar te versterken opdat zij hun kansen op de arbeidsmarkt kunnen vrijwaren zoals :

— de verlenging van de referentieperiode om toegelaten te worden tot het recht op werkloosheidsuitkeringen (aanpassing van artikel 30 van het koninklijk besluit houdende de werkloosheidsreglementering van 25 november 1991);

— het recht op een verlenging van de stage vrijstellingsperiode van drie jaar met het aantal dagen van samenwoning met een Belg werkzaam in het kader van een diplomatieke of een consulaire vertegenwoordiging in het buitenland (aanpassing van artikel 42 van het koninklijk besluit houdende de werkloosheidsreglementering van 25 november 1991);

— een aanpassing van de wetgeving die de partners de mogelijkheid bieden ingeschreven te blijven of zich in te schrijven bij de RVA gedurende het samenwonen met een statutair of contractueel ambtenaar van FOD-BZ op zending in diplomatieke en consulaire posten in het buitenland, zodat pensioenrechten kunnen opgebouwd worden en een terugkeer naar de arbeidsmarkt gemakkelijker wordt gemaakt (volgens voorbeeld van Denemarken);

— adapter l'article 116 et suivants de l'arrêté royal du 19 novembre 1998 relatif aux congés et aux absences de sorte que le maximum de septante-deux mois au cours desquels l'agent peut interrompre complètement sa carrière puisse être dépassé à titre exceptionnel par les partenaires qui cohabitent avec un agent statutaire ou contractuel du SPF Affaires étrangères détaché dans des postes diplomatiques et consulaires (à l'instar de la Finlande);

10. de prendre des mesures afin d'améliorer le statut social du partenaire, en intégrant, par exemple, les « années en poste » des partenaires dans le calcul de la pension (à l'instar de la Finlande);

11. de prendre des mesures permettant de tenir davantage compte du coût élevé que représente l'expatriation pour les enfants de diplomates :

— une intervention dans les coûts de scolarité des enfants;

— une adaptation des procédures d'inscription des enfants scolarisés auprès des ministères flamands et francophones de l'enseignement à la lumière de la situation spécifique des diplomates, notamment un rappel parfois inattendu à Bruxelles;

— une adaptation de l'article 36 de l'arrêté royal du 25 novembre 1991 portant réglementation du chômage pour les enfants demandeurs d'emploi n'étant plus soumis à l'obligation scolaire et inscrits en tant que tels en Belgique, afin que leur situation particulière soit prise en compte, pour ce qui est des conditions auxquelles le jeune demandeur d'emploi qui vient de quitter l'école doit satisfaire pour être admis au bénéfice des allocations d'attente. Pour autant que le jeune demandeur d'emploi ne soit plus soumis à l'obligation scolaire et qu'il/elle soit inscrit(e) en Belgique et accomplisse le stage d'attente, les jours au cours desquels il/elle cohabite avec ses parents à l'étranger doivent être pris en compte pour l'accomplissement du stage;

12. d'inclure les partenaires et les enfants des agents détachés dans toutes les polices d'assurance que conclut le SPF Affaires étrangères avec des compagnies d'assurances;

13. d'évaluer les possibilités et les réalisations de la fonction de « *Family Officer* », d'étendre les compétences et de prévoir les moyens y afférents;

Dans le but de mieux tenir compte de la dimension du genre dans la diplomatie internationale :

14. de mettre à exécution les engagements figurant dans le Plan d'action national belge « Femmes, Paix et Sécurité » (2009-2012), et de prévoir en particulier des

— artikel 116 en volgende van het koninklijk besluit van 19 november 1998 betreffende de verloven en afwezigheden aanpassen zodat de maximumperiode van tweeënzeventig maanden waarin de ambtenaar zijn loopbaan volledig kan onderbreken, uitzonderlijk overschreden mag worden door de partners die samenwonen met een statutair of contractueel ambtenaar van FOD-BZ op zending in diplomatieke en consulaire posten (volgens het voorbeeld van Finland);

10. maatregelen te nemen om te voorzien in een beter sociaal statuut van de partner bijvoorbeeld door de « jaren op post » van de partners mee te tellen in de pensioenberekening (volgens het voorbeeld van Finland);

11. maatregelen te nemen om meer rekening te houden met de hoge kost van de expatriatie van de kinderen van diplomaten :

— een tegemoetkoming voor de onderwijskosten voor de kinderen;

— te pleiten voor een aanpassing van de inschrijvingsprocedures voor schoolgaande kinderen zowel bij de Vlaamse als Franstalige ministeries van onderwijs in het licht van de specifieke situatie van diplomaten, met name de soms onverwachte terugroeping naar Brussel;

— voor niet-leerplichtige, werkzoekende kinderen die in België als dusdanig zijn ingeschreven, moet artikel 36 van het koninklijk besluit van 25 november 1991 houdende de werkloosheidsreglementering aangepast worden waardoor enerzijds de bijzondere situatie in de voorwaarden aan welke de jonge werkzoekende schoolverlater moet voldoen om toegelaten te worden tot het recht op wachtuitkeringen, in rekening worden gebracht. En anderzijds voor zover de jonge werkzoekende niet meer onderworpen is aan de leerplicht en hij/zij ingeschreven is in België en deze in die hoedanigheid de stage vervult, moeten de dagen tijdens welke de jonge werkzoekende samenwoont met zijn ouder in het buitenland voor de vervulling van de stage in rekening worden gebracht;

12. de partners en kinderen van uitgezonden personeel op te nemen in alle verzekeringspolissen die FOD-Buitenlandse Zaken afsluit met verzekeringsmaatschappijen;

13. de mogelijkheden en de realisaties van de functie « *Family Officer* » te evalueren, de bevoegdheden uit te breiden en in de hieraan verbonden middelen te voorzien;

Voor meer gendraandacht in de internationale diplomatie :

14. uitvoering te geven aan de engagementen opgenomen in het Belgisch Nationaal Actieplan « Vrouwen, Vrede en Veiligheid » (2009-2012). Heel

formations consacrées au genre pour le personnel diplomatique;

15. de procéder rapidement à l'évaluation intermédiaire de ce Plan d'action national belge en tenant compte des indicateurs du Conseil de sécurité des Nations unies, des indicateurs de l'Union européenne et des bonnes pratiques à l'étranger;

16. de nommer un ambassadeur belge du genre (comme au Danemark et aux USA), chargé en particulier d'intégrer la dimension du genre dans la politique étrangère belge, de s'occuper davantage de la violence faite aux femmes et aux filles, et de stimuler l'autonomisation politique et économique des femmes;

17. de plaider auprès de l'Union européenne pour la nomination d'un « *special representative on gender equality* », chargé de la coordination de la politique relative au genre dans les différents services externes de l'Union européenne, conformément à un avis du Comité d'avis pour l'égalité des chances du Parlement européen;

18. d'insister auprès de l'UE et de ses États membres pour qu'ils recourent à la puissance politique et financière de l'Union en vue d'imposer une représentation accrue des femmes à tous les niveaux de décision au sein des institutions et des organes nationaux, régionaux et internationaux chargés de la prévention et du règlement des conflits;

19. de désigner des conseillers spéciaux pour la protection des femmes au cours de missions de paix dans le cadre de la lutte contre la violence sexuelle dans le prolongement de la résolution 1325 du Conseil de sécurité des Nations unies sur les femmes, la paix et la sécurité du 31 octobre 2000.

15 décembre 2010.

in het bijzonder te voorzien in gendertrainingen voor haar diplomatieke personeel;

15. de vooropgestelde tussentijdse evaluatie van dit Belgisch Nationaal Actieplan snel te realiseren en daarbij rekening te houden met de indicatoren van de VN-Veiligheidsraad, de EU-indicatoren en de goede praktijken uit het buitenland;

16. een Belgische genderambassadeur aan te stellen (zoals in Denemarken en de VSA) in het bijzonder om de genderdimensie in het Belgische buitenlandse beleid te mainstreamen, meer aandacht te hebben voor het geweld op vrouwen en meisjes, en de politieke en economische empowerment van vrouwen te bevorderen;

17. bij de EU te pleiten voor de aanstelling van een EU « *special representative on gender equality* », die verantwoordelijk is voor de coördinatie van het genderbeleid in de verschillende externe diensten van de Europese Unie, dit overeenkomstig een advies van het Adviescomité voor gelijke kansen van het Europees Parlement;

18. er bij de EU en de lidstaten op aan te dringen om de politieke en de financiële slagkracht van de EU te gebruiken om een grotere vertegenwoordiging van vrouwen af te dwingen op alle beslissingsniveaus binnen nationale, regionale en internationale instellingen en organismen die belast zijn met conflictpreventie en -beheersing;

19. het aanstellen van speciale adviseurs voor de bescherming van vrouwen tijdens vredesmissies in de strijd tegen seksueel geweld in het verlengde van de VN resolutie 1325 over « Vrouwen, Vrede en Veiligheid » van 31 oktober 2000.

15 december 2010.

Sabine de BETHUNE.  
Olga ZRIHEN.  
Dominique TILMANS.  
Marleen TEMMERMAN.  
Zakia KHATTABI.  
Vanessa MATZ.