

SÉNAT DE BELGIQUE

SESSION DE 2006-2007

1^{er} FÉVRIER 2007

L'Institut pour l'égalité des femmes et des hommes et ses études au sujet des femmes dans la politique

RAPPORT

FAIT AU NOM DU COMITÉ D'AVIS
POUR L'ÉGALITÉ DES CHANCES
ENTRE LES FEMMES ET LES HOMMES
PAR

MMES GEERTS ET ZRIHEN

I. INTRODUCTION

Le Comité d'avis pour l'égalité des chances entre les femmes et les hommes suit, avec un grand intérêt depuis des années, le fonctionnement de l'Institut pour l'égalité des femmes et des hommes.

Le 20 novembre 2006, M. Michel Pasteel a été désigné comme nouveau directeur de l'Institut pour l'égalité. Mme Vera Claes est présidente du Conseil d'administration de l'Institut depuis le 23 octobre 2006.

En outre, l'Institut a publié quelques études sur le rôle des femmes en politique.

BELGISCHE SENAAAT

ZITTING 2006-2007

1 FEBRUARI 2007

Het Instituut voor de gelijkheid van vrouwen en mannen en zijn studies over vrouwen in de politiek

VERSLAG

NAMENS HET ADVIESCOMITÉ
VOOR GELIJKE KANSSEN VOOR
VROUWEN EN MANNEN
UITGEBRACHT DOOR

DE DAMES GEERTS EN ZRIHEN

I. INLEIDING

Het Adviescomité voor gelijke kansen voor vrouwen en mannen volgt al jaren met veel belangstelling de werking van het Instituut voor de gelijkheid van vrouwen en mannen.

Op 20 november 2006 werd de heer Michel Pasteel benoemd als nieuwe directeur van het Instituut voor de gelijkheid. Mevrouw Vera Claes is sinds 23 oktober 2006 voorzitter van de Raad van Bestuur van het Instituut.

Bovendien publiceerde het Instituut enkele studies in verband met de rol van vrouwen in de politiek.

Composition du Comité d'avis / Samenstelling van het Adviescomité :

Présidente / Voorzitter : Fatma Pehlivan.

Membres / Leden :

SP.A-SPIRIT
VLD
PS
MR
CD&V
Vlaams Belang
CDH

Mimount Bousakla, Christel Geerts, Fatma Pehlivan.
Stéphanie Anseeuw, Margriet Hermans, Annemie Van de Casteele.
Jean Cornil, Marie-José Laloy, Olga Zrihen.
Jihane Annane, Jean-Marie Cheffert, Nathalie de T' Serclaes.
Sabine de Bethune, Elke Tindemans.
Yves Buysse, Nele Jansegers.
Clotilde Nyssens.

Compte tenu du renouvellement de la direction de l'Institut et de l'approche des élections fédérales, le Comité d'avis a jugé que le moment était opportun pour convier à une audition le directeur, la présidente du Conseil d'administration et les professeurs qui ont supervisé les études.

Le Comité d'avis a tenu les auditions suivantes dans le cadre du présent rapport :

— le 24 janvier 2007 : audition de M. Michel Pasteel, directeur de l'Institut pour l'égalité des femmes et des hommes;

— le 31 janvier 2007 : audition de Mme Vera Claes, présidente du Conseil d'administration de l'Institut pour l'égalité des femmes et des hommes;

— le 14 février 2007 : audition de Mme Petra Meier, chargée de cours à l'Université d'Anvers, Département de Sciences politiques, et de M. Stefaan Fiers, chargé de cours à la KULeuven, Faculté de Sciences sociales.

II. AUDITIONS

II.1. Audition de M. Pasteel, directeur de l'Institut pour l'égalité des femmes et des hommes

a) Exposé de monsieur Pasteel

L'Institut pour l'égalité des femmes et des hommes est un institut parastatal B, ce qui signifie qu'il a une autonomie dans son travail et qu'il a la personnalité juridique. Ainsi, il peut éventuellement se constituer partie civile dans le cadre de plaintes relatives à des discriminations sur base du genre.

L'Institut dispose d'un plan stratégique pour 2005-2007 qui a été défini tant par le Conseil d'administration que par la direction. Actuellement, les grandes options pour 2008 ne sont pas encore connues.

Les grands thèmes stratégiques de l'Institut sont :

— le respect de l'égalité des femmes et des hommes;

— développer et promouvoir des outils de *gender mainstreaming*;

— préparer et exécuter les décisions du gouvernement. Dans ce cadre, l'Institut a un rôle d'administration et travaille donc pour le ministre (services, réunions internationales ou au niveau européen). L'Institut peut également aider à l'élaboration de projets de loi ou d'arrêtés royaux;

— développer l'expertise sur les thématiques de l'égalité des femmes et des hommes. Les recherches

Gelet op de nieuwe personen aan het roer van het Instituut, en op de nakende federale verkiezingen, achtte het Adviescomité het een geschikt ogenblik om de directeur, de voorzitter van de Raad van Bestuur en de professoren die de studies hebben begeleid, uit te nodigen voor een hoorzitting.

Het Adviescomité hield de volgende hoorzittingen in het kader van dit verslag :

— op 24 januari 2007 : hoorzitting met de heer Michel Pasteel, directeur van het Instituut voor de gelijkheid van vrouwen en mannen;

— op 31 januari 2007 : hoorzitting met mevrouw Vera Claes, voorzitter van de Raad van Bestuur van het Instituut voor de gelijkheid van vrouwen en mannen;

— op 14 februari 2007 : hoorzitting met mevrouw Petra Meier, docente Universiteit Antwerpen, Departement Politieke wetenschappen, en met de heer Stefaan Fiers, docent KULeuven, Faculteit Sociale wetenschappen.

II. HOORZITTINGEN

II.1. Hoorzitting met de heer Pasteel, directeur van het Instituut voor de gelijkheid van vrouwen en mannen

a) Uiteenzetting van de heer Pasteel

Het Instituut voor de gelijkheid van vrouwen en mannen is een parastatale van het type B, wat betekent dat het beschikt over een zekere autonomie in zijn werkzaamheden en over rechtspersoonlijkheid. Zo kan het zich eventueel burgerlijke partij stellen in het kader van klachten over discriminatie op basis van geslacht.

Het Instituut beschikt over een strategisch plan voor 2005-2007, dat is opgesteld door de Raad van Bestuur en de directie. De grote krachtlijnen voor 2008 zijn nog niet vastgesteld.

De grote strategische thema's van het Instituut zijn :

— eerbiediging van de gelijkheid van vrouwen en mannen;

— *gender mainstreaming*-instrumenten ontwikkelen en promoten;

— regeringsbeslissingen voorbereiden en uitvoeren. In dat kader speelt het Instituut de rol van een overheidsdienst en werkt het dus voor de minister (diensten, internationale en Europese vergaderingen). Het Instituut kan ook meewerken aan het opstellen van wetsontwerpen of koninklijke besluiten;

— deskundigheid opbouwen over thema's betreffende de gelijkheid van vrouwen en mannen, door

menées en collaboration avec des universités, des centres universitaires ou tout autre centre ou association qui a une expertise permettent de développer cette expertise. La recherche scientifique alimente les actions concrètes sur le terrain;

— mettre en place une organisation adéquate.

En ce qui concerne l'actualité de l'Institut, qui s'inscrit dans le plan stratégique, la première préoccupation de monsieur Pasteel a été le personnel. L'absence de direction pendant un certain temps a causé une démotivation au sein du personnel. Une des tâches du directeur, chargé de la gestion journalière de l'Institut, consiste à remotiver l'équipe de 30 personnes. À présent, tous les membres du personnel travaillent ensemble dans une communication conviviale à l'intérieur d'une hiérarchie plate.

La deuxième préoccupation du directeur concerne la visibilité de l'Institut dans les médias. Il faudrait rendre l'Institut visible pour le citoyen, car il a comme objectif d'être tourné vers les personnes qui sont victimes de discriminations. Ainsi, depuis le 20 novembre 2006, on a parlé de l'Institut et de son action dans plus ou moins 45 articles de presse ainsi que dans 3 ou 4 journaux télévisés du soir.

L'Institut pour l'Égalité des Femmes et des Hommes a actuellement les priorités suivantes :

— la violence conjugale

La violence conjugale constitue un des principaux dossiers qui ne se trouvent pas explicitement dans les objectifs stratégiques de l'Institut. Dans ce dossier, l'Institut a un rôle de coordination dans le cadre du plan national d'action contre la violence conjugale. Le directeur souhaite que ce rôle de coordination soit plus actif. Par conséquent, il faudrait un travail interdépartemental et la constitution d'un groupe d'experts qui travaillent vraiment en synergie. En janvier 2007, il a été décidé de changer le mode de fonctionnement afin de permettre une bonne alimentation sur les questions de fond (le secret médical par exemple).

— la mission juridique

L'Institut va pouvoir jouer un rôle dans l'évaluation de la circulaire « Violence conjugale et intrafamiliale » du 7 mars 2006. L'Institut, qui travaille en collaboration avec le Collège des Procureurs généraux, a reçu dans ce cadre le mandat de participer à l'évaluation. Évidemment, le Service de la Politique criminelle est l'évaluateur naturel des circulaires de politique criminelle. L'Institut s'est mis d'accord avec ce Service pour élaborer un outil d'évaluation permanente.

middel van onderzoeken in samenwerking met universiteiten, universitaire of andere centra en verenigingen. Dit wetenschappelijk onderzoek dient als ondersteuning voor concrete acties;

— een adequate organisatie uitbouwen.

In verband met de huidige situatie in het Instituut, heeft de heer Pasteel zich in het kader van het strategisch plan eerst en vooral beziggehouden met het personeel. Het personeel was gedemotiveerd omdat er een tijdje geen directeur was. Eén van de taken van de directeur, die instaat voor het dagelijks beheer van het Instituut, is het motiveren van het team van 30 personen. Nu werken alle personeelsleden samen op basis van een dialoog binnen een vlakke hiërarchie.

De tweede doelstelling van de directeur betreft de zichtbaarheid van het Instituut in de media. Het Instituut moet zichtbaarder worden voor de burgers, aangezien het zich moet richten tot personen die het slachtoffer worden van discriminatie. Sinds 20 november 2006 is er in ongeveer 45 krantenartikelen en in enkele avondjournaals op tv sprake geweest van het Instituut.

Dit zijn de prioriteiten van het Instituut voor de gelijkheid van vrouwen en mannen :

— partnergeweld

Partnergeweld is een van de belangrijkste dossiers die niet uitdrukkelijk worden genoemd in de strategische doelstellingen van het Instituut. In dit dossier speelt het Instituut een coördinerende rol in het kader van het nationaal actieplan tegen partnergeweld. De directeur wil dat die coördinerende rol actiever wordt gespeeld. Er moet over de departementen heen worden gewerkt en er moet een groep van deskundigen worden opgericht die werkelijk intens samenwerken. In januari 2007 is beslist om van werkwijze te veranderen zodat vooruitgang kan worden geboekt met betrekking tot inhoudelijke kwesties (bijvoorbeeld het medisch beroepsgeheim).

— juridische opdracht

Het Instituut gaat ook een rol spelen in de evaluatie van de omzendbrief « Intrafamiliaal en partnergeweld » van 7 maart 2006. Het Instituut werkt samen met het College van procureurs-generaal en heeft de opdracht gekregen om mee te werken aan de evaluatie. De Dienst voor het strafrechtelijk beleid is uiteraard het best geplaatst om omzendingen inzake strafrechtelijk beleid te evalueren. Het Instituut zal samen met die dienst een instrument voor permanente evaluatie uitwerken.

Cette démarche permet de positionner l'Institut dans le monde judiciaire, ce qui est symboliquement très important vu ses missions juridiques. Celles-ci constituent un des défis de l'année 2007. Le directeur évalue pour le moment ce qui se passe au niveau de la réalisation des missions juridiques.

Il existe déjà une banque de données des plaintes qui fonctionne très bien et qui est alimentée régulièrement, ce qui permet de dégager des statistiques assez rapidement. La banque de données comporte à peu près 300 plaintes, enregistrées en 2 ans, ce qui est en réalité assez faible comme nombre de plaintes.

À ce sujet, monsieur Pasteel signale qu'il a été invité, en tant que directeur de l'Institut pour l'Égalité des Femmes et des Hommes, à l'Union européenne par le Commissaire européen à l'emploi, aux affaires sociales et à l'égalité des chances, Vladimir Spidla. Celui-ci a invité tous les représentants d'instituts ayant dans leur *core business* la problématique de l'égalité entre les femmes et les hommes.

Dans cette rencontre, 25 pays européens étaient représentés. Pourtant, seuls 4 ou 5 organismes avaient comme objet principal l'égalité des femmes et des hommes, les autres étant plutôt des institutions comme la HALDE (Haute Autorité de Lutte contre les Discriminations et pour l'Égalité) en France où l'on est dans la logique et la problématique diversité-égalité. La rencontre a toutefois permis à ces institutions de se rendre compte de la transversalité dans la problématique du genre.

C'est la première fois que tous les instituts se sont retrouvés à Bruxelles pour un tel échange. Par rapport à l'action et au nombre de plaintes, ils ont pu constater que la mise en route et la visibilité d'un institut posent partout des problèmes similaires. Le manque de visibilité peut être causé par l'existence d'autres organes (les syndicats par exemple), qui constituent une sorte de filtre pour les plaintes.

Concernant cette question, il est possible, pour la Belgique, de faire la comparaison avec le Centre pour l'égalité des chances et la lutte contre le racisme, qui existe déjà depuis 15 ans. Le Centre paraît plus visible que l'Institut. Ceci est toutefois lié à des raisons opérationnelles et de mise en route.

Actuellement, l'Institut travaille de manière active pour créer une synergie avec tous les acteurs et les partenaires possibles. Il se mettra également en contact avec les barreaux et les boutiques de droit. La collaboration peut aller du simple renvoi d'une plainte vers l'Institut à la formation des organes de première ligne.

Op die manier kan het Instituut een plaats veroveren in de gerechtelijke wereld, wat van groot symbolisch belang is gezien zijn juridische opdrachten. Deze juridische opdrachten vormen een van de grote uitdagingen van het jaar 2007. De directeur gaat momenteel na hoe ver de uitvoering van deze juridische opdrachten gevorderd is.

Er bestaat al een gegevensbank van klachten die heel goed werkt en die geregeld wordt aangevuld, zodat daaruit tamelijk snel statistieken kunnen worden gehaald. De gegevensbank bevat ongeveer 300 klachten, verzameld in 2 jaar, wat in feite niet echt veel is.

In dat verband wijst de heer Pasteel erop dat hij als directeur van het Instituut voor gelijkheid van vrouwen en mannen door Europees commissaris voor werkgelegenheid, sociale zaken en gelijke kansen, Vladimir Spidla, is uitgenodigd, samen met de andere vertegenwoordigers van instituten die als *core business* de problematiek van de gelijkheid van vrouwen en mannen hebben.

Bij deze ontmoeting waren 25 Europese landen vertegenwoordigd. Slechts 4 of 5 organen hadden echter als voornaamste doelstelling de gelijkheid van vrouwen en mannen. De andere waren veeleer instellingen zoals het Franse HALDE (*Haute Autorité de Lutte contre les Discriminations et pour l'Égalité*) die zich veeleer bezighouden met de hele problematiek diversiteit-gelijkheid. Door deze ontmoeting zijn deze instellingen zich bewust geworden van de transversale aard van de genderproblematiek.

Het was de eerste keer dat al deze instellingen in Brussel zijn samengekomen voor een dergelijke uitwisseling. Met betrekking tot de acties en het aantal klachten, is gebleken dat het opstarten en zichtbaar maken van een Instituut overal met dezelfde problemen gepaard gaat. Het gebrek aan zichtbaarheid kan te maken hebben met het bestaan van andere instellingen (vakbonden bijvoorbeeld), die een soort filter voor de klachten vormen.

In België kan men wat dat betreft de vergelijking maken met het Centrum voor gelijke kansen en racismebestrijding, dat reeds 15 jaar bestaat. Het Centrum heeft een betere zichtbaarheid dan het Instituut. Dat heeft echter te maken met operationele redenen en met de opstarting ervan.

Momenteel werkt het Instituut actief aan samenwerking met alle mogelijke actoren en partners. Het zal ook contact opnemen met de balies en de rechts-winkels. De samenwerking kan gaan van een gewone doorverwijzing van een klacht naar het Instituut tot de opleiding van eerstelijnsorganen.

— le *gender mainstreaming*

Bien que le *gender mainstreaming* englobe un domaine très vaste, l'Institut se limite pour l'instant essentiellement à la concrétisation de la loi *gender mainstreaming* qui a été adoptée à la Chambre le 16 novembre 2006 (1). Les arrêtés d'exécution doivent encore être réalisés. Un des principaux arrêtés concerne le test « genre », qui est semblable au test Kafka. Le Conseil des ministres a récemment adopté un troisième type de test, à savoir le test « développement durable ». Ce dernier contient la possibilité de développer le test « genre ».

L'Institut participera à l'élaboration du test « genre » et s'occupera certainement aussi de sa mise en application. Il faudra donc aussi être présent au niveau de la formation des gens concernés par la réalisation de ce test. À ce propos, monsieur Pasteel exprime sa crainte concernant la complexité à rendre cet instrument rapidement fonctionnel.

— la lutte contre les stéréotypes dans les médias et la publicité

La lutte contre les stéréotypes dans les médias et la publicité constitue une des préoccupations du Sénat, vu que, dans le passé, il a voté une résolution en la matière. Au niveau de l'Institut, des décisions ont été prises, mais rien n'a vraiment été concrétisé. Bien que le projet doive encore passer par le Conseil d'administration, il est question de faire une étude, ainsi qu'il a été demandé par le Sénat. L'objectif est de lancer cette étude assez rapidement en 2007.

Afin de réaliser cette étude, l'Institut a également pris contact avec le Jury d'Éthique Publicitaire pour voir dans quelle mesure l'Institut pouvait être partie prenante dans le mode d'évaluation. La sensibilisation en la matière semble en effet fondamentale : certaines publicités « sexistes » démontrent bien qu'il n'y a aucune déontologie.

Pour ce qui est des options stratégiques, le directeur doit obligatoirement passer par le Conseil d'administration.

L'orateur souhaite une collaboration efficace et un contact permanent avec le Comité d'avis pour l'égalité des chances entre les femmes et les hommes.

Le directeur de l'Institut parcourt rapidement les titres de quelques brochures et publications auxquelles l'Institut a collaboré et qui paraîtront prochainement :

— *Femme et politique* (3 brochures différentes);

(1) *Moniteur belge*, 13 février 2007.

— *gender mainstreaming*

Gender mainstreaming is een veelomvattend begrip, maar het Instituut beperkt zich momenteel vooral tot de concrete uitvoering van de *gender mainstreaming*-wet die de Kamer op 16 november 2006 heeft aangenomen (1). De uitvoeringsbesluiten moeten nog genomen worden. Een van de voornaamste besluiten betreft de « gendertest » die lijkt op de Kafka-test. De Ministerraad heeft onlangs een derde soort test goedgekeurd, die de duurzame ontwikkeling betreft. In deze laatste zit de mogelijkheid vervat om een « gendertest » te ontwikkelen.

Het Instituut zal meewerken aan het uitwerken van de « gendertest » en ook zeker aan de tenuitvoerlegging ervan. Het zal dus ook betrokken zijn bij de opleiding van de mensen die de test moeten uitvoeren. De heer Pasteel vreest dat het ingewikkeld zal zijn om de test snel operationeel te maken.

— de bestrijding van stereotypen in media en reclame

De bestrijding van stereotypen in media en reclame is een van de bekommernissen van de Senaat, die hierover in het verleden immers een resolutie heeft aangenomen. Het Instituut heeft een aantal beslissingen genomen, maar nog niet echt uitgevoerd. Er is sprake van een studie, zoals de Senaat gevraagd heeft, maar het ontwerp ervan moet nog door de Raad van Bestuur worden goedgekeurd. Het is de bedoeling om deze studie vrij snel in 2007 aan te vatten.

Om de studie te verrichten heeft het Instituut ook contact opgenomen met de Jury voor Ethische Praktijken inzake Reclame om na te gaan in welke mate het Instituut betrokken kan worden bij de evaluatie. Bewustmaking lijkt hierbij fundamenteel : sommige « sexistische » reclameboodschappen illustreren een duidelijk gebrek aan ethische praktijken.

Wat de strategische opties betreft, is de directeur verplicht om de Raad van Bestuur te raadplegen.

Spreker wenst een doeltreffende samenwerking en permanent contact met het Adviescomité voor gelijke kansen voor vrouwen en mannen.

De directeur van het Instituut overloopt snel de Franse titels van een aantal folders en publicaties waaraan het Instituut meegewerkt heeft en die eerstdaags zullen verschijnen :

— *Vrouw en politiek* (3 verschillende brochures);

(1) *Belgisch Staatsblad*, 13 februari 2007.

— *Femmes et hommes en Belgique. Statistiques et indicateurs de genre;*

— *L'égalité des femmes et des hommes. Un critère pour les marchés publics;*

— *Le mainstreaming du genre ou approche intégrée ou différenciée selon les sexes dans la fonction publique fédérale;*

— *Le rôle des hommes dans le changement et l'égalité;*

— *Rebondir sur Pékin + 10;*

— *L'écart salarial entre les femmes et les hommes;*

— *Le guide pratique EVA, qui a mis 6 ans à être élaboré, sera prêt en mars 2007. Il traitera des classifications de fonctions et des conclusions qu'on pourra en tirer.*

b) Questions et observations

Mme Pehlivan relève que les priorités de l'Institut pour l'égalité des femmes et des hommes qui ont été citées rejoignent les préoccupations du Comité d'avis pour l'égalité des chances entre les femmes et les hommes. Le Comité d'avis n'a toutefois qu'un rôle consultatif. L'Institut et le Comité d'avis pourraient s'épauler dans la lutte pour l'égalité entre les femmes et les hommes.

L'intervenante souligne que l'Institut a besoin d'une plus grande notoriété, ce qui nécessite des investissements supplémentaires.

Enfin, elle désire savoir quelle suite sera donnée aux 300 plaintes.

Mme de Bethune souligne l'importance du bon fonctionnement de l'Institut et le rôle majeur que joue à cet égard la politique du personnel. Cependant, l'Institut ne dispose toujours pas d'un directeur adjoint ou d'une directrice adjointe. Comment se déroule la procédure de désignation ?

Elle réclame de plus amples informations sur le traitement des plaintes. Quelle procédure suivent-elles au sein de l'Institut? Comment sont-elles filtrées? Sont-elles soumises au Conseil d'administration, lequel décide alors, sur avis du service juridique, de lancer ou non la procédure ?

Ensuite, Mme de Bethune se félicite de la collaboration entre l'Institut et le Collège des Procureurs généraux dans le domaine de la violence intrafamiliale. Cette approche paraît excellente et consiste en une juste reconnaissance des compétences de l'Institut.

— *Vrouwen en mannen in België. Genderstatistieken en genderindicatoren;*

— *L'égalité des femmes et des hommes. Un critère pour les marchés publics;*

— *Le mainstreaming du genre ou approche intégrée ou différenciée selon les sexes dans la fonction publique fédérale;*

— *Le rôle des hommes dans le changement et l'égalité;*

— *Toekomst na Peking + 10;*

— *De loonkloof tussen vrouwen en mannen;*

— *De praktische gids over het EVA-project, die 6 jaar in beslag heeft genomen, zal in maart 2007 klaar zijn. Hij behandelt de classificatie van functies en de besluiten die men daaruit kan trekken.*

b) Vragen en opmerkingen

Mevrouw Pehlivan merkt op dat de opgesomde prioriteiten van het Instituut voor de gelijkheid van vrouwen en mannen ook belangrijk zijn voor het Adviescomité voor gelijke kansen voor vrouwen en mannen. Het Adviescomité heeft echter slechts een adviserende rol. Het Instituut en het Adviescomité kunnen elkaar ondersteunen in de strijd voor de gelijkheid tussen vrouwen en mannen.

Spreekster beklemtoont de noodzaak van een grotere naambekendheid van het Instituut. Dit vergt extra investeringen.

Tot slot wenst zij te weten welke opvolging aan de 300 klachten wordt gegeven.

Mevrouw de Bethune wijst op het belang van een goede werking van het Instituut. Daarbij speelt het personeelsbeleid een belangrijke rol. Er is echter nog steeds geen adjunct-directeur of adjunct-directrice. Hoe verloopt de procedure voor de aanstelling ?

Zij zou graag meer informatie wensen over de klachtenbehandeling. Welke procedure doorlopen de klachten binnen het Instituut? Hoe worden ze gescreend? Worden ze voorgelegd aan de Raad van bestuur, die dan op advies van de juridische dienst beslist om al dan niet te procederen ?

Vervolgens verheugt mevrouw de Bethune zich over de samenwerking van het Instituut met het College van de Procureurs-generaal in verband met intrafamiliaal geweld. Dit lijkt een goede aanpak en een juiste erkenning van de bevoegdheden van het Instituut.

La sénatrice est, en revanche, moins enthousiaste pour ce qui est de la Charte des partis politiques. C'est un texte très décevant: il s'agit uniquement d'une déclaration de principe qui n'a rien de contraignant.

Enfin, Mme de Bethune souhaiterait encore poser un certain nombre de questions d'actualité. Quel est le point de vue de l'Institut à propos de la législation antidiscrimination européenne et dans quelle mesure y est-il associé? L'Institut est-il également associé à la mise en œuvre de la législation antidiscrimination européenne en Belgique? Comment sont les relations avec les communautés? L'intervenante rappelle que les communautés sont compétentes pour certaines matières figurant dans la loi antidiscrimination. Quel rôle joue l'Institut à cet égard? Existe-t-il une forme de collaboration entre l'Institut et les autorités locales? De quelle manière l'Institut sera-t-il associé à la réunion de la Commission de la condition de la femme (CCF) qui se tiendra à New York en mars 2007? Quels sont les thèmes qui figureront à l'ordre du jour cette année?

Mme Zrihen souhaite relever quelques points importants. En premier lieu, elle marque la crédibilité de l'Institut au niveau européen, surtout en tenant compte des statistiques et des informations que les parlementaires peuvent présenter grâce à l'Institut.

Elle fait également référence à une prochaine rencontre européenne avec les 25 États membres, qui attendent avec impatience des informations sur le travail qui a déjà été fait, en particulier concernant le volet juridique de dépôt des plaintes. Les difficultés autour de l'obtention des plaintes subsistent, car on essaie souvent de détourner des plaintes de discrimination à cause du genre dans d'autres aspects et de les répertorier comme étant par exemple des difficultés professionnelles.

La sénatrice demande des informations plus précises concernant l'ensemble des initiatives prises dans le cadre de la violence faite aux femmes. Ce sujet est à la croisée de plusieurs éléments qui ont des influences directes sur l'ensemble du travail mené dans le cadre de l'égalité des chances. Il est important d'informer, mais il ne faudrait pas principalement rester sur le volet des violences conjugales. Le type de discrimination «violence faite aux femmes» est tellement multiforme qu'il faut l'étudier de manière à ne pas en avoir une vision extrêmement réductrice.

Enfin, il faut veiller à ce que les mouvements féminins dans l'ensemble du territoire soient largement associés afin de ne pas avoir sur les questions internationales des dispositifs *top-down*, alors que des dispositifs de *bottom-up* seraient bien plus intéressants. Il est fondamental que la conscience du travail de l'égalité des chances traverse les continents. Cette conscience ne peut pas seulement être cloisonnée aux

De senator is daarentegen minder opgetogen over het Charter van de politieke partijen. Het is een zeer ontgoochelende tekst: het gaat enkel om een beginselverklaring, die niet eens afdwingbaar is.

Tot slot heeft mevrouw de Bethune nog een aantal actualiteitsvragen. Wat is de houding en de betrokkenheid van het Instituut inzake de Europese antidiscriminatiewet? Is het Instituut ook betrokken bij de uitvoering van de Europese antidiscriminatiewetgeving in België? Hoe zijn de verhoudingen met de gemeenschappen? Spreekster herinnert eraan dat de gemeenschappen bevoegd zijn voor bepaalde materies die in de antidiscriminatiewet vervat zitten. Welke rol heeft het Instituut hierin? Bestaat er een vorm van samenwerking tussen het Instituut en de lokale autoriteiten? Op welke manier is het Instituut betrokken bij de vergadering van de *Commission of the Status of Women* (CSW) die in maart 2007 in New York doorgaat? Welke thema's zijn dit jaar aan de orde?

Mevrouw Zrihen wenst een aantal belangrijke punten aan te halen. Om te beginnen wijst zij op de geloofwaardigheid van het Instituut op Europees vlak, vooral in het licht van de statistieken en inlichtingen die de parlementsleden kunnen voorstellen dankzij het Instituut.

Zij verwijst eveneens naar een volgende Europese ontmoeting met de 25 lidstaten die ongeduldig wachten op informatie over het reeds verrichte werk, met name over het juridische deel inzake het indienen van klachten. De moeilijkheden rond het indienen van klachten blijven bestaan, aangezien vaak wordt getracht klachten over discriminatie op basis van geslacht om te buigen tot andere aspecten en ze dan bijvoorbeeld als beroepsmoeilijkheden te bestemmen.

De senator vraagt meer informatie over alle initiatieven inzake geweld tegen vrouwen. Dat onderwerp is de combinatie van vele aspecten met rechtstreekse invloed op al het werk dat inzake gelijke kansen wordt verricht. Informeren is belangrijk, maar niet enkel over echtelijk geweld. «Geweld tegen vrouwen» is een zo veelzijdige vorm van discriminatie dat men bij de bestudering ervan de zaken niet te eng mag bekijken.

Ten slotte moeten alle vrouwenbewegingen uit het hele land erbij worden betrokken, zodat er over de internationale kwesties geen *top-down* bepalingen komen aangezien het veel interessanter is *bottom-up* werk te leveren. Het bewustzijn over het werk inzake gelijke kansen moet de continenten overstijgen. Het mag evenmin beperkt blijven tot de interessesfeer van vrouwen uit bevoorrechte landen, aangezien er

centres d'intérêt de femmes de pays plus privilégiés, dans la mesure où, en Belgique, vivent beaucoup de femmes d'origine étrangère.

Mme Van de Castele exprime des doutes quant à la création de divers instituts qui seraient chargés d'une problématique telle que l'égalité entre les hommes et les femmes. Or, sur le terrain, on constate souvent que les progrès sont dérisoires voire inexistantes.

La commissaire se demande pourquoi on a attribué la place de directeur de l'Institut à un homme alors que des femmes étaient également candidates à ce poste. On ne pourra véritablement parler de droits égaux entre les hommes et les femmes que le jour où des efforts seront faits de part et d'autre. Faut-il absolument un homme comme directeur pour que les résultats dépassent ce qui était possible jusqu'à présent? À cet égard, Mme Van de Castele aimerait savoir quelle était la proportion de femmes et d'hommes lors de la rencontre européenne qui a réuni les directeurs des vingt instituts.

M. Pasteel pourrait-il en dire plus au sujet des contacts entre l'Institut et un certain nombre d'autres organes tels que le Conseil national des femmes, l'administration du ministre compétent et les institutions similaires au niveau des communautés? Si l'on veut assurer une certaine visibilité à l'Institut, il faut surtout améliorer la visibilité d'un certain nombre de thèmes importants tels que la violence intrafamiliale. Et on ne peut y réussir que si l'on concentre tous les efforts sur le même thème.

Dans le cadre du dossier relatif à la violence intrafamiliale, la sénatrice demande si l'Institut a pris position en ce qui concerne le point très sensible du secret professionnel. Sans doute le Comité d'avis et l'Institut pourraient-ils se concerter.

En ce qui concerne le test actif qui sera effectué au niveau du gouvernement fédéral et par lequel on évaluera des critères de développement durable dont l'égalité des chances, la sénatrice souhaite savoir si l'Institut sera associé à la fois à sa préparation et à sa réalisation. Un certain nombre d'instances devront évaluer les tests actifs. L'Institut aura-t-il un rôle à jouer à cet égard?

Mme Van de Castele aimerait connaître les statistiques relatives aux brochures *Femmes et politique*, statistiques qui devraient évidemment être actualisées à la suite des élections communales du 8 octobre 2006. Ces élections se sont encore soldées par un résultat décevant du point de vue de la présence des femmes.

Enfin, l'intervenante renvoie à une résolution sur l'égalité de rémunération entre les femmes et les hommes, que le Comité d'avis pour l'égalité des

ook veel vrouwen van vreemde origine in België wonen.

Mevrouw Van de Castele drukt haar twijfels uit over het oprichten van allerlei instituten rond een problematiek zoals de gelijkheid van vrouwen en mannen. Op het terrein blijkt dikwijls dat er heel weinig of geen vooruitgang geboekt wordt.

Het commissielid vraagt zich af waarom een man als directeur van het Instituut aangesteld is, terwijl er ook vrouwelijke kandidaten waren. Men kan eigenlijk maar tot gelijke rechten tussen mannen en vrouwen komen als de inspanningen langs de twee kanten gebeuren. Zou een mannelijke directeur noodzakelijk zijn om meer te bereiken dan tot nog toe mogelijk was? In dit kader wenst mevrouw Van de Castele te weten in hoeverre er evenveel mannelijke als vrouwelijke collega's aanwezig waren op de Europese ontmoeting van de directeurs van de 20 instituten.

Kan de heer Pasteel meer toelichting geven over de contacten tussen het Instituut en een aantal andere organen zoals de Nationale Vrouwenraad, de administratie van de bevoegde minister en de gelijkaardige instellingen op het niveau van de gemeenschappen? Om aan de zichtbaarheid van het Instituut te werken, moet vooral aan de zichtbaarheid van een aantal belangrijke thema's zoals intrafamiliaal geweld gewerkt worden. Daar kan men slechts in slagen, als alle inspanningen gefocust worden op hetzelfde thema.

In het kader van het dossier intrafamiliaal geweld vraagt de senator of het Instituut een standpunt heeft over het zeer gevoelig punt van het beroepsgeheim. Wellicht kan er gemeenschappelijk overleg tussen het Adviescomité en het Instituut tot stand komen.

In verband met de «doe-test» die zal worden uitgevoerd op het niveau van de federale regering en waarbij duurzame ontwikkelingscriteria, waaronder gelijke kansen, moeten getoetst worden, wenst de senator te weten of het Instituut daarbij betrokken wordt, zowel wat de voorbereiding als de uitvoering ervan betreft. Een aantal instanties zullen de criteria van de «doe-testen» moeten testen. Is hiervoor een rol weggelegd voor het Instituut?

Mevrouw Van de Castele vraagt naar statistische gegevens met betrekking tot de brochures *Vrouw en politiek*, gegevens die uiteraard als gevolg van de gemeenteraadsverkiezingen van 8 oktober 2006 zouden dienen geactualiseerd te worden. Uit die verkiezingen is namelijk gebleken dat het resultaat nog altijd teleurstellend is.

Tot slot, verwijst spreekster naar een resolutie over gelijke beloning van mannen en vrouwen, die door het Adviescomité voor gelijke kansen in de Senaat wordt

chances prépare actuellement au Sénat. L'Institut a-t-il réalisé une étude à ce sujet ?

Mme Tindemans demande quel est le rôle des communes et comment les citoyens peuvent joindre l'Institut par l'intermédiaire des administrations.

Mme Pehlivan ajoute que la ville de Gand a été contactée par l'Institut au sujet de la politique locale en matière d'égalité entre les femmes et les hommes.

c) Réponses de M. Pasteel

En ce qui concerne la question de la directrice-adjointe, M. Pasteel remarque que la décision est prise par le ministre de tutelle. Le ministre de tutelle a chargé Selor de la sélection.

À propos des 300 plaintes, le directeur rappelle qu'il faut d'abord s'entendre sur la définition du mot « plainte ». Le concept de « plainte » inclut également toutes les demandes d'informations. Il est important de souligner qu'aucune des plaintes déposées n'a été suffisante pour pouvoir la porter devant un tribunal. À chaque fois, une solution a été trouvée.

En guise d'exemple, le directeur cite un dossier qui aurait pu aller jusque devant le juge : une personne avait signé un contrat de travail dans le secteur horeca où se trouvait une clause de rupture du contrat au moment où elle serait enceinte. La personne a été licenciée récemment, mais probablement pas à cause de son état de grossesse. Juridiquement, l'Institut ne peut pas intervenir. Le directeur envisage toutefois d'engager un dialogue de sensibilisation avec le secteur horeca.

Beaucoup de plaintes sont d'ailleurs plutôt des demandes d'informations. Ce sont souvent les syndicats qui avertissent l'Institut en cas de problèmes.

La cellule « mission juridique » ne compte que deux personnes : une néerlandophone et une francophone. Il ne s'agit donc pas encore d'une équipe complète. Le conseil d'administration vient de décider d'engager deux personnes supplémentaires. Selor est là aussi chargé de la sélection.

En ce qui concerne le nombre d'hommes et de femmes lors de la rencontre avec le commissaire européen Spidla, environ 9 sur les 20 personnes présentes étaient des hommes.

Pour ce qui est de la Charte des partis politiques, le directeur de l'Institut retient la position du CD&V et son insatisfaction par rapport aux résultats. Le constat du CD&V a été relayé par les présidents d'autres partis. La Charte est avant tout une déclaration d'intention de la part des partis politiques. L'Institut a uniquement été engagé comme facilitateur, pas

voorbereid. Heeft het Instituut hierover enig onderzoek verricht ?

Mevrouw Tindemans vraagt wat de rol van de gemeenten is en hoe de inwoners via de administraties het Instituut kunnen bereiken.

Mevrouw Pehlivan voegt hier aan toe dat de Stad Gent gecontacteerd is door het Instituut in verband met het lokale beleid inzake gelijke kansen voor vrouwen en mannen.

c) Antwoorden van de heer Pasteel

De heer Pasteel wijst erop dat de toezichhoudende minister beslist over een adjunct-directeur. De minister heeft Selor de opdracht gegeven de selectie uit te voeren.

De directeur wijst erop dat men het om te beginnen eens moet zijn over het begrip « klacht ». Dat omvat immers ook alle vragen om inlichtingen. Geen enkele klacht was uiteindelijk substantieel genoeg om voor de rechtbank te worden gebracht. Er werd telkens een oplossing gevonden.

De directeur geeft een voorbeeld dat wel door een rechter had kunnen worden behandeld. Een vrouw in de horeca had een arbeidscontract getekend dat voorzorg in een verbrekingsclausule in geval van zwangerschap. Die persoon werd recentelijk ontslagen, maar wellicht niet wegens haar zwangerschap. Juridisch gezien kan het Instituut niet optreden. De directeur is echter wel van plan de dialoog aan te gaan om de horeca bewust te maken van deze problematiek.

Veel klachten zijn trouwens veeleer vragen om informatie. Vaak brengen de vakbonden het Instituut op de hoogte van problemen.

De juridische cel telt voorlopig slechts twee personen, een Nederlandstalige en een Franstalige, maar het team is dus nog niet volledig. De Raad van Bestuur heeft onlangs besloten nog twee personen aan te werven; ook hier zal Selor voor zorgen.

Van de 20 aanwezigen bij de ontmoeting met Europees Commissaris Spidla, waren er 9 mannen.

De directeur noteert dan de CD&V ontevreden is met het Charter van de politieke partijen. De vaststelling van de CD&V is overgenomen door de voorzitters van de andere partijen. Het Charter is in de eerste plaats een intentieverklaring. Het Instituut is er enkel als facilitator bij betrokken, niet als deelnemer. Het Charter vormt slechts een aanzet tot veel meer. De

comme acteur. La Charte n'est donc qu'une amorce; il faudra aller beaucoup plus loin. Les programmes des partis constitueront le premier indicateur d'avancées éventuelles.

Sur la loi antidiscrimination, M. Pasteel remarque qu'elle comporte trois volets: un volet antidiscrimination en général, un second volet sur le racisme et un troisième sur le genre. Symboliquement, il y a une bonne avancée. L'Institut a rendu un avis assez critique sur plusieurs aspects, mais celui-ci n'a été suivi que sur certains points.

En ce qui concerne les rapports avec les communautés et les régions, l'Institut est en contact permanent avec elles dans le cadre des différents plans de coordination. Des politiques locales sont également mises en place. Il existe en effet un réseau de coordinatrices provinciales et de députés permanents provinciaux.

Chaque année, l'Institut envoie un appel à projets sur des thèmes précis autour de la violence conjugale ou de l'égalité homme-femme. Ainsi, il joue un rôle de coordination.

À propos de la conférence de New York, le directeur de l'Institut indique qu'elle aura lieu la semaine du 8 mars 2007. Malgré les discussions concernant la constitution de la délégation belge, l'Institut souhaite être présent. Le thème de la «petite fille» (éducation, mutilation génitale, ...) est un thème important qui concerne certainement plus les régions, même s'il a un aspect fédéral.

Concernant la question d'un homme à la tête de l'Institut, monsieur Pasteel ne souhaite pas éviter le sujet. Au niveau symbolique, montrer que des hommes sont préoccupés par la problématique de l'égalité des femmes et des hommes est un bon signal à l'égard des hommes pour faire évoluer les mentalités. Plus concrètement, l'intégration de la dimension homme est fondamentale dans des dossiers tel celui de la violence conjugale. On ne peut pas uniquement s'occuper des victimes. C'est dans ce cadre que l'Institut développe toute une politique par rapport aux auteurs des violences conjugales.

Pour ce qui est de l'élargissement du concept de violences conjugales, il ne concerne, au niveau européen, pas uniquement la violence interfamiliale. Il y a également les violences domestiques, la mutilation génitale, ... On ne peut pas oublier ces différentes déclinaisons du concept de violence à l'égard des femmes. Mais à vouloir trop en faire, l'on risque à un certain moment de ne pas pouvoir tout faire.

La secrétaire d'État aux Familles et aux Personnes handicapées mène pour l'instant une réflexion sur les mutilations génitales. L'Institut s'y associe, mais son

programma's van de partijen zullen de eerste bewijzen zijn voor mogelijke vorderingen.

De heer Pasteel wijst op de drie delen van de antidiscriminatiewet: discriminatie in het algemeen, racisme en genderdiscriminatie. Symbolisch gezien is er vooruitgang geboekt. Het vrij kritische advies van het Instituut is slechts op een aantal punten gevolgd.

Het Instituut onderhoudt voortdurend contacten met de gemeenschappen en gewesten over de verschillende coördinatieplannen. Er zijn ook lokale beleidsplannen uitgewerkt. Er bestaat een heel netwerk van provinciale coördinatrices en leden van de bestendige deputatie.

Ieder jaar verstuurt het Instituut een oproep met het oog op het indienen van projecten over duidelijk afgelijnde thema's inzake echtelijk geweld of de gelijkheid van mannen en vrouwen. Zo vervult het een coördinerende rol.

De conferentie van New York zal plaatsvinden in de week van 8 maart 2007. Over de samenstelling van de Belgische delegatie is er veel discussie, maar het Instituut wenst toch aanwezig te zijn. Het thema van het «jonge meisje» (opvoeding, genitale verminking, ...) is een belangrijk thema dat de gewesten zeker aanbelangt, al heeft het ook een federaal aspect.

De heer Pasteel wenst het thema van een man aan het hoofd van het Instituut niet uit de weg te gaan. Tonen dat mannen ook bezig zijn met de gelijkheid van vrouwen en mannen is symbolisch een duidelijk signaal voor mannen dat de mentaliteit moet veranderen. Concreter nog is de integratie van de mannelijke dimensie ontzettend belangrijk in dossiers als echtelijk geweld. Men moet zich niet alleen richten op de slachtoffers. Het Instituut werkt dan ook een beleid uit gericht op dit soort geweldplegers.

Dat geweld wordt op Europees vlak trouwens niet beperkt tot intrafamiliaal geweld. Het betreft ook huiselijk geweld, genitale verminking, ... Geweld tegen vrouwen kan vele vormen aannemen. Als men er te veel aspecten aan ziet, bestaat het gevaar dat niet alles kan worden behandeld.

De staatssecretaris voor het Gezin en Personen met een Handicap leidt momenteel de reflectie over genitale verminking. Het Instituut is daarbij betrokken,

premier objectif reste la violence conjugale au sens «classique» de violence dans le couple. Le directeur souhaite toutefois réfléchir avec le Conseil d'administration sur la possibilité d'élargir le champ d'action de l'Institut.

Concernant le test «genre», l'Institut est pleinement associé à l'élaboration de l'arrêté royal. Vu que le test «genre» a été intégré dans le test de développement durable, il y a des réunions régulières avec le SPD Développement durable.

Il s'agit là surtout d'un problème culturel: les décideurs devront à chaque fois réfléchir à la dimension genre dans les prises de décision. Ce ne sera pas simple, vu qu'il est question d'une matière complexe et que l'on n'a pas encore le réflexe. Par conséquent, il est possible d'envisager un premier test assez simple, qui rentrera vite dans les mœurs et qui pourra être amélioré par la suite.

En ce qui concerne les partis politiques qui souhaitent recevoir des subventions, une partie du budget de l'Institut est disponible à cet effet. Le directeur signale à cet égard qu'il a décidé, avec le Conseil d'administration, de déterminer 4 thématiques spécifiques dans le cadre de l'année européenne de l'égalité pour tous.

En ce qui concerne les liens entre l'Institut et les communes, M. Pasteel répond qu'il ne possède pas encore beaucoup d'informations. Il n'est pas sûr qu'il y ait une organisation structurelle vis-à-vis des communes.

Concernant les chiffres des élections communales, il y a eu un progrès. Dans certaines communes, les femmes sont majoritaires dans le Conseil communal.

II.2. Audition de Mme Claes, présidente du conseil d'administration de l'Institut pour l'égalité des femmes et des hommes

a) Exposé de Mme Claes

La première préoccupation de Mme Claes en tant que nouvelle présidente du conseil d'administration de l'Institut pour l'égalité des femmes et des hommes est de mieux faire connaître l'Institut et de lui donner une plus grande visibilité. Pour diverses raisons, les choses ne se sont pas toujours déroulées pour le mieux depuis la création de l'Institut en décembre 2002. Mme Claes présente ses priorités en ce qui concerne l'avenir de l'Institut.

Dans le cadre de l'amélioration de la visibilité, il faut également faire connaître au citoyen l'une des principales fonctions de l'Institut, à savoir la mission juridique qu'il est appelé à remplir, et le fait qu'il soit

mais concentreurt zich voornamelijk op partnergeweld in de klassieke zin van het woord, dit wil zeggen geweld binnen het koppel. De directeur wil echter wel met de Raad van Bestuur bespreken of het actievelid van het Instituut kan worden uitgebreid.

Het Instituut is volop betrokken bij de uitwerking van het koninklijk besluit inzake de gendertest. Aangezien die is geïntegreerd in de test inzake duurzame ontwikkeling, is er geregeld overleg met de FOD Duurzame ontwikkeling.

Dat is voornamelijk een cultureel probleem: de beleidsmakers moeten bij elke beslissing nadenken over de genderdimensie. Dat is niet simpel, aangezien het een complexe materie betreft en de reflex nog niet ingebakken is. Bijgevolg moet de test vrij simpel worden gehouden, zodat hij snel ingeburgerd raakt en vervolgens kan worden bijgestuurd.

Politieke partijen die subsidies wensen, kunnen beschikken over een deel van het budget van het Instituut. De directeur wijst erop dat hij samen met de Raad van Bestuur 4 specifieke thema's heeft vastgelegd in het kader van het Europese jaar van de gelijkheid.

De heer Pasteel antwoordt ook dat hij nog niet veel informatie heeft over de banden tussen het Instituut en de gemeenten. Hij is er niet zeker van dat er een structurele organisatie is voor de gemeenten.

Uit de cijfers van de gemeenteraadsverkiezingen blijkt wel een vooruitgang. In sommige gemeenten zijn er in de gemeenteraad meer vrouwen dan mannen.

II.2. Hoorzitting met mevrouw Claes, voorzitter van de Raad van Bestuur van het Instituut voor de gelijkheid van vrouwen en mannen

a) Uiteenzetting door mevrouw Claes

Als nieuwe voorzitter van de Raad van Bestuur van het Instituut voor de gelijkheid van vrouwen en mannen, is de eerste bekommernis van mevrouw Claes een betere bekendmaking en een grotere zichtbaarheid van het Instituut. Omwille van diverse redenen is sedert de oprichting van het Instituut in december 2002 niet altijd alles van een leien dakje gelopen. Wat de toekomst van het Instituut betreft, geeft zij een toelichting bij haar prioriteiten.

In het kader van een betere zichtbaarheid, moet één van de belangrijkste functies van het Instituut, namelijk de juridische missie en de rechtspersoonlijkheid, ook bij de burger bekend geraken. Dit aspect is nog te

doté de la personnalité juridique. Cet aspect n'est pas encore suffisamment développé, puisque l'Institut n'est même pas connu au numéro d'information général 1307.

La deuxième priorité est le soutien accordé à la société civile. Plusieurs problèmes se sont posés ces dernières années en ce qui concerne la communication avec les organisations de femmes. Il existe, au sein de la société civile, des mouvements de femmes qui possèdent une expertise très étendue. Il est dès lors essentiel pour l'Institut de soutenir la société civile en lui apportant un financement correct. Une grande partie du budget annuel sert à offrir un appui financier au Conseil des femmes francophones, au *Nederlandstalige Vrouwenraad*, à Amazone et à SOPHIA. L'Institut finance également le Conseil de l'égalité des chances entre hommes et femmes.

La troisième priorité concerne la reconnaissance et la valorisation de l'expertise présente au sein de l'Institut. Si le savoir-faire en matière de genre et d'égalité des chances reste trop peu déployé à ce jour, c'est à cause de la politique menée au niveau du personnel. L'expérience juridique des 30 membres du personnel et leur expertise dans des domaines comme le travail, la gestion des statistiques et la loi sur le *gender mainstreaming* doivent absolument être reconnues et valorisées. Elles pourront ainsi être utilisées efficacement par l'Institut.

L'Institut prend maintenant un nouveau départ et tant le directeur que la présidente du conseil d'administration mettent tout en œuvre pour que cette nouvelle phase soit une réussite. Dans le passé, le conseil d'administration a pris en charge diverses tâches que le statut organique attribuait en fait à la direction.

L'on travaille actuellement sur une répartition correcte des responsabilités entre le conseil d'administration et la direction. Cette discussion n'est pas facile étant donné que la confiance doit à nouveau s'installer entre la nouvelle direction et les membres du conseil d'administration.

Mme Claes a présidé jusqu'ici trois réunions du conseil d'administration. Au cours de la première de ces réunions, un vaste tour de table a été consacré à la désignation du nouveau directeur de l'Institut. Le compte rendu intégral de cette réunion a été transmis au ministre compétent.

On s'est également penché sur la répartition des responsabilités entre le conseil d'administration et la direction.

weinig ontwikkeld: bij het algemeen infonummer 1207 was het Instituut zelfs niet bekend.

De ondersteuning van het middenveld vormt een tweede prioriteit. De laatste jaren is één en ander fout gelopen in de communicatie met de vrouwenorganisaties. In het middenveld bevinden zich vrouwenbewegingen met zeer veel expertise. Het is dan ook een belangrijke opdracht voor het Instituut het middenveld te ondersteunen met een degelijke financiering. Een groot deel van het jaarlijkse budget gaat naar de financiële ondersteuning van de *Conseil des femmes francophones*, de Nederlandstalige Vrouwenraad, Amazone en SOFIA. Ook de Raad van Gelijke Kansen voor Mannen en Vrouwen wordt door het Instituut gefinancierd.

Een derde prioriteit betreft de erkenning en herkenning van de expertise die aanwezig is binnen het Instituut. Dat de *knowhow* aangaande gender en gelijke kansen tot op heden te weinig ontplooid is, heeft te maken met het gevoerde personeelsbeleid. Het is belangrijk dat de juridische deskundigheid en de expertise omtrent arbeid, statistiekenbeheer en de wet *gender mainstreaming* van de 30 personeelsleden erkend en herkend worden en bijgevolg doelmatig aangewend worden voor het Instituut.

Het Instituut is nu in een hernieuwde startfase beland, waarbij zowel de directeur als de voorzitter van de Raad van Bestuur alles in goede banen trachten te leiden. In het verleden heeft de Raad van Bestuur diverse taken op zich genomen die eigenlijk volgens het organiek statuut van het Instituut toebehoorden aan de directie.

Er wordt momenteel gewerkt aan een correcte verdeling van de verantwoordelijkheden tussen de Raad van Bestuur en de directie. Dit is geen evidente discussie, daar er opnieuw vertrouwen moet groeien tussen de nieuwe directie en de leden van de Raad van Bestuur.

Mevrouw Claes heeft tot nu toe drie vergaderingen van de Raad van Bestuur voorgezeten. Tijdens de eerste vergadering is een uitgebreide discussieronde gewijd aan de aanstelling van de nieuwe directie van het Instituut. Het volledige verslag daarvan is bezorgd aan de bevoegde minister.

Men is ook ingegaan op de verdeling van de verantwoordelijkheden tussen de Raad van Bestuur en de directie.

De plus, une procédure de recrutement a été lancée en vue d'engager deux membres du personnel supplémentaires pour la cellule « violence entre partenaires ». À partir du 1^{er} février 2007, une personne a aussi été désignée pour venir en appui au Conseil de l'égalité des chances.

Au cours de sa dernière réunion, le conseil d'administration a discuté de la désignation du directeur adjoint. Les membres du conseil d'administration ont souhaité que le directeur adjoint et le directeur ne soient pas de même sexe. Une recommandation a donc été envoyée au ministre compétent avec la proposition de compléter l'arrêté royal, en ce qui concerne l'exercice des fonctions de management au sein de l'Institut, par les mots « à compétence égale, le ministre donnera la priorité à une personne du sexe sous-représenté ». Le conseil d'administration a aussi proposé de prendre l'initiative d'insérer une disposition similaire qui s'appliquerait à l'ensemble des institutions et services publics fédéraux.

Les conditions à remplir pour exercer la fonction de directeur adjoint ont en outre été assouplies. Lors de l'engagement précédent, les candidats devaient justifier de six années d'expérience au sein d'un service public. Cette condition n'est désormais plus imposée, ce qui permet de ratisser plus large et d'arriver à un recrutement de meilleure qualité.

De plus, des modifications ont été apportées au règlement « petites subventions ». Mme Claes fait tout d'abord remarquer que la notion de « petite subvention » est une notion relative : le montant octroyé est substantiel pour les petites organisations qui travaillent avec des moyens limités.

En ce qui concerne les modifications, le budget annuel 2007 affecté aux « petites subventions » a été nettement revu à la hausse après que l'on eut constaté que le budget de 2006 était déjà presque entièrement épuisé dès le mois de septembre 2006. Le conseil d'administration a alors décidé de réduire d'un certain pourcentage tous les octrois de subventions. Mais ce ne fut pas une bonne opération pour les organisations demandeuses, car elles comptaient sur une certaine somme qui leur avait été promise.

Par ailleurs, les demandes de subsides seront dorénavant traitées mensuellement, dans un but de simplification, de clarification et d'accélération de la procédure. Dans le passé, les demandes n'étaient traitées que trois fois par an. L'on entend éviter ainsi que des organisations n'organisent leur activité ou ne réalisent leur projet avant de savoir si elles bénéficieront d'une subvention.

Bovendien is de aanwervingsprocedure opgestart voor twee extra personeelsleden binnen de cel partnergeweld. Vanaf 1 februari 2007 is ook iemand aangesteld om de Raad voor de Gelijke Kansen te ondersteunen.

Tijdens de laatste vergadering van de Raad van Bestuur is er een discussie geweest met betrekking tot de aanstelling van de adjunct-directeur. De leden van de Raad van Bestuur wilden laten vastleggen dat de adjunct-directeur van een ander geslacht moet zijn dan de directeur. Bijgevolg is een aanbeveling naar de bevoegde minister gestuurd met het voorstel om in het koninklijk besluit, bij de uitoefening van de managementfuncties van het Instituut, toe te voegen dat « bij gelijke bekwaamheid, de minister de voorkeur geeft aan een persoon van het ondervertegenwoordigde geslacht ». De Raad van Bestuur heeft tegelijk het voorstel gelanceerd om een initiatief te nemen met betrekking tot de invoering van een dergelijke bepaling voor alle federale instellingen en overheidsdiensten.

Voor de functie van adjunct-directeur zijn de voorwaarden bovendien verruimd. Bij de vorige aanwerving moesten de kandidaten 6 jaar ervaring hebben binnen een overheidsdienst. Deze voorwaarde wordt nu niet meer gesteld, wat een ruimere en betere rekrutering toelaat.

Daarnaast zijn er wijzigingen aangebracht in het reglement « kleine subsidies ». Mevrouw Claes merkt eerst en vooral op dat « kleine subsidie » een relatief begrip is : het betreft een substantieel bedrag voor de kleine organisaties die met beperkte middelen werken.

Wat de wijzigingen betreft, is in de eerste plaats het jaarbudget 2007 voor de « kleine subsidies » aanzienlijk verhoogd, daar men vastgesteld heeft dat het budget voor 2006 reeds in september 2006 bijna volledig opgebruikt was. De Raad van Bestuur heeft dan beslist alle subsidietoekenningen met een bepaald percentage te verminderen. Dit was echter geen goede zaak voor de aanvragende organisaties, want zij rekenden op een bepaald toegezegd bedrag.

In de tweede plaats zullen vanaf nu de subsidieaanvragen maandelijks behandeld worden, met de bedoeling een vereenvoudiging, verduidelijking en versnelling van de procedure te voorzien. In het verleden gebeurde dit slechts drie maal per jaar. Men wil zo vermijden dat organisaties hun activiteit organiseren of hun project reeds uitvoeren voor ze weten of er een toelage zal zijn.

Il est demandé aux organisations qui se voient accorder une subvention, de préciser clairement que leur projet est réalisé avec l'appui de l'Institut, en reproduisant le logo, le nom et les coordonnées de celui-ci.

Il avait été proposé que ce soit la direction qui approuve les demandes de subventions et que le conseil d'administration n'exerce une fonction de contrôle qu'après coup, mais cette proposition a été rejetée. Dans ce cas, le conseil d'administration devrait en effet agir *a posteriori* et éventuellement retirer le soutien promis à certains projets qui avaient pourtant reçu le feu vert. Le conseil d'administration exerce maintenant sa fonction de contrôle lors de l'octroi des «petites subventions».

Enfin, le conseil d'administration a arrêté la liste des thèmes prioritaires pour l'octroi des subventions en 2007. Ces thèmes correspondent à ceux de l'année européenne pour l'égalité des chances : combiner vie privée et vie professionnelle, lutter contre la violence, la loi sur le *gender mainstreaming* et l'égalité sur le marché du travail.

Le conseil d'administration trouve important de tenir compte, lors de la mise en œuvre concrète des projets, du fait que cette année est l'année européenne de l'égalité. Par conséquent, la moitié environ du budget affecté aux «petites subventions» servira à financer des activités se rapportant à ces quatre thèmes.

Mme Claes conclut des réunions du conseil d'administration que la confiance doit grandir tant envers la direction qu'envers les membres du personnel qui n'ont pas pu utiliser pleinement leur expertise ces dernières années. On a déjà capté des signaux positifs émanant du personnel.

En ce qui concerne les dossiers actuellement sur la table, la présidente du conseil d'administration trouve que le point le plus important est le développement de la base de données concernant les plaintes relatives au genre. La banque de données regroupe actuellement quelque 300 plaintes relatives au genre. Le but de cette initiative est que l'Institut utilise sa personnalité juridique pour soutenir de manière correcte et effective le citoyen victime d'une discrimination de genre.

À l'heure actuelle, il n'y a qu'un seul juriste qui s'occupe de cette banque de données du genre. Pour que cette banque de données des plaintes relatives au genre puisse devenir pleinement opérationnelle, il faudrait que l'expertise juridique puisse être étendue.

De plus, l'Institut prévoit à l'avenir une série d'accords de coopération avec les régions, les autres parastataux, le Centre pour l'égalité des chances et la lutte contre le racisme, en particulier concernant le développement de la base de données relatives aux

Wanneer organisaties effectief een subsidie krijgen, wordt hen gevraagd duidelijk te vermelden, met logo, naam en toenaam, dat het Instituut het project financieel ondersteunt.

Een voorstel waarbij de goedkeuring van de subsidieaanvragen door de directie zou gebeuren en de Raad van Bestuur enkel een controlefunctie achteraf zou uitoefenen, is afgewezen. In dat geval zou de Raad van Bestuur immers *a posteriori* moeten handelen en eventueel goedgekeurde projecten terugtrekken. De Raad van Bestuur oefent nu zijn controlefunctie uit bij de toekenning van de «kleine subsidies».

Ten slotte zijn ook de prioritaire thema's voor de toekenning van de subsidies in 2007 vastgelegd. De thema's komen overeen met de thema's van het Europees jaar voor gelijke kansen : de combinatie tussen privé- en beroepsleven, de strijd tegen geweld, de wet *gender mainstreaming* en de gelijkheid op de arbeidsmarkt.

De Raad van Bestuur vindt het belangrijk dat bij de concrete uitvoering van projecten rekening wordt gehouden met het feit dat dit jaar het Europees jaar van gelijkheid is. Bijgevolg is ongeveer 50% van het budget voor de «kleine subsidies» voorzien voor activiteiten rond deze 4 thema's.

Uit de vergaderingen van de Raad van Bestuur concludeert mevrouw Claes dat het vertrouwen moet groeien, zowel in de directie als in de personeelsleden, die de laatste jaren hun expertise niet ten volle hebben kunnen aanwenden. Er zijn nu reeds positieve signalen gekomen vanuit het personeel.

Wat betreft de dossiers die momenteel op tafel liggen, vindt de voorzitter van de Raad van Bestuur vooral de uitbouw van de *genderclaim*-databank belangrijk. In de klachtenbank zijn op dit ogenblik een 300-tal klachten met betrekking tot gender verzameld. De bedoeling is dat het Instituut daar zijn rechtspersoonlijkheid aanwendt om te komen tot een effectieve en degelijke ondersteuning van de burger in verband met genderdiscriminatie.

Op dit moment werkt er echter slechts één jurist aan de genderdatabank. Om de klachtenbank werkelijk operationeel te maken, zou de juridische expertise uitgebreid moeten worden.

Daarnaast voorziet het Instituut in de toekomst een aantal samenwerkingsakkoorden te sluiten met de regio's, de andere parastatalen, het Centrum voor de Gelijkheid van Kansen en voor de Racismebestrijding, in het bijzonder bij de uitbouw van de klachtenbank en

plaintes, et avec le ministre compétent et ce, afin de délimiter clairement les missions de l'Institut.

L'Institut a aussi publié récemment trois études concernant les femmes et leur participation à la politique. Les deux premières études, qui traitent, d'une part, de la participation des hommes et des femmes à la politique belge et, d'autre part, du parcours des femmes dans la politique belge, ont été réalisées par l'équipe de Stefaan Fiers (KUL) en collaboration avec l'ULB. La troisième étude a pour sujet l'intégration de la dimension du genre dans les partis politiques belges et a été réalisée par le groupe Politicologie de Petra Meier de la VUB. Leur but était d'examiner l'effectivité des lois sur la parité.

La première étude donne un aperçu des résultats des élections régionales et européennes de juin 2004. Sa conclusion est que les lois sur la parité ont certes permis d'améliorer la situation, mais que leur mise en œuvre reste minimaliste.

La deuxième étude, qui est consacrée au parcours des femmes dans la politique belge, a consisté à mener dans des groupes focaux d'élues politiques une étude portant sur les influences positives et négatives pour les femmes tout au long de leur parcours politique. Le constat qui a été fait à cette occasion est qu'il est important de convaincre les femmes de leur propre capacité et du fait qu'elles peuvent traduire un engagement social par un engagement politique.

Dans la dernière étude, Petra Meier et son équipe ont analysé l'intégration de la dimension du genre dans les partis politiques belges. De manière générale, l'étude conclut que les partis politiques intègrent plus ou moins la dimension du genre, par exemple en prévoyant que les vice-présidents ne peuvent pas être du même sexe que les présidents.

Enfin, Mme Claes donne encore un mot d'explication à propos de la Charte des partis politiques, qui a été signée par dix présidents de parti. Depuis mars 2006, l'Institut participait à la rédaction d'un texte collectif, en collaboration avec des délégués des partis politiques.

Cette Charte pour l'égalité a été fondée sur l'actuelle Charte des syndicats. Au départ de ce texte, l'initiative a été prise de mettre au point une Charte des partis politiques.

Les discussions ont été fort houleuses, ce qui est dû au fait que chaque parti a sa propre dynamique, son propre fonctionnement et ses propres priorités. Le texte ne comprend dès lors pas de choses révolutionnaires. Certains articles disposent par exemple que les partis politiques déterminent eux-mêmes quelles mesures ils jugent utiles et comment ils procéderont à l'évaluation de la Charte.

met de bevoegde minister, om duidelijkheid te scheppen inzake de taakafbakening van het Instituut.

Het Instituut heeft recent ook drie studies gepubliceerd met betrekking tot vrouwen en politieke deelname. De eerste twee studies, over de deelname van mannen en vrouwen aan de Belgische politiek en over de trajecten van vrouwen in de Belgische politiek, zijn samengesteld door het team van Stefaan Fiers (KUL) in samenwerking met de ULB. De derde studie heeft als onderwerp de integratie van de genderdimensie binnen de Belgische politieke partijen en is uitgevoerd door de vakgroep Politicologie van Petra Meier aan de VUB. De bedoeling was de effectiviteit van de pariteitswetten te onderzoeken.

De eerste studie geeft een overzicht van de resultaten van de regionale en Europese verkiezingen van juni 2004. De conclusie is dat de pariteitswetten effectief geholpen hebben, maar slechts minimaal werden ingevuld.

In de tweede studie, over de trajecten van de vrouwen in de Belgische politiek, werd bij focusgroepen van vrouwelijke verkozenen een onderzoek gedaan naar de positieve en negatieve invloeden voor vrouwen in hun politiek traject. Men heeft hierbij vastgesteld dat het belangrijk is vrouwen te overtuigen van hun eigen capaciteiten en van het feit dat zij een maatschappelijk engagement kunnen omzetten in een politiek engagement.

In de laatste studie hebben Petra Meier en haar team een analyse gemaakt van de integratie van de genderdimensie binnen de Belgische politieke partijen. Algemeen kan worden geconcludeerd dat de politieke partijen de genderdimensie min of meer implementeren, bijvoorbeeld door te voorzien dat de ondervoorzitters van verschillend geslacht moeten zijn.

Ten slotte geeft mevrouw Claes nog een woordje uitleg over het Charter van de politieke partijen, dat door tien partijvoorzitters is ondertekend. Sinds maart 2006 werkte het Instituut, samen met afgevaardigden van de politieke partijen, aan een gemeenschappelijke tekst.

Het uitgangspunt van dit Charter voor de gelijkheid was het bestaande Charter voor de vakbonden. Op basis daarvan heeft men het initiatief genomen om een Charter voor de politieke partijen te ontwikkelen.

De discussies verliepen heel moeizaam, wat te verklaren is door het feit dat elke partij een eigen dynamiek, een eigen werking en eigen prioriteiten heeft. In de tekst zijn bijgevolg geen wereldschokkende dingen te vinden. Zo staat in verschillende artikels dat de politieke partijen zelf bepalen welke maatregelen zij nodig vinden en hoe ze de evaluatie van het Charter zullen aanpakken.

Le fait que le texte ait été signé par dix partis revêt tout de même une grande importance. C'est la raison pour laquelle Mme Claes assimile plutôt la Charte à une déclaration d'intention dotée d'une grande valeur symbolique. Certains partis ont entre-temps déjà commencé à procéder à une modification de leurs statuts ou à l'élaboration d'un plan d'égalité des chances.

b) Questions et observations

Mme Geerts fait référence à une discussion intervenue lors de la création de l'Institut, au cours de laquelle plusieurs personnes ont fait remarquer que leurs tâches n'étaient pas suffisamment délimitées. Mme Claes a elle aussi déclaré qu'il convenait de cibler plus clairement les tâches de l'Institut. Pourrait-elle préciser si cette délimitation a déjà eu lieu ?

Mme Zrihen espère qu'on fera table rase du contentieux qui a pu exister dans le passé afin de penser aux perspectives et aux pistes énoncées par Mme Claes. Dans ce cadre, la sénatrice souligne l'importance d'une bonne collaboration non seulement entre l'équipe en place et le Conseil d'administration, mais également avec le ministre de tutelle.

Dans un certain nombre de conseils d'administration, on a l'habitude de proposer des projets et des initiatives qui sont confrontés aux projets et initiatives proposés par l'institution elle-même. Comment le conseil d'administration conçoit-il précisément sa fonction de collaboration avec l'institution ?

Ensuite, la sénatrice aimerait savoir quelle suite a été réservée à une demande de réalisation d'un document spécifique sur les femmes et la publicité.

Quels sont, au niveau du conseil d'administration, les choix sur la visibilité donnés à l'Institut pour l'égalité des femmes et des hommes ? Mme Zrihen pense que le rapport entre le ministre et l'Institut n'apparaît pas clairement dans le public.

Y a-t-il déjà des perspectives par rapport aux prochaines conférences internationales ? Si oui, de quelle manière est-il possible d'associer la vie associative des mouvements féminins à ce type de travail ?

Mme de Bethune plaide pour une délimitation très prudente du rôle du conseil d'administration et de la direction. Elle l'explique par le fait que la direction n'est pas encore au complet : en effet, la désignation d'un directeur adjoint ou d'une directrice adjointe pourrait encore prendre un an.

En ce qui concerne les dossiers relatifs aux demandes de subsides, la sénatrice adhère au point de vue du conseil d'administration. Ce serait une erreur de laisser à la direction le soin d'attribuer les

Toch is het van groot belang dat tien partijen de tekst ondertekend hebben. Daarom beschouwt mevrouw Claes het Charter veeleer als een intentieverklaring die een grote symboolwaarde heeft. Bepaalde partijen hebben ondertussen reeds de aanzet gegeven om een statuutwijziging door te voeren of om een gelijke kansenplan te ontwikkelen.

b) Vragen en opmerkingen

Mevrouw Geerts verwijst naar een gesprek bij de oprichting van het Instituut, waarbij een aantal personen opmerkten dat hun taak te weinig afgebakend was. Ook volgens mevrouw Claes moeten de taken van het Instituut duidelijker afgebakend worden. Kan zij verduidelijken of dit reeds is gebeurd ?

Wat betreft het geschil dat er in het verleden misschien is geweest, hoopt mevrouw Zrihen dat men *tabula rasa* zal maken ten einde aan de vooruitzichten en de denksporen te denken die door mevrouw Claes werden vermeld. In dat kader onderstreept de senator het belang van een goede samenwerking, niet alleen tussen het bestaande team en de Raad van Bestuur, maar ook met de toezichhoudend minister.

In een aantal raden van bestuur heeft men de gewoonte projecten en initiatieven voor te stellen die worden getoetst aan de projecten en initiatieven van de instelling zelf. Hoe ziet de Raad van bestuur zijn samenwerking met de instelling precies ?

Vervolgens wenst de senator te weten welk gevolg werd gegeven aan een verzoek om een specifiek document te maken over vrouwen en reclame.

Welke keuzen inzake zichtbaarheid heeft de Raad van Bestuur aan het Instituut voor de gelijkheid van vrouwen en mannen gegeven ? Mevrouw Zrihen denkt dat de verhouding tussen de minister en het Instituut voor het publiek niet duidelijk is.

Zijn er reeds vooruitzichten in verband met de komende internationale conferenties ? Zo ja, hoe kunnen de vrouwenbewegingen bij dat soort werk betrokken worden ?

Mevrouw de Bethune pleit ervoor zeer behoedzaam de rol van de Raad van Bestuur en de directie af te lijnen. Ze verklaart dit door het feit dat de directie nog niet voltallig is : de aanstelling van een adjunct-directeur of een adjunct-directrice kan immers nog een jaar op zich laten wachten.

Wat betreft de subsidiedossiers volgt de senator de stelling van de Raad van Bestuur. Het zou verkeerd zijn het toekennen van subsidies over te laten aan de directie. Zij verwijst evenwel naar het zware oneven-

subsidies. Elle invoque néanmoins le déséquilibre important entre les subsidies accordés aux organisations francophones et ceux octroyés aux organisations néerlandophones. Le fait que ce soit la première année que ce phénomène se produit est peut-être un hasard, mais il convient de veiller scrupuleusement à ce que cette situation ne se reproduise pas. Le conseil d'administration doit remédier promptement à de tels écarts en faisant les choix politiques nécessaires et en insufflant une nouvelle dynamique.

Mme de Bethune souhaite également que l'Institut réfléchisse à la collaboration avec le ministre compétent et avec le gouvernement. En effet, l'Institut joue un rôle important en matière de politique. Elle ne peut souscrire à la procédure de désignation du directeur parce qu'elle estime que le conseil d'administration aurait dû être chargé d'un rôle plus important en la matière. C'était aussi le cas initialement, mais c'est au ministre compétent que l'on a confié la majeure partie des responsabilités en matière de fixation des conditions de recrutement. Par conséquent, les compétences du conseil d'administration devraient être élargies et ne pas demeurer cantonnées à une fonction d'avis. Il faudrait donc déterminer de quelle marge d'action le conseil d'administration devrait exactement disposer pour fonctionner de manière correcte.

Dans le futur, l'Institut devrait aussi assumer un nombre sensiblement plus élevé de tâches stratégiques. Dans son exposé, Mme Claes a fait référence aux journées d'étude organisées par l'Institut et aux études intéressantes qu'il a réalisées et publiées. Faut-il toutefois que cela devienne l'activité principale de l'Institut? C'est plutôt aux mouvements de femmes et au milieu académique qu'il incombe d'organiser chaque année un certain nombre de journées d'étude, en collaboration avec les acteurs privés (issus de la société civile et des universités).

En revanche, l'Institut n'a pas vocation à devenir un centre de conférence ou d'étude où se concentrerait l'essentiel des activités et du financement. Or, les activités déployées par l'Institut au cours de l'année écoulée donnent l'impression que celui-ci se mue de plus en plus en un centre de conférence et d'étude.

L'Institut a pour mission de soutenir des initiatives, de donner des impulsions et de fournir des moyens. À cet égard, il doit concentrer ses activités au niveau du pouvoir, notamment en concluant des accords de collaboration avec des autorités locales et régionales, les communautés et les services fédéraux, ce qui lui permettra de donner à son action beaucoup plus d'impact.

En ce qui concerne le mouvement des femmes, le Comité d'avis a formulé un avis (1) relatif à une

wicht tussen de subsidies voor Franstalige en Nederlandstalige organisaties. Dat dit één jaar gebeurt kan te wijten zijn aan het toeval, maar er moet nauwgezet op toegezien worden dat dit geen constante wordt. De Raad van Bestuur moet op tijd dergelijke afwijkingen opvangen door de nodige beleidskeuzes te maken en een nieuwe dynamiek te creëren.

Mevrouw de Bethune wenst ook dat het Instituut nadenkt over de samenwerking met de bevoegde minister en de regering. Het Instituut speelt namelijk een belangrijke rol inzake het beleid. Zij kan zich niet vinden in de procedure voor de aanstelling van de directeur, omdat ze meent dat de Raad van Bestuur hierin een grotere rol had moeten krijgen. Oorspronkelijk was dat ook zo, maar men heeft het zwaartepunt inzake het bepalen van de voorwaarden voor de aanwerving sterker bij de bevoegde minister gelegd. Bijgevolg zouden de bevoegdheden van de Raad van Bestuur groter moeten worden en niet enkel bij een adviserende functie moeten blijven. Er moet dus bepaald worden wat de juiste actieruimte van de Raad van Bestuur zou moeten zijn om correct te functioneren.

In de toekomst zou het Instituut ook veel meer beleidstaken moeten opnemen. In haar uiteenzetting heeft mevrouw Claes verwezen naar studiedagen en interessante onderzoeken die door het Instituut opgezet en gepubliceerd zijn. Moet dit echter de hoofdactiviteit van het Instituut zijn? Het is eerder de bevoegdheid van de vrouwenbewegingen en van de academische wereld om jaarlijks een aantal studiedagen op te zetten in samenwerking met privé-actoren (zoals het middenveld en de universiteiten).

Het Instituut, daarentegen, heeft niet de roeping om een conferentie- of onderzoekscentrum te worden, waarop het zwaartepunt van de activiteiten en de financiering zou liggen. De activiteiten van het Instituut in het voorbije jaar geven echter de indruk dat men verglijdt naar een onderzoeks- en conferentiecentrum.

De rol van het Instituut is initiatieven ondersteunen, impulsen en middelen geven. Daarbij moet de focus van de activiteiten zich op het niveau van de macht situeren, met name door het maken van samenwerkingsverbanden met lokale en regionale autoriteiten, met de gemeenschappen en met de federale diensten. Zo zal het Instituut veel meer impact hebben.

Inzake de vrouwenbeweging heeft het Adviescomité in 2006 een advies (1) gemaakt over een

(1) Doc. Sénat, 2005-2006, n° 3-1749/1.

(1) Stuk Senaat, 2005-2006, nr. 3-1749/1.

évaluation des 100 ans de Conseils des femmes, dont la célébration fut une fantastique réussite grâce à l'énergie déployée par les conseils des femmes et au soutien financier de l'Institut. Dans ce cadre, Mme de Bethune a avancé l'idée, conjointement avec d'autres collègues, que le mouvement des femmes devrait pouvoir exploiter les retombées de la célébration du centenaire du Conseil des femmes et prendre des initiatives novatrices. L'Institut ne pourrait-il pas trouver un moyen de relayer ces impulsions vers le mouvement des femmes? Ne pourrait-il pas plaider auprès des organisations faitières des deux conseils des femmes en faveur de l'établissement d'un programme quinquennal novateur, de manière que l'on ne se limite pas à une simple année de célébration? Le travail de l'Institut en serait renforcé dans son assise.

Enfin, Mme de Bethune demande comment la présidente du Conseil d'administration de l'Institut envisage la collaboration entre celui-ci et le Comité d'avis. Comment ce dernier pourrait-il être associé au fonctionnement de l'Institut?

Mme Pehlivan estime qu'en ce qui concerne les accords de collaboration de l'Institut, l'aspect européen ne doit pas être négligé. D'ailleurs, un institut du même type va être créé au niveau européen. À cet égard, le Comité d'avis a demandé au ministre des Affaires étrangères de plaider pour que cet institut soit établi à Bruxelles. A-t-on déjà envisagé au sein de l'Institut ou du conseil d'administration une collaboration avec le futur institut européen?

c) Réponses de Mme Claes

En ce qui concerne la délimitation des tâches de l'Institut, la présidente du Conseil d'administration pense qu'il reste encore beaucoup de chemin à parcourir en la matière. Cet état de choses est lié à divers éléments, notamment la manière dont l'Institut s'est développé ces dernières années et au fait que les membres du personnel de l'Institut sont issus du département Emploi et Travail.

Or, l'Institut n'est plus une administration mais est devenu un parastatal de type B. Une concertation structurelle est en cours avec les autres parastataux afin de voir comment ceux-ci fonctionnent et de mieux définir et préciser la mission de l'Institut.

En ce qui concerne la collaboration entre le conseil d'administration et le ministre compétent, un protocole doit être conclu avec le ministre, comme c'est le cas pour les autres parastataux belges. Ici aussi, il faudra donc recourir à l'expertise des autres parastataux.

evaluatie van de viering van 100 jaar Vrouwenraad. Dankzij de energie van de vrouwenraden en de financiële steun van het Instituut is een fantastische viering tot stand gekomen. In dit kader heeft mevrouw de Bethune, samen met andere collega's de idee geopperd dat de vrouwenbeweging zou moeten kunnen kapitaliseren uit die viering van 100 jaar Vrouwenraad en vernieuwende initiatieven kunnen nemen. Zou het Instituut een manier kunnen vinden om die impulsen terug te geven aan de vrouwenbeweging? Kan het Instituut er bij de koepels van de twee vrouwenraden voor pleiten een vernieuwend vijfjarenprogramma op te stellen, opdat het niet bij één vieringjaar zou blijven? Dit kan het draagvlak van het werk van het Instituut versterken.

Tot slot vraagt mevrouw de Bethune hoe de voorzitter van de Raad van Bestuur van het Instituut de samenwerking ziet tussen het Adviescomité en het Instituut. Hoe kan het Adviescomité betrokken worden bij de werking van het Instituut?

Mevrouw Pehlivan vindt dat men bij de samenwerkingsverbanden van het Instituut het Europees aspect niet mag verwaarlozen. Er zal trouwens een instituut in dezelfde lijn geïnstalleerd worden op Europees niveau. In dit kader heeft het Adviescomité de minister van Buitenlandse Zaken gevraagd ervoor te pleiten dat dit in Brussel zou gevestigd worden. Heeft men binnen het Instituut of binnen de Raad van Bestuur reeds gedacht aan een samenwerking met het toekomstige Europees instituut?

c) Antwoorden van mevrouw Claes

Met betrekking tot de afbakening van de taken van het Instituut, denkt de voorzitter van de Raad van Bestuur dat er nog een heel traject moet afgelegd worden. Dit heeft met verschillende elementen te maken, onder meer de manier waarop het Instituut gegroeid is gedurende de afgelopen jaren en het feit dat de personeelsleden van het Instituut overgekomen zijn van het departement Tewerkstelling en Arbeid.

Het Instituut is nu echter geen administratie meer, maar een parastatale B. Er is momenteel een structureel overleg met de andere parastatalen, zodat men kan zien hoe daar gefunctioneerd wordt. Op die manier kan ook de taak van het Instituut beter en nauwkeuriger gedefinieerd worden.

Inzake de samenwerking tussen de Raad van Bestuur en de bevoegde minister, moet, zoals bij de andere Belgische parastatalen, een protocol afgesloten worden met de minister. Ook daar moet dus de expertise van de andere parastatalen aangewend worden.

En ce qui concerne la collaboration entre le conseil d'administration et la direction, on se fonde sur le statut organique, dont on souhaite qu'il définisse avec plus de précision les compétences de la direction et celles du conseil d'administration. Mme Claes indique que le conseil d'administration fera certainement preuve de prudence lorsqu'il transférera certaines tâches. Le fait que la direction ne soit pas encore au complet est un élément qui est également pris en compte.

Aucun projet en matière de « petites subventions » n'a encore été inscrit à l'ordre du jour du conseil d'administration pour 2007. La demande relative aux femmes et à la publicité sera donc probablement traitée en février. À cet égard, la présidente se rappelle qu'en 2006, le Comité d'avis avait voté une résolution relative à l'image des femmes et des hommes dans la publicité (doc. Sénat, n° 3-1341).

C'est un thème qui intéresse l'Institut. On examinera, conjointement avec le jury d'éthique publicitaire, dans quelle mesure l'Institut pourrait donner suite à ce thème par le biais d'une étude ou d'un autre projet.

En ce qui concerne la visibilité de l'Institut et le rôle du ministre vis-à-vis de celui-ci, il est certain que le conseil d'administration souhaitera les renforcer. À cet effet, des accords précis devront être conclus avec le ministre compétent.

Aux niveaux international et européen aussi, des démarches devront être entreprises. L'Institut belge pourra jouer un rôle de pionnier à cet égard. La Belgique dispose en effet d'un certain nombre de législations qui sont très à l'avant-garde et sur lesquelles on pourra s'appuyer. Celles-ci pourraient également servir de modèle en matière de « bonnes pratiques » pour les pays étrangers.

On peut effectivement déplorer que l'on ne soit pas parvenu à établir l'Institut européen du genre en Belgique, près du centre névralgique européen. Cela a sans doute fait l'objet d'un important travail de *lobbying* à tous les niveaux. Toutefois, ce qui importe à présent, c'est de nouer des liens avec ce nouvel institut du genre qui doit être créé. C'est une tâche qui pourrait aussi incomber au Comité d'avis.

Le déséquilibre dans la répartition des « petites subventions », dénoncé par Mme de Bethune, a également été pointé du doigt par divers membres du conseil d'administration. Ce déséquilibre peut être dû notamment au fait qu'un certain nombre d'organisations flamandes ont la possibilité d'introduire une demande de subsides auprès du département flamand compétent pour la politique en matière d'égalité des chances, ce qui n'est pas possible du côté francophone. Quoi qu'il en soit, on a convenu, à présent que le nouveau règlement est voté, d'organiser une campagne de promotion claire à ce sujet. On incitera aussi les organisations néerlandophones à y donner suite.

Voor de samenwerking tussen de Raad van Bestuur en de directie wordt gesteund op het organieke statuut, waarin duidelijkheid gewenst is over de bevoegdheden van de directie en de Raad van Bestuur. Mevrouw Claes wijst erop dat de Raad van Bestuur hier zeker behoedzaam te werk gaat bij het overhevelen van de taken. Het feit dat de directie nog niet voltallig is, is een bedenking die daar ook geformuleerd is.

De Raad van Bestuur heeft in 2007 nog geen projecten voor « kleine subsidies » op de agenda gehad. De aanvraag met betrekking tot vrouwen en publiciteit zal dus waarschijnlijk in februari behandeld worden. In dit kader herinnert de voorzitter zich dat in 2006 in het Adviescomité een resolutie over media-stereotiepen gestemd is (stuk Senaat, nr. 3-1341).

Dit is een thema dat het Instituut aanbelangt. Samen met de Jury voor Ethische Reclamepraktijken zal gekeken worden in welke mate het Instituut daar met een studie of een ander project gevolg aan kan geven.

Wat de zichtbaarheid van het Instituut en de rol van de minister ten aanzien van het Instituut betreft, is het duidelijk dat de Raad van Bestuur deze zeker wil vergroten. Daarover moeten duidelijke afspraken gemaakt worden met de bevoegde minister.

Ook op internationaal en Europees niveau moeten stappen ondernomen worden. Daarin kan het Belgische Instituut een voortrekkersrol spelen. België heeft een aantal zeer vooruitstrevende wetgevingen waarop men zich kan baseren en die in het buitenland als reclame kunnen dienen voor « goede praktijken ».

Het is inderdaad jammer dat men het Europees genderinstituut niet bij het centrum van de Europese instellingen in België heeft kunnen houden. Daar is wellicht op alle niveaus veel lobbywerk gebeurd. Het is nu echter belangrijk de banden aan te halen met dit nieuw op te richten genderinstituut. Dit kan ook vanuit het Adviescomité opgevolgd worden.

De onevenwichtige verdeling van de « kleine subsidies » die aangekaart werd door mevrouw de Bethune is ook door verschillende leden van de Raad van Bestuur aangehaald. Dit kan onder andere veroorzaakt zijn door het feit dat een aantal Vlaamse organisaties via het Vlaamse gelijke kansenbeleid een subsidieaanvraag kunnen indienen. Dit is niet mogelijk aan Franstalige kant. Nu het nieuwe reglement gestemd is, heeft men in ieder geval afgesproken dat daarrond een duidelijke promotiecampagne zou gevoerd worden. Men zal de Nederlandstalige organisaties er ook toe aanzetten om daar gevolg aan te geven.

En ce qui concerne les relations avec le ministre et le gouvernement dans son ensemble, la désignation à la fonction de directeur relevait aussi initialement du conseil d'administration. Tout comme Mme de Bethune, Mme Claes a constaté que l'arrêté royal a été modifié sur ce point mais, comme on l'a dit plus haut, un accord de collaboration sera conclu avec le ministre compétent et clarifiera entre autres le problème en question.

L'intervenante exprime toutefois des doutes quant au plaidoyer de Mme de Bethune qui voudrait que le conseil d'administration se charge d'un plus grand nombre de tâches stratégiques. Les deux journées d'étude que l'Institut a organisées (concernant, par exemple, le projet EVA relatif à l'écart salarial et à la classification des fonctions, ainsi que l'annonce de la mise en place de la banque de données relative aux plaintes), se sont avérées très utiles en vue de garantir une meilleure visibilité à l'Institut.

À l'occasion de ces journées d'étude, une brochure contenant une *checklist* et un mode d'emploi pour l'enregistrement des plaintes a également été publiée. Mme Claes pense que cela relève assurément des tâches de l'Institut.

La société civile joue un rôle important en l'espèce. L'objectif n'est certainement pas de faire de l'Institut un centre d'étude.

En ce qui concerne le soutien aux mouvements de femmes et, en particulier, l'évaluation des 100 ans du Conseil des femmes par le Comité d'avis, l'intervenante estime que le bilan fut très positif. Les initiatives nouvelles n'ont cessé de se multiplier et n'attendent qu'à être exploitées. Les leaders d'opinion aussi tiennent compte de plus en plus du fait que les conseils des femmes servent de vaste plate-forme aux organisations féminines individuelles. En ce qui concerne le protocole qui devra être conclu avec l'Institut, les organisations de femmes peuvent travailler avec un programme annuel novateur. L'Institut est même demandeur.

Enfin, en ce qui concerne la collaboration entre le Comité d'avis et l'Institut, Mme Claes pense qu'il serait opportun d'organiser une concertation et un échange de vues approfondi sur une base annuelle. Dans ce cas, il serait peut-être intéressant de ne pas attendre jusqu'en 2008 étant donné que la direction présentera sous peu trois notes stratégiques : une note relative à la mise en œuvre et au suivi du plan d'action national contre la violence entre partenaires, une note relative au *gender mainstreaming* et une note concernant la mission juridique.

Wat betreft de verhouding tot de minister en tot de voltallige regering, behoorde de aanstelling van de directiefunctie ook tot de oorspronkelijke rol van de Raad van Bestuur. Zoals senator de Bethune heeft mevrouw Claes ook vastgesteld dat het koninklijk besluit daaromtrent gewijzigd is, maar zoals reeds gezegd zal een samenwerkingsovereenkomst met de bevoegde minister opgemaakt worden. Daarin zal onder meer dit probleem moeten uitgeklaard worden.

Spreekster heeft echter haar twijfels bij het pleidooi van mevrouw de Bethune dat de Raad van Bestuur meer beleidstaken op zich zou nemen. De studiedagen die het Instituut georganiseerd heeft (zoals bijvoorbeeld het EVA-project met betrekking tot de loonkloof en de functieclassificatie, alsook met betrekking tot het bekendmaken van de klachtenbank), waren twee zeer nuttige studiedagen met het oog op een betere zichtbaarheid van het Instituut.

In het kader van de studiedagen is tevens een brochure gepubliceerd met een *checklist* en een handleiding om klachten te kunnen registreren. Mevrouw Claes denkt dat dit zeker tot de taken van het Instituut behoort.

Het middenveld speelt hier een belangrijke rol in. Het is zeker niet de bedoeling dat het Instituut een onderzoekscentrum zou worden.

Inzake de ondersteuning van de vrouwenbewegingen en in het bijzonder de evaluatie van 100 jaar Vrouwenraad door het Adviescomité, vindt spreekster dat het inderdaad om een heel positieve balans ging. Er waren voortdurend nieuwe initiatieven, die nu moeten gekapitaliseerd worden. Ook opiniemakers houden meer en meer rekening met het feit dat de vrouwenraden er zijn als breed platform van de individuele vrouwenorganisaties. Wat het protocol met het Instituut betreft, kunnen de vrouwenorganisaties met een vernieuwend jaarprogramma werken. Het Instituut is daar zelfs vragende partij.

Tot slot, wat betreft de samenwerking tussen het Adviescomité en het Instituut, denkt mevrouw Claes dat het opportuun is op jaarbasis een overleg en een grondige gedachtewisseling te hebben. In dit geval is het misschien wel interessant niet te wachten tot 2008, omdat de directie binnenkort drie strategische nota's zal voorstellen: een nota met betrekking tot de uitvoering en de opvolging van het Nationaal Actieplan Partnergeweld; een nota met betrekking tot *gender mainstreaming* en een nota met betrekking tot de juridische missie.

II.3. Discussion concernant les études sur les femmes en politique

A. Audition de M. Stefaan Fiers, chargé de cours à la KULeuven (Faculté des sciences sociales)

M. Fiers souligne tout d'abord qu'il est le directeur de recherches des études qu'il présentera ici et que celles-ci ont été élaborées en collaboration avec l'«*Instituut voor de Overheid*» de la KULeuven et le CEVIPOL (Centre d'étude de la vie politique) de l'ULB.

La participation des femmes et des hommes à la politique en Belgique

Les chercheurs ont reçu de l'Institut pour l'égalité des femmes et des hommes une mission d'étude très précise, comportant trois volets :

- la présentation de l'actualisation des indicateurs européens;
- la réalisation d'une étude spécifique sur les résultats des élections régionales et européennes du 13 juin 2004;
- la recherche d'un lien éventuel avec plusieurs facteurs socio-économiques, qui consiste à examiner si la participation des hommes et des femmes à la politique est déterminée par un certain nombre de facteurs socio-économiques.

Dans la première partie de l'étude, les indicateurs de l'Union européenne ont été actualisés. En ce qui concerne l'origine des indicateurs, une première ébauche avait été réalisée lors de la Conférence mondiale sur les femmes qui s'est tenue à Pékin en 1995. En 1999, la présidence finlandaise de l'Union européenne a dressé une liste de neuf indicateurs en vue de mesurer la participation des hommes et des femmes à la vie politique.

Parmi ces indicateurs, il y a le pourcentage de femmes dans les parlements nationaux et régionaux ainsi qu'au Parlement européen, le pourcentage de femmes au sein du pouvoir exécutif, le pourcentage de femmes au sein du pouvoir judiciaire (1), les secteurs où l'on trouve des femmes ministres et des femmes fonctionnaires, les formes spécifiques d'action politique qui visent à promouvoir une participation équilibrée des hommes et des femmes.

En ce qui concerne la Belgique fédérale, on a constaté une augmentation du nombre de femmes pour chaque indicateur en 2005-2006. Un mouvement de rattrapage tardif est intervenu, principalement sous

(1) Le pouvoir judiciaire n'a pas été examiné dans le cadre de la présente étude.

II.3. Bespreking van de studies over vrouwen in de politiek

A. Hoorzitting met de heer Stefaan Fiers, docent KULeuven (Faculteit Sociale wetenschappen)

De heer Fiers benadrukt eerst en vooral dat hij promotor was van de onderzoeken die hij zal voorstellen en die in samenwerking met het Instituut voor de Overheid van de KULeuven en het CEVIPOL (*Centre d'étude de la vie politique*) van de ULB tot stand gekomen zijn.

De deelname van vrouwen en mannen aan de politiek in België

De onderzoekers hebben een zeer afgelijnde opdracht gekregen van het Instituut voor de gelijkheid van vrouwen en mannen. Die opdracht bestond uit 3 luiken :

- de vraag om de actualisering van de Europese indicatoren te geven;
- een specifiek onderzoek te doen naar de resultaten van de regionale en Europese verkiezingen van 13 juni 2004;
- een tentatieve koppeling te maken aan enkele sociaal-economische factoren : kijken of de deelname van mannen en vrouwen aan de politiek bepaald wordt door een aantal sociaal-economische factoren.

In het eerste deel van het onderzoek zijn de indicatoren van de Europese Unie geactualiseerd. Wat de oorsprong van de indicatoren betreft, werd een eerste aanzet gegeven tijdens de Wereldvrouwenconferentie van Peking in 1995. In 1999 heeft het Finse EU-voorzitterschap 9 indicatoren opgesteld om de deelname van mannen en vrouwen aan de politiek af te meten.

Voorbeelden van indicatoren zijn : het percentage vrouwen in nationale en regionale parlements en in het Europees Parlement, het percentage vrouwen in de uitvoerende macht, het percentage vrouwen in de rechterlijke macht (1), de domeinen waarin vrouwelijke ministers en vrouwelijke ambtenaren actief zijn en de specifieke beleidsvormen ter bevordering van een evenwichtige deelname van mannen en vrouwen.

Voor federaal België anno 2005-2006 werd op elke indicator een stijging van het aantal vrouwen vastgesteld. Er is een late inhaalbeweging gebeurd voornamelijk onder invloed van de wet Smet-Tobback van

(1) De rechterlijke macht werd niet onderzocht in voorliggend onderzoek.

l'influence de la loi Smet-Tobback du 24 mai 1994. Depuis lors, la Belgique se situe dans le haut de la moyenne des pays européens.

M. Fiers donne deux exemples : la Belgique occupe la sixième place en ce qui concerne le nombre de femmes au parlement alors qu'au niveau fédéral, elle recule quelque peu dans le classement en ce qui concerne le nombre de femmes au gouvernement. Cet écart a été corrigé entre-temps grâce à un certain nombre de changements au sein du gouvernement.

Dans les parlements régionaux, en revanche, on note des différences assez sensibles. Le Parlement de la Région de Bruxelles-Capitale, où presque 40 % des élus sont des femmes, est le parlement régional où la représentation des femmes est la plus forte. Viennent ensuite le Parlement flamand, le Parlement de la Communauté française et le Parlement de la Communauté germanophone.

L'intervenant souhaite expressément attirer l'attention sur la situation du Parlement wallon, où la proportion de femmes a diminué entre 1995 et 1999. Même si une augmentation est intervenue en 2004, la proportion de femmes n'en reste pas moins inférieure à ce qu'elle est dans les autres parlements. Cela est dû entre autres au système électoral : l'élection du Parlement wallon s'effectue dans de petites circonscriptions électorales. Or, les petites circonscriptions électorales ont un impact négatif sur la place des femmes sur les listes électorales. Dans son étude, Mme Meier a démontré que plus la circonscription électorale est grande, plus la position des femmes s'améliore.

En 2005, le seuil d'un tiers d'élues a été atteint à la Chambre, au Sénat et au Parlement de la Région de Bruxelles-Capitale, mais pas dans les autres parlements ni au sein des conseils provinciaux et communaux. Après les élections communales de 2006, la situation s'est améliorée puisque ce seuil a également été atteint au sein des conseils communaux et provinciaux. Dans certaines communes flamandes (Aartselaar, Ardoioie, Gand, Geel, Hasselt, Lubbeek, Ranst et Rumst), les femmes sont majoritaires au sein des conseils communaux.

On peut également tirer les constats suivants :

— les postes de ministre occupés par des femmes se situent essentiellement dans les départements socioculturels et moins dans les fonctions économiques, d'infrastructure et de base (comme, par exemple, les ministères du Budget, des Finances, des Affaires étrangères et de l'Intérieur);

— les femmes fonctionnaires travaillent en majorité dans les départements ministériels en charge de matières économiques et sociales et pas dans ceux qui gèrent les fonctions de base et l'infrastructure;

24 mai 1994. Ondertussen neemt België een positie in vooraan in de middenmoot van de Europese landen.

De heer Fiers geeft twee voorbeelden. Wat het aantal vrouwen in het parlement betreft, staat België op de zesde plaats. Wat het aantal vrouwen in de regering betreft, zakt de positie van België op het federale niveau een beetje terug. Dit verschil is ondertussen gecorrigeerd dankzij een aantal wissels in de regering.

In de regionale parlementen daarentegen zijn vrij aanzienlijke verschillen merkbaar. Het regionaal parlement met de grootste vrouwelijke vertegenwoordiging is het Brussels Hoofdstedelijk Parlement, met bijna 40 % vrouwelijke verkozenen. Daarna volgen het Vlaams Parlement, het Parlement van de Franstalige Gemeenschap en het Parlement van de Duitstalige Gemeenschap.

Spreker wijst nadrukkelijk op de positie van het Waals Parlement, waar het aandeel vrouwen tussen 1995 en 1999 verminderd is. In 2004 is er een stijging, maar het aandeel vrouwen blijft kleiner dan in de andere parlementen. Dit heeft onder andere te maken met het kiesstelsel: de verkiezing van het Waals Parlement gebeurt in kleine kieskringen. Het is echter zo dat kleine kieskringen negatieve gevolgen hebben voor de positie van vrouwen op politieke lijsten. Mevrouw Meier heeft in haar studie aangetoond dat hoe groter de kieskring, hoe beter de positie voor vrouwen is.

In 2005 werd de grens van één derde vrouwelijke verkozenen gehaald in de Kamer, de Senaat en in het Brussels Hoofdstedelijk Parlement, maar niet in de andere parlementen, de provincie- en gemeenteraden. Na de gemeenteraadsverkiezingen in 2006 is de situatie verbeterd: dit aantal werd tevens in de gemeente- en provincieraden gehaald. In sommige Vlaamse gemeenten (Aartselaar, Ardoioie, Gent, Geel, Hasselt, Lubbeek, Ranst en Rumst) vindt men een meerderheid van vrouwelijke gemeenteraadsleden.

Andere vaststellingen zijn :

— vrouwelijke ministers zijn voornamelijk in socio-culturele departementen terug te vinden en niet zozeer in economische, infrastructuur- en basisfuncties (zoals bijvoorbeeld de ministeries van Begroting, van Financiën, van Buitenlandse en Binnenlandse Zaken);

— de meerderheid van de vrouwelijke ambtenaren bevinden zich in de ministeriële departementen van economische en sociale aangelegenheden, niet in de basisfuncties en de infrastructuur;

— plus on monte dans les échelons de la hiérarchie, moins on trouve de femmes fonctionnaires.

Le deuxième volet de l'étude analyse les résultats des élections de 2004 en fonction de plusieurs critères, à savoir la présence des femmes sur les listes, le comportement de vote à l'égard des candidates (obtiennent-elles plus ou moins de voix de préférence?), le profil des candidates et des élues et les mandats des femmes parlementaires au sein des commissions parlementaires.

M. Fiers rappelle qu'en 2004, la parité était requise sur les listes. De plus, il était exigé que l'une des trois places de tête soit occupée par une femme.

Or, du côté néerlandophone, on ne comptait que sept femmes têtes de liste sur un total de quarante contre dix femmes têtes de liste sur septante-quatre du côté francophone. En outre, on a constaté que quatorze listes néerlandophones avaient attribué la deuxième place à une femme contre quarante listes du côté francophone, ce qui est sensiblement plus élevé. Les listes sur lesquelles les deux premières places étaient occupées par des femmes étaient plutôt rares: deux listes en Flandre (chaque fois du parti *Groen!*) et aucune en Belgique francophone.

En Flandre, la première femme n'apparaît généralement qu'à la troisième place. On peut donc dire que les partis politiques ont eu une lecture minimaliste des exigences légales.

En ce qui concerne la présence des femmes aux places éligibles, le Parlement de la Région de Bruxelles-Capitale est celui qui obtient les meilleurs résultats, devant le Parlement européen, le Parlement flamand, le Parlement wallon et le Parlement de la Communauté germanophone.

En Flandre, à peine deux listes électorales sur quarante ont appliqué le principe de l'alternance homme-femme contre dix-neuf listes sur septante-quatre en Belgique francophone.

En outre, on a procédé pour chaque parti à une analyse plus approfondie du nombre d'élues et du nombre de voix de préférence obtenu par les femmes. Ce nombre se situe entre 36 et 43 %, ce qui montre qu'en dépit de la parité des listes, les hommes continuent à recueillir davantage de voix de préférence.

De surcroît, on constate que, lorsque les femmes accèdent au Parlement, c'est principalement en qualité de suppléants. Elles ne sont donc pas toujours élues directement.

En ce qui concerne le profil des femmes mandataires, on note que les critères de l'âge, de la profession et du lieu de résidence des femmes jouent un rôle important. S'agissant de l'âge, on relève des différen-

— het aantal vrouwelijke ambtenaren daalt naarmate men hoger in de hiërarchie stijgt.

In het tweede deel van het onderzoek werden de resultaten van de verkiezingen van 2004 geanalyseerd op basis van de aanwezigheid van vrouwen op de lijsten, het stemgedrag voor vrouwelijke kandidaten (halen zij meer of minder voorkeursstemmen?), het profiel van de vrouwelijke kandidaten en verkozenen en de mandaten van vrouwelijke parlementsleden in de parlementaire commissies.

De heer Fiers herinnert eraan dat in 2004 de pariteit vereist was op de lijsten. Bovendien moest één van de drie eerste posities op een lijst ingenomen zijn door een vrouw.

In de Nederlandstalige partijen zijn er echter maar 7 vrouwelijke lijsttrekkers op een totaal van 40 lijsttrekkers. In de Franstalige partijen zijn dat er 10 op 74. Verder blijkt dat op 14 Nederlandstalige lijsten de eerste vrouw op de tweede plaats staat. Bij de Franstalige partijen ligt dat aantal merkkelijk hoger: 40 lijsten plaatsen de eerste vrouw op de tweede positie. Er zijn amper lijsten waar zowel de eerste als de tweede plaats voor een vrouw is: 2 lijsten in Vlaanderen (telkens van de partij Groen!) en geen in Franstalig België.

In Vlaanderen zet men veelal de eerste vrouw slechts op de derde plaats. Men heeft bijgevolg een minimale lezing van de wettelijke vereisten geleverd.

Wat betreft het plaatsen van vrouwen op verkiesbare plaatsen scoort het Brussels Hoofdstedelijk Parlement het hoogst, voor het Europees, het Vlaams, het Waals en het Duitstalig Parlement.

Het ritsprincipe vindt men in Vlaanderen terug in amper 2 van de 40 kieslijsten en in Franstalig België op 19 van de 74 lijsten.

Bovendien is, per partij, een diepere analyse gedaan van het aantal verkozenen en van het aantal voorkeursstemmen die vrouwen gehaald hebben. Het aantal voorkeursstemmen varieert tussen 36 en 43 %, wat aantoont dat er nog steeds — en ondanks de pariteit op de lijsten — meer voorkeursstemmen aan mannen gegeven worden.

Vrouwen komen bovendien voornamelijk via opvolging in het Parlement en worden dus niet altijd rechtstreeks verkozen.

Met betrekking tot het profiel van de vrouwelijke mandatarissen, spelen de leeftijd, het beroep en de woonplaats van de vrouwen een belangrijke rol. Wat de leeftijd betreft, zijn er verschillen tussen de

ces entre les candidates et les élues effectives. Si l'on se base sur le critère de la profession, force est de constater qu'il n'y a parmi les élues que peu de femmes au foyer, de chômeuses, d'ouvrières et d'agricultrices. Une des caractéristiques relevées en Flandre est qu'il y a parmi les élues relativement beaucoup de femmes titulaires d'une profession libérale; en Belgique francophone, les élues sont essentiellement des fonctionnaires.

En ce qui concerne le critère du lieu de résidence, on peut constater qu'il y a plus de femmes que d'hommes qui proviennent de zones urbaines. Au Parlement wallon, il y a une différence entre les candidates et les élues : bien que les candidates soient recrutées indifféremment dans les zones urbaines ou à la campagne, ce sont principalement les femmes des zones urbaines qui sont élues.

D'une manière générale, on constate que les hommes sont plus nombreux à obtenir un mandat communal, qu'il y a beaucoup moins de femmes bourgmestres et que, si les échevines obtiennent un score relativement bon, c'est parce qu'elles étaient assez bien représentées sur les listes.

L'étude conclut que si les femmes ne percent pas vraiment dans la politique, c'est parce qu'elles n'exercent pas assez souvent de mandat communal.

Enfin, les chercheurs ont examiné les mandats au sein des commissions parlementaires. Un nombre limité de présidents et de vice-présidents sont des femmes. Un quart des commissions de la Chambre et du Sénat ont une composition paritaire; dans les autres parlements, cette proportion est encore plus faible. Il va sans dire qu'on doit à chaque fois interpréter ces chiffres en gardant à l'esprit qu'il y a moins de femmes parlementaires.

Dans la troisième partie de l'étude, on a vérifié un certain nombre d'hypothèses socio-économiques. Les chercheurs ont observé une covariance (1) avec le nombre de sièges (plus la circonscription électorale est grande, plus il y a de femmes au parlement), avec le degré d'industrialisation de la province (plus il y a d'entreprises qui se créent — un signe d'expansion économique — plus il y a de femmes qui siègent au parlement) et avec le degré d'urbanisation (plus la région est urbanisée, plus le nombre de femmes au parlement est élevé).

On n'a relevé aucune covariance avec le taux de chômage et le revenu moyen au sein d'une circonscription électorale déterminée (les circonscriptions électorales pauvres ou moins prospères n'envoient pas plus ou moins de femmes au parlement).

(1) La covariance implique qu'il y a une augmentation égale du nombre de femmes pour une augmentation égale des variables que l'on examine. Il n'y a donc pas de lien de cause à effet.

kandidaten en de effectief verkozenen. Kijken we naar het beroep dan kan er worden vastgesteld dat er weinig thuiswerkenden, werklozen, arbeiders en landbouwers onder de verkozenen zijn. In Vlaanderen valt op dat er een vrij hoge score is voor de vrije beroepen onder de vrouwelijke verkozenen; in Franstalig België zijn dat voornamelijk ambtenaren.

Wat betreft de woonplaats kan worden vastgesteld dat vrouwen meer dan mannen uit stedelijke gebieden worden gerekruteerd. In het Waals Parlement is er een verschil tussen de kandidaten en de verkozenen: alhoewel de kandidaten gelijkelijk gerekruteerd worden uit stad of platteland, zijn het hoofdzakelijk vrouwen uit de stedelijke gebieden die verkozen worden.

In het algemeen hebben meer mannen dan vrouwen een gemeentelijk mandaat, zijn er veel minder vrouwelijke burgemeesters en halen vrouwelijke schepenen een relatief goede score, omdat ze vrij nadrukkelijk op de lijsten aanwezig waren.

Het onderzoek concludeert dat vrouwen het platform van het gemeentelijk mandaat een beetje missen om effectief door te stoten in de politiek.

Ten slotte hebben de onderzoekers de mandaten in de parlementaire commissies bekeken. Een beperkt aantal voorzitters en vice-voorzitters zijn vrouwen. Een kwart van de commissies in Kamer en Senaat zijn paritair samengesteld; in de andere parlementen is het nog minder. Uiteraard moet men deze cijfers telkens zien vanuit het perspectief dat er minder vrouwelijke parlementsleden zijn.

In het derde deel van het onderzoek werden een aantal sociaal-economische hypothesen getoetst. De onderzoekers hebben een co-variantie (1) opgemerkt met het aantal zetels (hoe groter de kieskring, hoe meer vrouwen in het parlement), met de ondernemingsgraad van de provincie (hoe meer ondernemingen opgestart worden — een teken van economische bloei —, hoe meer vrouwen in het parlement zetelen) en met de verstedelijkingsgraad (hoe stedelijker het gebied, hoe meer vrouwen in het parlement).

Er is geen co-variantie met de werkloosheidsgraad en met het gemiddelde inkomen van een bepaalde kieskring (armere of minder welvarende kieskringen leveren niet minder of meer vrouwen af aan het parlement).

(1) Co-variantie betekent dat er een gelijke toename is van het aantal vrouwen bij een gelijke toename van de variabelen die men onderzoekt. Dit is dus geen causaal verband.

En guise de conclusion générale de l'étude, M. Fiers peut dire qu'en 2004, les partis ont conféré à la législation une interprétation très minimale. Aucun parti n'a pris l'initiative d'inscrire plus de femmes sur ses listes ou de leur attribuer des places qui se situent davantage en ordre utile. Le nombre limité de femmes têtes de liste et le nombre plus faible de voix de préférence obtenues par les candidates prouvent que ni les partis ni les électeurs ne considèrent que les femmes peuvent récolter un grand nombre de voix. Il faudrait aussi que les femmes puissent disposer d'une plate-forme communale, lacune à laquelle on a remédié en partie en 2006: on a enregistré de meilleurs résultats en ce qui concerne la représentation des femmes au sein des conseils communaux.

Parcours des femmes dans la politique belge

L'étude relative à la participation des femmes et des hommes à la vie politique en Belgique, laquelle vient d'être commentée, était fondée sur des données statistiques alors que l'étude que Mme Petra Meier commentera ultérieurement repose sur la vision que les partis politiques ont de la participation des femmes. L'étude relative aux parcours des femmes dans la politique belge traite de la même thématique mais en partant d'une autre perspective. Les chercheurs ont demandé aux femmes quels étaient, d'après elles, les éléments importants qui ont déterminé leur parcours dans la politique belge.

Sur la base d'un modèle théorique (modèle de Monique Leyenaar), M. Fiers et ses collaborateurs ont organisé des groupes focaux composés d'élues de partis politiques néerlandophones et francophones. Dans les deux groupes linguistiques, il y avait aussi deux groupes focaux composés de mandataires locaux. Des interviews de décideurs politiques ont également été réalisées.

Au cours de la phase d'enregistrement, septante-huit mandataires politiques féminines au total ont participé à l'étude. Des rapports relatifs aux partis ont été rédigés sur la base des discussions des groupes focaux de femmes. Durant la phase de confrontation, ces rapports ont été transmis à quarante-huit participantes, quatre présidents de partis et deux vice-présidents. L'objectif était de mettre les mandataires politiques féminines en présence des principaux responsables de partis de manière qu'ils discutent des problèmes qui se posent au sein des partis.

Les chercheurs ont constaté que la formation ne joue guère de rôle dans la décision d'entrer en politique, de même que le fait d'appartenir à une famille politique. Les éléments qui, en revanche, peuvent jouer un rôle pour l'entrée des femmes en politique sont l'engagement dans la vie associative,

Als algemene conclusie van het onderzoek kan de heer Fiers stellen dat de partijen de wetgeving in 2004 een zeer minimale interpretatie gegeven hebben. Geen enkele partij heeft het voortouw genomen om met meer vrouwen op de lijsten te staan of hen prominere plaatsen te geven. Het beperkte aantal vrouwelijke lijsttrekkers en het mindere voorkeurstemgedrag op vrouwelijke kandidaten wijst erop dat noch partijen, noch kiezers vrouwen beschouwen als grote stemmentrekkers. Het ontbreekt vrouwen tevens aan een gemeentelijk platform. Dat is in 2006 wel ten dele verholpen: er zijn betere resultaten wat vrouwelijke vertegenwoordiging in de gemeenteraden betreft.

Trajecten van vrouwen in de Belgische politiek

Het vorige onderzoek over de deelname van vrouwen en mannen aan de politiek in België nam als uitgangspunt statistische gegevens. Het onderzoek dat mevrouw Petra Meier straks zal toelichten gaat uit van het beeld van de politieke partijen op vrouwenparticipatie. In het onderzoek « Trajecten van vrouwen in de Belgische politiek » wordt dezelfde thematiek vanuit een ander perspectief bekeken. De onderzoekers hebben de vrouwen zelf bevraagd inzake belangrijke elementen in het bepalen van hun traject in de Belgische politiek.

Op basis van een theoretisch model (model van Monique Leyenaar) hebben de heer Fiers en zijn medewerkers focusgroepen georganiseerd, bestaande uit vrouwelijke verkozenen van Nederlandstalige en Franstalige politieke partijen. In beide taalgroepen waren ook 2 focusgroepen met lokale mandatarissen en extra interviews van beleidsmakers.

Tijdens de registratiefase hebben in totaal 78 politica's deelgenomen aan het onderzoek. Op basis van de focusgroepen van vrouwen zijn partijrapporten gemaakt. In de confrontatiefase zijn deze partijrapporten overgemaakt aan 48 deelnemers, 4 partijvoorzitters en 2 ondervoorzitters. De bedoeling was de politica's te confronteren met de hoogste partijverantwoordelijken, zodat de knelpunten binnen de partij aangepakt kunnen worden.

De onderzoekers hebben opgemerkt dat opleiding nauwelijks een verschil maakt om tot de politiek toe te treden. Hetzelfde geldt voor het feit dat men uit een politieke familie komt. Volgende elementen kunnen daarentegen wel een rol spelen voor vrouwen: het engagement in het verenigingsleven, de lokale ver-

l'ancrage local, le hasard ou le caractère personnel, et le fait de répondre à un profil déterminé.

Les femmes jugent problématique le fait d'avoir une étiquette politique. En effet, une fois qu'on est membre d'un parti politique, on doit toujours défendre le point de vue du parti. En outre, pour les femmes, l'engagement politique constitue une carrière «à côté», plutôt qu'une carrière à part entière, comme c'est beaucoup plus fréquemment le cas chez les hommes. De même, l'interchangeabilité de leur position, surtout au niveau local, pose problème aux femmes.

Pour pouvoir assumer un mandat politique de manière effective, il est crucial qu'elles soient soutenues par leur partenaire et qu'elles aient une bonne image d'elles-mêmes.

En ce qui concerne les élections proprement dites, les auteurs de l'enquête ont mis en lumière une influence des médias au niveau du genre. À titre d'exemple, les participantes aux groupes focaux considéraient comme un problème le fait que les femmes journalistes soient moins nombreuses que les hommes.

L'enquête a également montré que non seulement les femmes représentent d'autres femmes, mais elles ont en plus une approche différente. Leur action est davantage orientée sur le résultat, elles sont plus enclines au compromis et partagent l'information. Il se crée ainsi, par-delà les frontières des partis, un réseau de femmes soucieuses de s'entraider.

À la question de savoir si elles se voyaient encore mandataires dans dix ans, les femmes interrogées ont unanimement répondu par la négative, en particulier au niveau local. Les points sensibles résident entre autres dans la culture politique: processus politique trop peu efficace et trop peu axé sur les résultats; manière dont la politique est organisée; organisation de la vie politique (au Parlement flamand, par exemple, les séances plénières ont lieu le mercredi après-midi, ce qui est difficilement compatible avec les horaires scolaires ou la vie de famille); combinaison de la vie professionnelle et de la vie privée. D'autres points sensibles sont la façon dont la politique belge est perçue, le rôle du partenaire et l'autocritique (perfectionnisme).

Enfin, les auteurs de l'enquête ont formulé une série d'actions à mener à l'égard des femmes politiques :

- convaincre les femmes de leurs propres capacités;
- transformer leur engagement social en engagement politique;
- souligner, à cet égard, l'importance des modèles d'émulation;

ancker het toeval of het persoonlijk karakter en het beantwoorden aan een bepaald profiel.

Vrouwen vinden het feit dat ze een politieke kleur opgekleefd krijgen problematisch. Eens men lid is van een politieke partij moet men immers altijd het standpunt van de partij verdedigen. Bovendien is voor vrouwen het politieke engagement een carrière «erbij», in plaats van een carrière «op zich», wat veel meer bij mannen voorkomt. Ook de inwisselbaarheid van hun positie, vooral op lokaal niveau, blijkt problematisch te zijn voor vrouwen.

Om effectief een politiek mandaat op zich te nemen, zijn de steun van de partner en het zelfbeeld van de vrouw cruciale factoren.

Wat de verkiezingen zelf betreft, hebben de onderzoekers gewezen op een gegenderde inslag van de media. Het feit dat er bijvoorbeeld minder vrouwelijke politieke journalisten zijn, werd door de deelnemers aan de focusgroepen als problematisch ervaren.

Het onderzoek heeft ook aangetoond dat vrouwen niet alleen andere vrouwen vertegenwoordigen, maar ook een andere aanpak hebben. Ze zijn resultaatgericht, meer bereid tot compromissen en delen informatie. Zo ontstaat over de partijen heen een netwerk van vrouwen die elkaar willen helpen.

Op de vraag of de vrouwen zichzelf over 10 jaar nog als mandataris zagen, werd eensluidend negatief geantwoord. Dit was zeker het geval op lokaal niveau. De knelpunten liggen onder meer in de politieke cultuur: een gebrekkige efficiëntie en resultaatgerichtheid van het politieke proces of de manier waarop de politiek georganiseerd is, de organisatie van het politieke leven (in het Vlaams Parlement vinden bijvoorbeeld de plenaire vergaderingen plaats op woensdagnamiddag, wat moeilijk te combineren is met het school- of thuisleven) en de combinatie tussen professioneel en privé-leven. Ook de perceptie van de Belgische politiek, de rol van de partner en zelfkritiek (perfectionisme) vormen een aantal andere knelpunten.

Tot slot hebben de onderzoekers een aantal actiepunten ten aanzien van de politica's geformuleerd :

- vrouwen overtuigen van hun eigen capaciteiten;
- hun maatschappelijk engagement omzetten in een politiek engagement;
- daarbij het belang van rolmodellen benadrukken;

— proposer aux femmes une formation et une expérience spécifiques;

— réaliser d'autres études et les diffuser plus largement;

— montrer aux femmes qu'elles peuvent être pragmatiques en ce qui concerne leur ménage. Le fait qu'elles bénéficient d'une indemnité parlementaire au niveau supralocal leur permet de sous-traiter un certain nombre de tâches ménagères.

Plusieurs actions ont également été énumérées pour ce qui est de l'activité politique :

— changer l'organisation pratique;

— modifier le langage;

— sensibiliser à la question de l'égalité des chances;

— favoriser une communication ouverte;

— nommer plus de femmes à des mandats exécutifs, non seulement dans le domaine politique mais aussi au niveau de l'élite (monde financier, ...);

— admettre davantage de femmes dans la structure du parti.

B. Audition de Mme Petra Meier, chargée de cours à l'Université d'Anvers (Département des Sciences politiques)

Les femmes en politique — analyse basée sur le genre

Alors qu'elle travaillait encore à la VUB, Mme Meier a dirigé l'enquête «Les femmes en politique : analyse basée sur le genre» en collaboration avec Benoît Rihoux, de l'UCL.

L'exposé met l'accent sur l'intégration de la dimension de genre par les partis politiques. Lorsqu'on considère les partis belges en tant qu'organisation, on peut se demander dans quelle mesure ils ont intégré la dimension de genre. L'enquête porte sur les partis politiques et leur fonctionnement en tant qu'organisation, et non sur le fait qu'un parti politique introduise cette dimension de genre dans son programme ou dans ses activités en proposant davantage de mesures politiques qui tiennent compte du genre.

Le type d'éclairage choisi a entraîné une sorte de glissement. Lorsqu'on examine les enquêtes concernant la situation des femmes en politique, on constate que de nombreuses études ont été consacrées, ces dernières années, aux femmes en tant que candidates, en tant que politiciennes. Sont-elles candidates? Veulent-elles être candidates? Quelles femmes sont candidates? Sont-elles élues? Que font-elles, une fois qu'elles siègent au sein d'un parlement?

— vorming en ervaring voor vrouwen aanbieden;

— extra onderzoek verrichten en dat breder verspreiden;

— de vrouwen erop wijzen dat ze pragmatisch kunnen zijn voor het huishouden. Het feit dat vrouwen op bovenlokaal niveau een parlementaire vergoeding krijgen, stelt hen in staat een aantal huishoudelijke taken uit te besteden.

Ook ten aanzien van het politieke bedrijf zijn een aantal actiepunten opgesomd :

— de praktische organisatie veranderen;

— het taalgebruik wijzigen;

— sensibiliseren rond gelijke kansen;

— een open communicatie bevorderen;

— meer vrouwen benoemen in uitvoerende mandaten, niet alleen in de politiek, maar ook in de elite (financiële wereld, ...);

— meer vrouwen toelaten in de partijstructuur.

B. Hoorzitting met mevrouw Petra Meier, docente UA (Departement Politieke wetenschappen)

Vrouwen in de politiek — een genderanalyse

Mevrouw Meier, toen werkzaam aan de VUB, heeft het onderzoek «Vrouwen in de politiek : een genderanalyse» geleid samen met Benoît Rihoux van de UCL.

De focus van de uiteenzetting ligt op de integratie van een genderdimensie door Belgische partijen. Als men de Belgische partijen als organisatie neemt, kan men zich de vraag stellen in welke mate ze een genderdimensie geïnternaliseerd hebben. Het onderzoek gaat over de politieke partijen in hun functioneren als organisatie, en niet over het feit dat een politieke partij in haar programma of werkzaamheden die genderdimensie introduceert door meer gendergevoelige beleidsmaatregelen voor te stellen.

De focus heeft wel een soort verschuiving met zich meegebracht. Als men kijkt naar onderzoek over de positie van vrouwen in de politiek, dan is er de laatste jaren veel onderzoek gebeurd rond de vrouwen als kandidaten, als politica's. Zijn ze kandidaat? Willen ze kandidaat zijn? Welke vrouwen zijn kandidaat? Worden ze verkozen? Wat doen ze eenmaal ze in een parlement zitten?

Ces dernières années, on s'est également beaucoup intéressé aux systèmes (par exemple, le système électoral) et aux règles (par exemple, les lois sur les quotas) et on a analysé en particulier dans quelle mesure ces systèmes et ces règles influencent (par des systèmes électoraux) ou améliorent (par des règles) la situation des femmes en politique.

Avant d'examiner plus avant l'enquête proprement dite, Mme Meier souhaite replacer le changement d'éclairage dans un cadre plus large. Lorsqu'on se penche sur la thématique de la situation des femmes ou de la situation des hommes et des femmes en politique, le modèle scientifique de Lovenduski et Norris (1993) s'impose à l'esprit. Ceux-ci ont essayé de montrer quels éléments et quels facteurs influencent la situation des femmes en politique. Le modèle de Lovenduski et Norris est une sorte de modèle contextuel : ils s'intéressent en première instance non pas au processus politique, mais au contexte du système, dans lequel ils distinguent trois niveaux : le système politique, le contexte du parti et le processus de recrutement et de sélection. Un certain nombre de variables jouent un rôle à ce niveau, en ce sens qu'elles influent sur la situation des femmes en politique.

Au niveau du système politique, on distingue les variables suivantes : le système électoral (le système majoritaire ou le système proportionnel, dans lequel les femmes ont davantage de chances d'être élues), le système de parti (système bipartite, système multipartite, ...), la culture sociopolitique générale (se trouve-t-on par exemple dans une société fort imprégnée du souci d'égalité?) et l'esprit de compétition législative (c'est-à-dire la mesure dans laquelle on ambitionne de décrocher un mandat politique. Plus cet esprit de compétition législative est présent, plus c'est négatif pour les femmes).

En ce qui concerne le contexte du parti, Lovenduski et Norris font la distinction entre deux variables : l'idéologie du parti et l'organisation du parti.

Enfin, deux variables sont également importantes dans le cadre du processus de recrutement et de sélection : l'élément « offre » et l'élément « demande ».

Les études menées auparavant portaient principalement sur les systèmes électoraux, la culture sociopolitique et les processus de recrutement et de sélection. Mais dans le passé, on s'est peu intéressé au contexte du parti. Tout au plus connaît-on quelques affirmations classiques selon lesquelles les partis de droite porteraient moins d'intérêt que les partis de gauche à la promotion de l'égalité des genres.

L'étude de Mme Meier et de M. Rihoux se situe sur le plan du contexte du parti et, en particulier, au niveau de l'organisation de celui-ci. L'étude a été effectuée pour le compte de l'Institut pour l'égalité des femmes et des hommes. Toutefois, la matière de cette étude à petite échelle et à orientation politique était sensible,

De laatste jaren is ook veel aandacht gegaan naar systemen (bijvoorbeeld de kiessystemen) en regels (bijvoorbeeld de quotawetten), waar men geanalyseerd heeft in welke mate ze de positie van vrouwen in de politiek beïnvloeden (door kiessystemen) of verbeteren (door regels).

Vooraleer dieper in te gaan op het eigenlijke onderzoek, wil mevrouw Meier de verschuiving van de focus breder kaderen. Als men kijkt naar de thematiek van de positie van vrouwen of van de positie van mannen en vrouwen in de politiek, dringt zich het wetenschappelijk model uit 1993 van Lovenduski en Norris op. Zij hebben geprobeerd aan te geven welke elementen en factoren de positie van vrouwen in de politiek beïnvloeden. Het model van Lovenduski en Norris is een soort contextmodel : zij kijken niet in eerste instantie naar het politieke proces, maar naar de context van het systeem. Zij onderscheiden daarin 3 niveaus : het politiek systeem, de partijcontext en het rekruterings- en selectieproces. Op deze niveaus spelen een aantal variabelen een rol, want ze beïnvloeden de positie van vrouwen in de politiek.

Op het niveau van het politiek systeem zijn er de volgende variabelen : het kiesstelsel (meerderheidsstelsel of proportioneel systeem, waarin vrouwen meer kansen hebben om verkozen te worden), het partijstelsel (tweepartijstelsel, meerpartijstelsel, ...), de algemene socio-politieke cultuur (zit men bijvoorbeeld in een maatschappij die begaan is met een sterke drang naar gelijkheidsdenken?) en de *legislative competition* (de mate waarin een politiek mandaat geambieerd wordt. Hoe meer *legislative competition*, hoe negatiever voor vrouwen.).

Wat de partijcontext betreft, maken Lovenduski en Norris het onderscheid tussen twee variabelen : de ideologie en de organisatie van de partij.

In het rekruterings- en selectieproces zijn eveneens twee variabelen van belang : de vraagzijde en de aanbodzijde.

Vroeger onderzoek heeft zich vooral toegespitst op de kiessystemen, de socio-politieke cultuur en de rekruterings- en selectieprocessen. Men is in het verleden echter weinig ingegaan op de partijcontext. Er zijn enkel een aantal klassieke uitspraken bekend volgens dewelke rechtse partijen minder aandacht zouden hebben voor het bevorderen van gendergelijkheid dan linkse partijen.

Het onderzoek van mevrouw Meier en de heer Rihoux situeert zich op het niveau van de partijcontext, in het bijzonder op het niveau van de organisatie van de partij. Het onderzoek gebeurde in opdracht van het Instituut voor de gelijkheid van vrouwen en mannen. De materie van dit kleinschalige

car les partis ne dévoilent pas facilement leur organisation interne.

Il avait été prévu au départ de travailler sur la base d'une sélection de partis, mais les enquêteurs ont finalement choisi d'examiner les 10 principaux partis de Belgique. L'étude comporte deux volets. Le premier volet consistait à examiner les statuts et les règles des partis sur la base d'échantillons pour la période de 1985 à 2005. Pourquoi avoir choisi 1985 comme point de départ? Il a semblé aux enquêteurs que 1985 était une année pertinente en ce qui concerne l'émergence d'une sensibilité au genre dans la politique belge. Le deuxième volet, consacré à une étude comparative dans le temps, est important en ce qu'il permet de tirer des conclusions sur la manière dont les partis ont intégré une dimension de genre.

Mais les règles et les statuts ne disent pas tout : tous les partis ont un fonctionnement informel. Pour pouvoir s'en faire une certaine idée et pour aller au-delà de l'analyse des sources écrites, les enquêteurs ont interviewé des experts. Ils ont réalisé quatre interviews par parti, en veillant toujours à choisir des profils différents :

- le président du parti ou une personne de son entourage direct;
- le responsable de l'organisation interne du parti;
- le responsable de la dimension du genre ou de la gestion du personnel;
- un profil complémentaire : si toutes les personnes précédentes étaient des jeunes, le choix se portait sur une personne plus âgée. S'il n'y avait que des hommes, les auteurs de l'étude choisissaient alors une femme. S'il y avait uniquement des personnes travaillant au niveau fédéral, on recherchait alors plutôt quelqu'un avec un ancrage au niveau local.

Il peut être reproché aux auteurs de l'étude de n'avoir réalisé que quatre interviews par parti, mais il s'agit d'interviews d'experts. Les informations obtenues pendant ces interviews sont assez complètes. De plus, il s'agit ici d'une étude à petite échelle.

L'étude a aussi défini certains secteurs évidents de son champ d'investigation. Les auteurs ont analysé aussi bien les mécanismes formels (statuts) qu'informels (entretiens et interviews) permettant d'intégrer la dimension de genre. L'intégration de la dimension de genre au sein d'un parti en tant qu'organisation est importante pour le recrutement et la sélection des candidats et la distribution de fonctions.

Dans un parti politique, il ne s'agit pas vraiment de définir un plan de carrière efficace car en politique, cette notion a une autre connotation que dans le secteur privé.

en belevsgerichte onderzoek lag echter wel gevoelig : partijen laten niet gemakkelijk in hun interne organisatie kijken.

Oorspronkelijk zou gewerkt worden met een selectie van partijen, maar de onderzoekers hebben ervoor gekozen met de 10 belangrijkste partijen van België te werken. Het onderzoek heeft twee luiken. Het eerste luik bestond erin de partijstatuten en -regels te onderzoeken aan de hand van steekproeven voor de periode 1985-2005. Waarom werd de datum van 1985 gekozen als beginpunt? Voor de onderzoekers leek 1985 een relevant jaar voor de groei van een gendergevoeligheid in de Belgische politiek. Het tweede, comparatieve luik doorheen de tijd is belangrijk, omdat het toelaat uitspraken te doen over de manier waarop partijen een genderdimensie geïntegreerd hebben.

Regels en statuten zeggen echter niet alles : alle partijen hebben een informele werking. Om daar enigszins zicht op te krijgen en om verder te gaan dan de analyse van de schriftelijke bronnen, werden experten-interviews uitgevoerd. Per partij werden 4 interviews afgenomen, waarbij men steeds getracht heeft verschillende profielen te vinden :

- de partijvoorzitter of iemand uit diens directe omgeving;
- de verantwoordelijke voor de interne organisatie van de partij;
- de verantwoordelijke voor de genderwerking of het personeelsbeleid;
- een aanvullend profiel : waren de voorgaande personen allemaal jongeren, dan werd hier voor een ouder persoon gekozen. Waren er enkel mannen, dan kozen de onderzoekers nu een vrouw. Waren het allemaal mensen werkzaam op het federale niveau, dan werd eerder iemand die lokaal verankerd was, gezocht.

Men kan de onderzoekers verwijten dat 4 interviews per partij niet veel zijn, maar het gaat om experten-interviews. De informatie bekomen tijdens deze interviews was redelijk exhaustief. Bovendien heeft men hier te maken met een kleinschalig onderzoek.

Tijdens het onderzoek werden een aantal vanzelfsprekende afbakeningen gemaakt. De onderzoekers hebben zowel de formele (statuten) als informele (gesprekken en interviews) mechanismen, die toelaten een genderdimensie te integreren, bestudeerd. De integratie van een genderdimensie binnen de partij als organisatie is van belang bij de rekrutering en selectie van kandidaten en de functiebezetting.

Bij een politieke partij gaat het veel minder over het uitstippelen van een effectief carrièrepad, dat in de politiek een andere connotatie heeft dan in de privésector.

Il convient de distinguer trois types de profils :

- les mandats externes : les personnes sont élus par les électeurs;
- les mandats internes : les personnes sont élus par les membres du parti;
- le personnel du parti en tant que petite ou grande entreprise (secrétariat, services d'étude, ...).

L'étude montre que les partis abordent différemment ces trois types de profils.

L'étude montre qu'il existe des règles et une certaine intégration de la dimension de genre. Les femmes bénéficient d'une certaine attention, mais les règles formelles en la matière sont limitées, alors que les règles non écrites sont légion. En outre, l'attention n'est que relative.

En ce qui concerne les statuts et les règles, Mme Meier et M. Rihoux ont constaté que, depuis 1985, tous les partis ont introduit ou ancré dans leurs statuts le principe d'égalité des sexes et ce, de différentes manières : en soulignant l'importance de l'égalité des sexes, en promouvant l'égalité des sexes, etc.

Un deuxième changement important intervenu depuis 1985 est que la majorité des partis ont créé une sorte de fonction de vice-président. La plupart des partis associent cette fonction et un certain équilibre entre les hommes et les femmes. C'est une conclusion surprenante en soi, car dans la littérature spécialisée, on part du principe que les femmes se font de plus en plus rares à mesure que l'on s'approche du centre du pouvoir. Or, la vice-présidence des partis politiques belges est souvent confiée à une femme.

Mais, les règles de ce type en faveur des femmes au sommet de la hiérarchie existent seulement pour les fonctions visibles. Les partis attachent par exemple beaucoup moins d'importance à une représentation équilibrée des hommes et des femmes au sein de leur service d'étude, qui est pourtant un tremplin important dans les partis.

Par ailleurs, certaines fonctions attribuées aux femmes sont des fonctions complémentaires ou symboliques. Les statuts de certains partis comprennent, par exemple, la règle suivante : s'il n'y a aucune femme parmi les président et vice-président actuels, un poste de vice-président est ajouté. Mme Meier interprète cela de la manière suivante : les femmes peuvent participer, mais les hommes ne cèdent pas de pouvoir. C'est une nuance essentielle à apporter à la fonction de vice-président.

Il importe aussi de noter que l'intégration du principe de l'égalité des sexes dans les statuts et les

Er moet een onderscheid gemaakt worden tussen 3 types profielen :

- de externe mandaten : de personen worden verkozen door de kiezers;
- de interne mandaten : de personen worden verkozen door de leden van de partij;
- het personeel van de partij als kleine of grote onderneming (secretariaat, studiediensten, ...).

Uit het onderzoek blijkt dat de partijen deze drie types profielen op een andere manier benaderen.

Uit het onderzoek blijkt dat er regels zijn en een zekere integratie van de genderdimensie. Er is tevens aandacht voor vrouwen, maar de formele regels zijn beperkt, terwijl de ongeschreven regels legio zijn. Bovendien blijkt dat de aandacht slechts relatief is.

Inzake de statuten en regels, hebben mevrouw Meier en de heer Rihoux vastgesteld dat sinds 1985 alle partijen het principe van seksegelijkheid geïntroduceerd of verankerd hebben in hun statuten. Dit gebeurt op verschillende manieren : een verwijzing naar het belang van seksegelijkheid, de bevordering van seksegelijkheid, ...

Een tweede belangrijke verandering sinds 1985 is het feit dat het merendeel van de partijen een soort van functie van vice-voorzitter gecreëerd hebben. De meeste partijen koppelen dat aan een zeker evenwicht tussen mannen en vrouwen. Dat is op zich een verbazingwekkende conclusie, want in de literatuur gaat men er van uit dat men dichter bij het centrum van de macht minder vrouwen vindt. In de Belgische politieke partijen is de vice-voorzitter echter dikwijls een vrouw.

Toch vindt men dat soort regels voor vrouwen op topniveau alleen op het niveau van de zichtbare functies. Partijen hechten bijvoorbeeld veel minder belang aan een zeker genderevenwicht in hun studiedienst. Studiediensten van partijen hebben nochtans een belangrijke springplankfunctie.

Daarnaast zijn een aantal van de functies die aan vrouwen toegekend worden bijkomende of symboolfuncties. In de statuten van sommige partijen stond bijvoorbeeld volgende regel : als onder de huidige voorzitters en vice-voorzitter niemand van het vrouwelijke geslacht is, dan wordt er nog een post van vice-voorzitter toegevoegd. Mevrouw Meier interpreteert dit als volgt : er mogen vrouwen meespelen, maar de mannen staan geen macht af. Dit is een heel belangrijke nuancering bij de functie van vice-voorzitter.

Het is ook belangrijk op te merken dat het opnemen van het principe van seksegelijkheid in de statuten en

règles ne s'applique souvent qu'aux fonctions de président et de vice-président. Rien n'est prévu pour les autres fonctions. Et quand il existe malgré tout d'autres règles relatives aux femmes, elles concernent généralement l'organisation des femmes politiques du parti.

Ensuite, il y a les règles non écrites, où la distinction entre les types de profils au sein d'un parti prend de l'importance. Les partis s'intéressent aux femmes, mais uniquement pour les mandats externes. Depuis la dernière version de la loi des quotas, les partis doivent en effet présenter un certain nombre de femmes sur leurs listes électorales.

Le recrutement interne à cet effet est effectué essentiellement par les groupes de femmes politiques. Il y a aussi un « recrutement externe », mais il convient d'apporter ici quelques nuances. L'étude a révélé que, pour trouver de « nouvelles » candidates féminines, les partis cherchent en réalité dans leurs réseaux existants. Il est très rare que des femmes externes totalement nouvelles soient reprises sur une liste électorale. La plupart du temps, elles sont déjà liées au parti d'une manière ou d'une autre.

Pour le recrutement externe, les réseaux sont sexués : les hommes ont des réseaux masculins et les femmes ont des réseaux féminins. Cela explique notamment pourquoi les têtes de liste féminines trouvent beaucoup plus facilement des candidates féminines que les têtes de liste masculines.

La plupart des partis n'ont toutefois pas un intérêt intrinsèque pour l'égalité des sexes : le fait d'être une femme a plutôt une valeur utilitaire à leurs yeux. Ils s'intéressent aux candidates féminines pour différentes raisons : les femmes peuvent rapporter des voix et il en faut sur les listes électorales en vertu de la loi sur la parité.

De plus, être une femme est une valeur très relative. Si les listes comprennent déjà un nombre suffisant de femmes, les partis ne vont faire aucun effort pour en trouver davantage. La valeur relative ne vaut d'ailleurs pas que pour les femmes, mais aussi pour d'autres candidats, de sorte qu'il y a une certaine diversité au sein du parti.

Quelles sont les caractéristiques du « candidat adéquat » ? Les responsables du recrutement et de la sélection des candidats éprouvent beaucoup de difficultés à le décrire. Ils déclarent tous ne pas avoir de préjugé en matière de genre, mais rien ne le prouve selon les auteurs de l'étude.

Ces règles non écrites ne sont toutefois pas inconnues. Selon les politologues, il s'agit du « jardin secret » de la politique, mais les règles du jeu sont claires pour ceux qui font partie du groupe. C'est d'ailleurs bien là que se situe le problème pour les

regels meestal slechts geldt voor de functies van voorzitter en vice-voorzitter. Er zijn geen regels voor de andere functies. Indien er echter nog regels zijn met betrekking tot vrouwen, dan gaat het meestal over de politieke vrouwenorganisatie van de partij.

Verder zijn er de ongeschreven regels, waarbij het onderscheid tussen de types profielen binnen een partij belangrijk wordt. Partijen hebben interesse voor vrouwen, maar enkel voor de externe mandaten. Sinds de laatste versie van de quota-wet, moeten de partijen immers een aantal vrouwen op hun kieslijsten stellen.

De interne rekrutering hiervoor gebeurt voornamelijk door de politieke vrouwengroepen. Daarnaast is hier ook sprake van een « externe rekrutering », die men toch moet nuanceren. Tijdens het onderzoek is gebleken dat de partijen op zoek gaan naar « nieuwe » vrouwelijke kandidaten, die ze eigenlijk zoeken in hun bestaande netwerken. Het gebeurt heel zelden dat volledig nieuwe, externe vrouwen in een kieslijst opgenomen worden. Meestal is er reeds één of andere link met de partij.

Bij de externe rekrutering zijn de netwerken genderd: mannen hebben mannelijke netwerken, vrouwen hebben vrouwelijke netwerken. Dit verklaart onder meer waarom vrouwelijke lijsttrekkers veel gemakkelijker vrouwelijke kandidaten vinden dan mannelijke lijsttrekkers.

Voor het merendeel zijn partijen evenwel niet intrinsiek geïnteresseerd in seksegelijkheid: het vrouw-zijn is eerder een utilitaire waarde. Ze kunnen geïnteresseerd zijn in vrouwelijke kandidaten om verschillende redenen: vrouwen kunnen stemmen opleveren en vrouwen moeten op de kieslijsten staan omwille van de pariteitswet.

Bovendien is het vrouw-zijn een heel relatieve waarde. Als er reeds voldoende vrouwen op de lijsten staan, dan gaan partijen geen inspanningen doen om nog meer vrouwen te zoeken. De relatieve waarde geldt trouwens niet alleen voor vrouwen, maar ook voor andere kandidaten, zodat binnen de partij een zekere diversiteit aanwezig is.

Wat zijn de kenmerken van een « geschikte kandidaat » ? De verantwoordelijken voor de rekrutering en de selectie van kandidaten vinden het heel moeilijk deze persoon te omschrijven. Ze zeggen allemaal dat er geen vooroordeel bestaat op basis van gender, maar volgens de onderzoekers bestaan daar geen bewijzen voor.

Deze ongeschreven regels zijn echter niet onbekend. Voor politieke wetenschappers betreft dit de « geheime tuin » van de politiek, maar voor mensen die deel uitmaken van de groep zijn de spelregels wel duidelijk. Daar situeert zich het probleem voor nieuwe

nouvelles femmes, qui sont extérieures au groupe, car elles ne connaissent pas ces règles.

Au niveau des règles non écrites, on constate également que toute l'attention portée aux femmes se focalise uniquement sur les mandats externes. Les partis ne se soucient pratiquement pas de l'égalité des sexes lorsqu'il s'agit de mandats internes — sauf, il est vrai, pour la fonction de président — et ils ne s'en soucient pas du tout pour ce qui est du personnel. Les membres du personnel doivent être compétents, leur sexe n'a pas d'importance.

Par conséquent, la loi sur les quotas a eu un certain effet, car elle a incité les partis à rechercher des femmes. Par contre, elle n'a eu aucun impact sur les mandats internes et sur le personnel.

Par ailleurs, l'étude montre que les groupes de femmes politiques constituent un catalyseur important de la promotion de l'égalité des sexes au sein des partis. Mme Meier les appelle la « conscience du genre » du parti. En outre, les auteurs de l'étude ont constaté que la « conscience du genre » était toujours le fait de femmes, même dans les partis où l'égalité est déjà fortement ancrée dans l'idéologie intrinsèque.

Les groupes de femmes politiques jouent un grand rôle dans le recrutement et la formation des candidats et des politiciens. Quelques groupes de femmes politiques estiment avoir perdu une partie de leur élan et de leur légitimité au sein du parti à cause des lois sur les quotas, mais ils pensent que cela ne sera que temporaire.

Il existe une double approche des groupes de femmes politiques. Ils sont considérés d'une part comme des groupes d'expertise disposant de la compétence en matière d'égalité des genres et sur les questions relatives au genre. Mais ils sont aussi, d'autre part, des espèces de groupes de pression qui promeuvent ce thème au sein du parti.

Certains groupes de femmes politiques ne se sentent pas toujours à l'aise dans ce double rôle, car ils jugent que l'attitude de la direction du parti est ambiguë à cet égard. On essaie parfois de faire s'opposer ces deux rôles, ce qui affaiblit la position des groupes de femmes.

L'enquête révèle que le rôle de la direction du parti et ses relations avec les groupes de femmes sont des facteurs essentiels. Cette relation n'est pas nécessairement formalisée: un groupe de femmes politiques ne doit pas nécessairement occuper une position dans les organes de gestion du parti, mais il doit en revanche avoir un accès direct à la direction du parti, ce qui facilite les contacts informels et l'évaluation *ex ante* des idées politiques.

vrouwen, die buiten de groep staan, want ze kennen deze regels niet.

In verband met de ongeschreven regels is een andere bevinding het feit dat alle aandacht voor vrouwen uitsluitend gaat naar externe mandaten. Partijen besteden zo goed als geen aandacht aan seksegelijkheid als het gaat om interne mandaten — met uitzondering weliswaar van de functie van de voorzitter — en helemaal niet als het gaat om personeel. Personeel moet bekwaam zijn; het geslacht van de personeelsleden heeft geen belang.

Bijgevolg heeft de quota-wet een zeker effect gehad omdat ze er de partijen toe aangezet heeft vrouwen te zoeken. Ze heeft daarentegen helemaal geen impact gehad op de interne mandaten en het personeel.

Daarnaast blijkt uit het onderzoek dat politieke vrouwengroepen een belangrijke katalysator vormen voor het bevorderen van een seksegelijkheid binnen de partijen. Mevrouw Meier noemt ze het « gender-geweten » van de partij. Het is de onderzoekers bovendien opgevallen dat het altijd vrouwen zijn die het « gender-geweten » vormen, ook bij partijen waar de gelijkheid voor een groot deel reeds verankerd is in de intrinsieke ideologie van de partij.

Politieke vrouwengroepen spelen een belangrijke rol in de rekrutering en vorming van kandidaten en politici. Een aantal politieke vrouwengroepen vindt dat ze door de quota-wetten een stuk van hun élan en hun legitimiteit binnen de partij verloren hebben, maar dat leek hun echter slechts van tijdelijke aard.

Er is een dubbele houding ten opzichte van politieke vrouwengroepen: enerzijds is er sprake van een soort expertisegroep: deskundigheid rond gendergelijkheid en gendervraagstukken binnen een partij; anderzijds is het ook een vorm van drukkinggroep binnen de partij om dat thema te bevorderen.

Sommige politieke vrouwengroepen voelen zich niet altijd goed in die dubbele rol, omdat ze vinden dat de houding van de partijtop op dat vlak ambigu is. Soms wordt geprobeerd die dubbele rollen tegen elkaar uit te spelen, wat de positie van de vrouwengroepen verzwakt.

Uit het onderzoek blijkt de rol van de partijtop en zijn relatie met de vrouwengroepen heel belangrijk te zijn. Die relatie hoeft niet geformaliseerd te zijn: een politieke vrouwengroep moet niet noodzakelijk een positie hebben in de bestuurorganen van de partij, maar moet wel een directe toegang hebben tot de partijtop. Dit vergemakkelijkt een informeel contact en het *ex ante* aftoetsen van beleidsideeën.

En ce qui concerne les groupes de femmes politiques, il ressort de l'étude (menée sur une petite échelle) que le cadre idéologique du parti ne joue finalement pas un grand rôle dans les efforts fournis — ou l'absence d'efforts — pour atteindre la parité entre hommes et femmes. Il y a deux explications simples à ce phénomène : en Belgique, tous les partis doivent encourager l'égalité des sexes d'une manière ou d'une autre et ils peuvent concrétiser cette notion d'égalité de différentes façons.

Une des questions de l'étude était de voir si les partis politiques ont intégré la dimension du genre. Mme Fiers et M. Rihoux y répondent par la négative. Les partis ont plutôt intégré la dimension d'égalité des sexes. Dans la pratique, le principe de l'égalité entre hommes et femmes se manifeste peu. Les partis prennent seulement le nombre d'hommes et de femmes en considération, pas le fonctionnement du parti. Sous cet angle, les auteurs de l'étude concluent que l'intégration de la dimension de l'égalité des sexes a une portée très limitée, comme en atteste très clairement le nombre réduit de femmes présentes au niveau de la direction du parti, des cadres moyens et des positions moins visibles.

Pour terminer, Mme Meier énumère plusieurs recommandations, tout d'abord à l'intention des partis politiques :

- Créer des quotas et des objectifs pour les fonctions dépourvues de visibilité (services d'études, etc.).

Essayer de traduire ces quotas et objectifs à tous les niveaux, tant au niveau des candidats et des élus qu'au niveau local de l'organisation du parti. Les femmes ne sont pas seulement des membres ordinaires jouant un rôle passif : proportionnellement, les femmes qui ont un ancrage local dans une fonction active transitent plus souvent vers un niveau politique plus élevé et poursuivent une carrière politique.

- Éviter les fonctions symboliques.

Elles peuvent être néfastes pour le parti dans ses relations avec le citoyen, parce qu'elles ne sont pas crédibles.

- Étudier les règles et mécanismes pour la sélection et la mobilité de l'élite politique (pour les mandats tant externes qu'internes).

Les partis ont une vision claire des critères à remplir par les candidats, mais ils doivent vérifier dans quelle mesure ces critères pourraient léser les femmes.

- Mener une politique d'égalité des chances au niveau du personnel.

- Organiser (ou faire organiser) une formation axée sur les sexes spécifiques.

Wat betreft de politieke vrouwengroepen, blijkt uit het (kleinschalige) onderzoek dat het ideologisch kader van een partij uiteindelijk geen belangrijke rol speelt in het al dan niet streven naar seksegelijkheid. Daar zijn twee eenvoudige verklaringen voor : alle partijen moeten in België op één of andere manier de seksegelijkheid bevorderen en aan de notie van gelijkheid kunnen verschillende invullingen gegeven worden.

Op de onderzoeksvraag of Belgische partijen een genderdimensie geïntegreerd hebben antwoorden mevrouw Fiers en de heer Rihoux negatief. Partijen hebben eerder de dimensie van seksegelijkheid geïntegreerd. In de praktijk is weinig te merken van het principe van gelijkheid van mannen en vrouwen. De partijen nemen enkel het aantal mannen en vrouwen in aanmerking, niet de werking van de partij. In dat opzicht besluiten de onderzoekers dat de integratie van de dimensie van seksegelijkheid een heel beperkte draagwijdte heeft. Dit blijkt duidelijk uit het kleine aantal vrouwen in de partijtop, in het middenkader en op de minder zichtbare posities.

Tot slot geeft mevrouw Meier een aantal aanbevelingen, in eerste instantie gericht naar de politieke partijen :

- Quota en streefcijfers creëren voor de onzichtbare functies (studiediensten, ...).

Deze quota en streefcijfers proberen te vertalen naar alle niveau's, zowel op het niveau van de kandidaten en verkozenen als op het lokaal niveau van de partijorganisatie. Vrouwen zijn niet enkel gewone leden met een passieve functie : vrouwen, die lokaal verankerd zitten in een actieve functie, stromen percentueel vaker door naar een hoger politiek niveau en bouwen een politieke carrière uit.

- Symbolische functies vermijden.

Zij kunnen nefast zijn voor de partij in haar relatie tot de burger, omdat het niet geloofwaardig is.

- De regels en mechanismen bestuderen voor de selectie en de doorstroom van de politieke elite (zowel externe als interne mandaten).

Partijen hebben een duidelijk beeld van de criteria waaraan de kandidaten moeten beantwoorden, maar ze moeten nagaan in welke mate dit de vrouwen kan benadelen.

- Een gelijke kansenbeleid voeren voor het personeel.

- Vorming en gendertraining (laten) organiseren.

— Analyser la communication du parti en matière de création d'image et d'attentes.

Il ne s'agit pas seulement de la communication en direction du citoyen mais également de la manière dont le parti, en tant qu'organisation, communique avec ses membres, son personnel, etc. Ainsi, le fait pour un parti d'indiquer à propos d'une fonction spécifique à pourvoir que le travail en soirée et une disponibilité permanente sont des éléments très importants, rebute de toute évidence un certain nombre de candidats. Il vaudrait peut-être mieux indiquer dans cette offre d'emploi qu'il existe des possibilités de télétravail.

— Ancrer ce type de principes dans les statuts et le règlement d'ordre intérieur.

— Prendre en compte l'équilibre hommes-femmes dans les fonctions à profil élevé (postes ministériels, etc.).

Si le parti souhaite promouvoir activement l'égalité des sexes, il semble pertinent, dans une première phase, de soutenir structurellement les groupes de femmes politiques et/ou une cellule genre. Actuellement, plusieurs partis opposent une certaine résistance par rapport aux organisations de femmes politiques. La constitution d'une cellule genre, basée sur un modèle d'expertise, semble donc être une bonne solution.

La problématique de la dimension de genre dans les partis politiques belges a été abordée en détail dans les études suivantes : Meier, Petra et cons., 2006, *Belgische partijen en seksegelijkheid, een trage maar gestage evolutie?*, IGVM; Celis, Karen & Petra Meier, 2006, *De macht van het geslacht. Gender, politiek en beleid in België*, Acco; Marques-Pereira, Bérengère & Petra Meier (et cons.), 2005, *Genre et politique en Belgique et en Francophonie*, Academia Bruylant.

C. Questions et remarques

Mme Geerts est d'accord en grande partie avec l'analyse des chercheurs mais estime que certains points ne correspondent plus vraiment à la réalité. Mme Meier et M. Fiers attachent beaucoup d'importance au mandat communal dans leurs exposés. La sénatrice estime également qu'il s'agit du mandat le plus important, mais trouve que les deux orateurs en parlent en des termes relativement hiérarchiques. Tous les niveaux sont équivalents. Le fait que les femmes sont sous-représentées au niveau local ne signifie pas qu'elles n'ont aucune chance de percer au niveau supralocal.

— De communicatie van de partij inzake beeldvorming en verwachtingen doorlichten.

Het gaat hier niet alleen om de communicatie naar de burger toe, maar tevens de manier waarop de partij als organisatie communiceert met de partijleden, het personeel, ... Wanneer een partij bijvoorbeeld voor een bepaalde functie in de vacature opneemt dat avondwerk en constante beschikbaarheid heel belangrijk zijn, dan schrikt dit duidelijk een aantal kandidaten af. Er kan misschien beter in deze vacature vermeld worden dat thuiswerk mogelijk is.

— Dit soort principes in de statuten en het huiselijk reglement verankeren.

— Aandacht hebben voor sekse-evenwicht bij de *high profile* functies (ministerposten, ...).

Als de partij actief de seksegelijkheid wil bevorderen, dan lijkt het in een eerste fase relevant de politieke vrouwengroepen en/of een gendercel structureel te ondersteunen. Bij een aantal partijen is er momenteel weerstand tegen een politieke vrouwenorganisatie. Het oprichten van een gendercel, gebaseerd op een model van deskundigheid, lijkt dan een goede oplossing te zijn.

De problematiek van de genderdimensie in de Belgische politieke partijen komt uitgebreid aan bod in volgende studies : Meier, Petra *et al.*, 2006, *Belgische partijen en seksegelijkheid, een trage maar gestage evolutie?*, IGVM; Celis, Karen & Petra Meier, 2006, *De macht van het geslacht. Gender, politiek en beleid in België*, Acco; Marques-Pereira, Bérengère & Petra Meier (eds.), 2005, *Genre et politique en Belgique et en Francophonie*, Academia Bruylant.

C. Vragen en opmerkingen

Mevrouw Geerts gaat grotendeels akkoord met de analyse van de onderzoekers, maar ze vindt dat bepaalde punten niet echt meer met de realiteit stroken. In hun uiteenzettingen hechten mevrouw Meier en de heer Fiers veel belang aan het gemeentelijk mandaat. Ook de senator beschouwt dit als het belangrijkste mandaat. Ze vindt niettemin dat beide sprekers daar nogal hiërarchisch over spreken. Alle niveaus zijn evenwaardig. Het feit dat vrouwen ondervetegenwoordigd zijn op lokaal niveau betekent niet dat ze geen kansen hebben om door te stoten op bovenlokaal niveau.

De plus, les deux chercheurs considèrent les services d'étude comme un tremplin, ce qui n'est plus le cas selon Mme Geerts.

Un troisième point auquel la sénatrice ne souscrit pas concerne le recrutement des femmes par le biais de leurs propres réseaux. Selon elle, de nombreux progrès ont déjà été réalisés à ce niveau.

Enfin, la commissaire veut obtenir plus d'explications sur l'hypothèse selon laquelle une grande circonscription serait plus favorable pour les femmes. Cette hypothèse contredit un certain nombre de déclarations faites par les deux intervenants, qui ont souligné entre autres que les femmes ont plus de difficultés à faire campagne, qu'elles manquent d'assurance, etc. Ces problèmes se présentent beaucoup moins fréquemment au niveau local.

Mme Zrihen remercie les chercheurs pour l'analyse lucide de l'état réel de la question de la place des femmes dans le dispositif politique. Il est clair que l'on veut faire croire aux femmes que les choses avancent. Dans ses différentes fonctions sur le terrain, la sénatrice se rend toutefois compte que certains ne veulent pas aller chercher, à l'extérieur, plus de femmes que le quota imposé par la loi.

En second lieu, elle constate également qu'il y a, de la part des femmes, une conception globale du travail et de l'engagement politique, du travail en général, de l'investissement social qui n'est absolument pas la même vision que celle des hommes. Le problème se situe donc à ce niveau.

Lorsque l'on propose à une femme une place à quelque niveau que ce soit, elle se demande en premier lieu si elle sera capable d'assumer cette fonction. Un homme demandera plutôt quelle place lui est proposée et s'il a une chance d'être élu. Il est par conséquent extrêmement important de proposer une forme de *coaching* aux femmes, afin de leur (re)donner confiance en soi.

Les femmes et les hommes ne sont souvent pas dans le même rapport, ni au temps, ni aux fonctions, ni à l'espace, ni au sens total de la vie. A 78 ou 80 ans, les hommes voient encore leur carrière politique devant eux. Par contre, de jeunes femmes, qui veulent avoir des enfants, s'imposent des priorités quant à leur carrière politique. Est-ce que ce rapport problématique au sens de la vie est induit ou volontaire ?

La sénatrice trouve important que le choix d'un engagement politique soit également fait par plus de femmes. Dans ce cadre, les propositions de places, tant à l'intérieur qu'à l'extérieur des partis, sont déterminantes pour la carrière future. Pour les femmes, le décodage de l'intérieur des « machines » semble toutefois poser problème.

Bovendien beschouwen de twee onderzoekers de studiediensten als springplank, wat volgens mevrouw Geerts niet meer het geval is.

Een derde punt waarmee de senator niet akkoord is, betreft de rekrutering van vrouwen in de eigen netwerken. Volgens haar is daar reeds veel vooruitgang geboekt.

Tot slot wil het commissielid meer duiding over het feit dat een grote kieskring beter zou zijn voor vrouwen. Dit is in strijd met een aantal uitspraken van beide sprekers, zoals: vrouwen hebben het moeilijker om campagne te voeren, ze hebben een gebrek aan zelfvertrouwen. Deze problemen komen veel minder voor op lokaal niveau.

Mevrouw Zrihen dankt de onderzoekers voor de heldere analyse van de werkelijke toestand van het probleem van de plaats van de vrouw in het politiek bestel. Het is duidelijk dat men de vrouwen wil doen geloven dat de zaken erop vooruitgaan. In haar diverse functies in het veld merkt de senator evenwel dat sommigen niet meer vrouwen willen aantrekken dan het quotum dat door de wet wordt opgelegd.

Ten tweede stelt ze vast dat vrouwen een globale visie hebben op werk en politiek engagement, op werk in het algemeen, op maatschappelijke inzet, wat absoluut niet hetzelfde is bij mannen. Het probleem zit dus daar.

Wanneer men een vrouw een plaats op ongeacht welk niveau voorstelt, vraagt ze zich eerst en vooral af of ze die taak wel aankan. Een man zal veeleer vragen welke plaats hem geboden wordt en of er een kans bestaat dat hij verkozen wordt. Het is bijgevolg zeer belangrijk vrouwen een vorm van coaching te bieden, om ze (opnieuw) zelfvertrouwen te geven.

Vrouwen en mannen hebben vaak een totaal andere kijk op tijd, functies, ruimte of de zin van het leven. Met 78 of 80 jaar zien mannen hun politieke loopbaan nog voor zich. Jonge vrouwen met een kinderwens leggen zichzelf daarentegen prioriteiten wat hun politieke loopbaan betreft. Is die problematische verhouding met de zin van het leven opgelegd of vrijwillig ?

De senator vindt het ook belangrijk dat meer vrouwen voor een politiek engagement kiezen. Daarbij is het aanbod van plaatsen, zowel binnen als buiten de partijen doorslaggevend voor de toekomstige loopbaan. Het ontcijferen van de binnenkant van de « machines » blijkt echter een probleem te zijn voor vrouwen.

Mme Zrihen travaille souvent avec des femmes et des groupes minoritaires, auxquels elle essaie de donner des armes pour se défendre : l'analyse institutionnelle, les objectifs et la compréhension des instruments de savoir ou d'intervention.

Elle met l'accent sur les avantages d'un plus grand nombre de femmes en politique. Il est possible d'imaginer un système de négociations et de recherche de solutions pour la collectivité, qui remplacerait un système de confrontation et d'émulation. Par exemple, lorsque des femmes sont associées, dans des zones de conflit, aux processus de paix, elles amènent une manière moins conflictuelle et antagoniste de construire des solutions.

Enfin, actuellement le combat des femmes semble avancer. Les propositions du Comité d'avis avancent sans rencontrer trop de difficultés, sauf quand il s'agit de questions d'argent. Comment peut-on faire comprendre aux hommes qu'ils ne sont pas en danger, vu qu'il est question d'un rééquilibrage de la société? Comment peut-on faire comprendre aux femmes qu'elles peuvent aussi penser stratégiquement?

Mme Pehlivan observe qu'il y a eu un glissement de pouvoir du Parlement vers le gouvernement. Y a-t-il un rapport entre la féminisation du parlement fédéral et le fait que beaucoup de pouvoirs ont été cédés à ce niveau? Peut-on en dire de même au sujet du grand nombre d'hommes que l'on trouve au sein des services d'étude et des administrations liés aux ministres et au gouvernement?

D. Réponses de M. Fiers et de Mme Meier

À la question de savoir si le glissement de pouvoir est à l'origine du grand nombre de femmes au Parlement, M. Fiers fait remarquer que ses analyses ne tiennent pas compte des cabinets. S'il devait s'avérer que les fonctions dans les cabinets sont principalement occupées par des hommes, cela pourrait indiquer que les hommes se sont effectivement plus approprié le pouvoir et qu'ils ont rendu le Parlement accessible aux femmes.

L'intervenant trouve que cela ne peut être interprété négativement. Le fait que des femmes assument des fonctions visibles est un pas important en avant. Au niveau international également, des femmes sont candidates à des fonctions élevées, à la présidence ou à la fonction de premier ministre par exemple.

Mme Meier ajoute à cela que les femmes deviennent également plus visibles dans les entreprises, le monde de la finance et la presse. Elle renvoie à la notion de compétition législative: moins la fonction est intéressante, moins elle suscite de compétition et

Mevrouw Zrihen werkt vaak met vrouwen en minderheidsgroepen aan wie ze wapens probeert te geven om zich te verdedigen: de analyse van de instellingen, de doelstellingen en het begrip van de kennis- en actie-instrumenten.

Ze beklemtoont de voordelen van meer vrouwen in de politiek. Het is mogelijk een systeem van overleg en *problem solving* ten gunste van de gemeenschap te bedenken dat in de plaats zou komen van een systeem van confrontatie en wedijver. Wanneer vrouwen bijvoorbeeld in conflictgebieden bij het vredesproces betrokken worden, brengen ze een methode mee om oplossingen aan te reiken die minder op tegenstellingen en conflicten gebaseerd is.

Er lijkt nu eindelijk schot te komen in de vrouwenstrijd. De voorstellen van het Adviescomité boeken vooruitgang zonder op veel problemen te stuiten, tenzij het om geldkwesties gaat. Hoe kunnen we de mannen aan het verstand brengen dat ze niet in gevaar zijn, aangezien het om het herstellen van een evenwicht in de samenleving gaat? Hoe kunnen we vrouwen aan het verstand brengen dat ook zij strategisch kunnen denken?

Mevrouw Pehlivan verwijst naar de verschuiving van de macht van het Parlement naar de regering. Is er een relatie tussen de vervrouwelijking van het federaal parlement en het feit dat op dit niveau veel macht wordt afgestaan? Kan dit ook worden gezegd over het grote aantal mannen binnen de studiediensten en de administraties van de ministers en de regering?

D. Antwoorden van de heer Fiers en mevrouw Meier

Op de vraag of de verschuiving van de macht aan de basis ligt van het grote aantal vrouwen in het Parlement, merkt de heer Fiers op dat in zijn analyses geen rekening gehouden is met de kabinetten. Indien de kabinetsfuncties voornamelijk door mannen zouden bezet zijn, dan zou dit erop kunnen wijzen dat de mannen effectief de macht meer naar zich toegenomen hebben en het Parlement open gelaten hebben voor vrouwelijke parlementsleden.

Spreeker vindt dat dit niet negatief mag geïnterpreteerd worden. Het feit dat vrouwen zichtbare functies op zich nemen is een belangrijke stap vooruit. Ook op internationaal vlak zijn vrouwen kandidaat voor hoge ambten zoals president of eerste minister.

Mevrouw Meier voegt daaraan toe dat de vrouwen tevens in het bedrijfsleven, de financiële wereld en de pers zichtbaarder worden. Ze verwijst naar de notie van *legislative competition*: hoe minder interessant een functie is, hoe minder competitie erom bestaat en

plus il devient facile pour les groupes minoritaires de s'en emparer.

Ensuite, l'intervenante répond à la question concernant le rapport entre la taille de la circonscription et la campagne électorale. Elle trouve que les deux raisonnements avancés sont corrects. Les statistiques prouvent que plus un parti obtient de sièges par circonscription, plus il y a de femmes. L'explication réside dans le fait que la donnée est examinée à un niveau structurel. Toutefois, il est vrai que les personnes qui n'aiment guère passer devant les caméras font difficilement campagne dans une grande circonscription. Par conséquent, les femmes considérées en tant que groupe sont plus avantagées dans une grande circonscription.

En ce qui concerne l'importance du mandat communal, des services d'étude et des réseaux propres, il faut prendre deux éléments en considération. Premièrement, les déclarations qui figurent dans l'étude représentent une sorte de dénominateur commun de 10 partis politiques belges. Les petits et les grands partis, les partis conservateurs et les partis progressistes diffèrent significativement les uns des autres; on ne peut pas tout simplement extrapoler des données d'un parti à un autre. Deuxièmement, les chercheurs n'ont certainement pas l'intention de situer l'importance du mandat communal dans un contexte hiérarchique, prétendant qu'un ancrage local serait nécessaire pour gravir les échelons. Il n'y a pas de rapport hiérarchique entre le niveau local et le niveau supralocal mais il est un fait que l'on a plus d'emprise au niveau supralocal si l'on dispose d'un ancrage au niveau local.

Ces dernières années, les partis ont recruté davantage à l'extérieur pour les mandats externes. Cependant, il ne faut pas surestimer la part du recrutement externe, permettant le renouvellement, dans le nombre total de recrutements au sein d'un parti. De plus, il convient de s'interroger sur le nombre de personnes recrutées à l'extérieur qui restent effectivement dans le parti après un certain nombre d'années.

M. Fiers insiste sur l'importance du niveau communal en ce sens qu'il permet de développer un réseau et d'établir une crédibilité. Le niveau local aide à créer une élite politique stable.

L'intervenant est d'accord avec le point de vue de Mme Zrihen au sujet des différences sociales générales entre les hommes et les femmes. Il ressort clairement des groupes focaux que les hommes voient la politique comme un type de carrière à part entière dans laquelle ils veulent percer très loin. À cet égard, leur façon de penser est très stratégique. Les femmes sont davantage disposées à chercher des solutions et à faire des compromis, y compris au-delà des clivages entre les partis.

hoe gemakkelijker het wordt voor minoritaire groepen om die functies in te palmen.

Vervolgens antwoordt de spreekster op de vraag over het verband tussen de grootte van de kieskring en het campagne voeren. Ze vindt dat beide redeneringen correct zijn. Het is statistisch bewezen dat hoe meer zetels een partij behaalt per kieskring, hoe meer vrouwen er zijn. Dit wordt verklaard door het feit dat het gegeven op een structureel niveau bekeken wordt. Het is niettemin zo dat mensen, die niet graag voor de camera staan, moeilijkheden hebben bij het campagne voeren in een grotere kieskring. Vrouwen als groep zijn bijgevolg meer gebaat bij een grotere kieskring.

Wat betreft het belang van het gemeentelijk mandaat, de studiediensten en de eigen netwerken, moeten twee elementen in beschouwing genomen worden. In de eerste plaats vormen de uitspraken in het onderzoek een soort van algemene noemer van 10 Belgische politieke partijen. Kleine en grote partijen, conservatieve en progressieve partijen verschillen onderling aanzienlijk; men kan niet zomaar gegevens van één partij extrapoleren naar de andere. Ten tweede willen de onderzoekers het belang van het gemeentelijk mandaat zeker niet hiërarchisch voorstellen, in de zin dat een lokale verankering noodzakelijk zou zijn om door te stromen. Er bestaat geen hiërarchisch verband tussen lokaal en bovenlokaal niveau, maar het staat wel vast dat men meer greep heeft op het bovenlokaal niveau als men sterk verankerd is op lokaal niveau.

Partijen rekruteren de laatste jaren meer extern voor de externe mandaten. De externe rekrutering, die vernieuwing toelaat, mag echter niet overschat worden in het totaal aantal rekruteringen binnen een partij. Bovendien moet men zich afvragen hoeveel extern gerekruteerden na een aantal jaar effectief in de partij blijven.

De heer Fiers benadrukt het belang van het gemeentelijk niveau in de zin dat het toelaat een netwerk uit te bouwen en geloofwaardigheid op te bouwen. Het lokaal niveau helpt een stabiele, politieke elite te creëren.

Spreekster is akkoord met de visie van mevrouw Zrihen over de algemeen maatschappelijke verschillen tussen mannen en vrouwen. In de focusgroepen kwam duidelijk naar voor dat mannen de politiek zien als een apart carrièrepatroon waarin ze heel ver willen doortreden. In dat opzicht denken ze inderdaad heel strategisch. Vrouwen zijn meer bereid oplossingen te zoeken en compromissen te sluiten, ook over de partijgrenzen heen.

III. VOTES

Le présent rapport a été adopté à l'unanimité des 9 membres présents.

*
* *

Confiance a été faite aux rapporteuses pour la rédaction du présent rapport.

Les rapporteuses,
Christel GEERTS.
Olga ZRIHEN.

Le président,
Fatma PEHLIVAN.

III. STEMMINGEN

Dit verslag is eenparig goedgekeurd door de 9 aanwezige leden.

*
* *

Vertrouwen werd geschonken aan de rapporteurs voor het opstellen van dit verslag.

De rapporteurs,
Christel GEERTS.
Olga ZRIHEN.

De voorzitter,
Fatma PEHLIVAN.