

**HANDLEIDING VOOR
DE INTEGRATIE VAN DE
GENDERDIMENSIE EN HET IN
AANMERKING NEMEN VAN DE
GELIJKHEID VAN VROUWEN EN
MANNEN IN HET KADER VAN
OVERHEIDSOPDRACHTEN**

INSTITUUT VOOR DE GELIJKHEID VAN VROUWEN EN MANNEN



Inhoudstafel

DEEL I: CONCEPTEN.....	3
1. Gelijkheid van vrouwen en mannen.....	4
2. Specifieke acties ter bevordering van de gelijkheid van vrouwen en mannen.....	4
3. Integratie van de genderdimensie.....	4
4. Gender en gelijkheid van vrouwen en mannen in overheidsopdrachten.....	6
DEEL II: INTEGRATIE VAN DE GENDERDIMENSIE IN HET KADER VAN OVERHEIDSOPDRACHTEN	9
1. Inleiding	10
2. Algemene opmerking: taalgebruik	10
3. Bepaling van de opdracht	11
4. Voorafgaand marktonderzoek	12
5. Beschrijving van de opdracht	14
6. Gunningscriteria	15
6.1. Het criterium ‘kwaliteit’	16
6.2. Het criterium ‘kwalificatie van de uitvoerder(s)’	19
7. Uitvoeringsvoorwaarden	22
7.1. Communicatie	22
7.2. Statistieken	23
7.3. Steekproef.....	23
7.4. Aanbevelingen.....	24
DEEL III: IN AANMERKING NEMEN VAN DE GELIJKHEID VAN VROUWEN EN MANNEN IN HET KADER VAN OVERHEIDSOPDRACHTEN	25
1. Inleiding	26
2. Algemene opmerking: taalgebruik	26
3. Voorafgaand marktonderzoek	27
4. Uitsluitingsgronden	28
5. Gunningscriteria	29

6. Uitvoeringsvoorwaarden	32
6.1. Maatregelen ter bevordering van de gelijkheid van vrouwen en mannen.....	33
6.2. Samenstelling van het team.....	34
6.3. Raadplegingen.....	34
6.4. Evenementen	35
BIJLAGEN.....	36
Bijlage 1: sociale wetgeving inzake de gelijkheid van vrouwen en mannen in België.....	37
Bijlage 2: conventies van de Internationale Arbeidsorganisatie (IAO) vermeld in bijlage 2 van de ‘wet inzake overheidsopdrachten’	42
COLOFON	43

DEEL I: CONCEPTEN



1. Gelijkheid van vrouwen en mannen

Het streven naar de **gelijkheid van vrouwen en mannen** heeft als doel vrouwen en mannen dezelfde kansen te geven in alle domeinen van het dagelijkse leven, zowel op privé als op professioneel vlak.

2. Specifieke acties ter bevordering van de gelijkheid van vrouwen en mannen

De **traditionele aanpak** inzake de gelijkheid van vrouwen en mannen bestaat erin maatregelen te nemen die specifiek als doel hebben om situaties recht te zetten waarin ongelijkheden tussen mannen en vrouwen zijn vastgesteld. Een typisch voorbeeld hiervan is een sensibiliseringscampagne specifiek naar vrouwen of mannen toe om bepaalde ongelijkheden tegen te gaan waarmee zij geconfronteerd worden.

3. Integratie van de genderdimensie

Om het begrip **‘integratie van de genderdimensie (*gender mainstreaming*)’** te kunnen begrijpen, moet eerst het begrip ‘gender’ duidelijk zijn.

Allereerst moet gezegd worden dat het woord ‘gender’ geen synoniem is van het woord ‘seks’. **Sekse** duidt op de biologische verschillen tussen mannen en vrouwen. Deze verschillen zijn universeel en tijdloos. Zij veranderen niet in de ruimte (verschillende landen) noch in de tijd (verschillende periodes).

‘Gender’ is daarentegen een culturele constructie die door een samenleving rond elk van de twee biologische geslachten gevormd is. Het gaat dus om de kenmerken die gebonden zijn aan het statuut van mannen en vrouwen, die niet aangeboren zijn, maar ingegeven door de samenleving. Gender is dus cultuur- en tijdsgebonden en hangt vaak samen met het bestaan van stereotypen in een bepaalde samenleving.



Een beleidslijn, maatregel, actie, enz. **bevat een genderdimensie** wanneer deze een domein betreft waarbinnen vrouwen en mannen zich in een verschillende situatie bevinden.

Een beleidslijn, maatregel, actie, enz. wordt **geanalyseerd vanuit genderperspectief** wanneer de potentiële impact ervan op de respectieve situatie van vrouwen en mannen wordt geëvalueerd.

Naar geslacht uitgesplitste statistieken over de personen op wie de beleidslijnen, maatregelen, acties, enz. van toepassing zijn, zijn vaak onontbeerlijk. Op basis van deze statistieken kan er een duidelijk beeld gevormd worden van de respectieve situatie van vrouwen en mannen en **eventuele verschillen tussen beide geslachten**. Niet alle verschillen tussen vrouwen en mannen vormen echter noodzakelijk een **ongelijkheid tussen vrouwen en mannen**. Een verschil wordt als problematisch beschouwd op het vlak van de gelijkheid van vrouwen en mannen en wanneer ze de toegang tot bestaansmiddelen (inkomen, werk, verantwoordelijkheden/macht, gezondheid/welzijn, veiligheid, kennis/onderwijs, mobiliteit, tijd, ...) of de uitoefening van fundamentele rechten (burgerrechten, sociale en politieke rechten) van één van de twee geslachten beperken.

In een beleidslijn, maatregel, actie, enz. **is de genderdimensie geïntegreerd** wanneer deze bijdraagt tot het vermijden of corrigeren van eventuele ongelijkheden tussen vrouwen en mannen.

Het identificeren van verschillen tussen vrouwen en mannen vertrekt soms vanuit – al dan niet statistisch onderbouwde – **veralgemeningen** over de situatie van vrouwen en mannen. Het doel is echter niet om deze veralgemeningen te bevestigen of te versterken door aparte oplossingen te creëren voor vrouwen en mannen. De bedoeling is om op basis van de vastgestelde verschillen tussen vrouwen en mannen de reikwijdte van een beleidslijn, maatregel, actie, enz. uit te breiden zodat er rekening wordt gehouden met beide situaties. Dit bevordert de gelijkheid en de efficiëntie omdat iedereen, ongeacht zijn of haar geslacht en de situatie waarin hij of zij zich bevindt, zich kan terugvinden in de beleidslijn, maatregel, actie, enz.

Voor **meer informatie** over gender, *gender mainstreaming* en andere concepten verwijzen we naar de volgende bronnen:

- het [onderdeel *gender mainstreaming* van de website van het Instituut](#);
- de '[Handleiding voor de toepassing van *gender mainstreaming* binnen de Belgische federale overheid](#)' die aan de hand van concrete voorbeelden het principe van *gender mainstreaming* en de toepassing van de 'wet *gender mainstreaming*' uiteenzet;
- de '[Handleiding voor de toepassing van *gender budgeting* binnen de Belgische federale overheid](#)' die aan de hand van concrete voorbeelden het principe van gender budgeting uiteenzet en aangeeft op welke manier *gender budgeting* toegepast moet worden;
- de '[Checklist genderdimensie](#)' die kan helpen bepalen of een dossier al dan niet een genderdimensie bevat.

Indien deze instrumenten geen antwoord bieden, kan er ook **contact** opgenomen worden met:

- de coördinator-trice *gender mainstreaming* van de eigen administratie (FOD's, POD's en Ministerie van Landsverdediging; zie [de lijst met vertegenwoordigers van de verschillende netwerken rond gelijkheid](#));
- de cel *gender mainstreaming* van het Instituut voor de gelijkheid van vrouwen en mannen (zie de [colofon](#) van deze publicatie voor de contactgegevens).

4. Gender en gelijkheid van vrouwen en mannen in overheidsopdrachten

Een **overheidsopdracht** is een overeenkomst die wordt gesloten tussen één of meer ondernemers en één of meer aanbesteders en die betrekking heeft op het uitvoeren van werken, het leveren van producten of het verlenen van diensten. Het is één van de voornaamste middelen die de overheid gebruikt om taken te realiseren die ze zelf niet wenst uit te voeren.

De [‘wet gender mainstreaming’ van 12 januari 2007](#)¹ vermeldt expliciet in art. 3, 3° dat in het kader van de procedures voor de toekenning van overheidsopdrachten rekening moet worden gehouden met de gelijkheid van vrouwen en mannen en de integratie van de genderdimensie.

De [‘wet inzake overheidsopdrachten’ van 17 juni 2016](#)² vermeldt op verschillende plaatsen het belang van de naleving van het sociaal recht en het in aanmerking nemen van sociale kenmerken.

Daarnaast kadert het integreren van de genderdimensie in overheidsopdrachten en het bevorderen van de gelijkheid van vrouwen en mannen via overheidsopdrachten ook in het streven naar **duurzame inkopen**. De 2030 Agenda voor Duurzame Ontwikkeling die door de VN-lidstaten aangenomen is, erkent dat rekening houden met gender cruciaal is voor het uitvoeren van alle doelen en targets van de Agenda, inclusief target 12.7 dat streeft naar de bevordering van duurzame praktijken inzake overheidsopdrachten. De ISO 20400-norm rond duurzame inkopen geeft dan weer aan dat er gestreefd moet worden naar de aankopen met de meest positieve milieu-, maatschappelijke en economische effecten. Alleen door rekening te houden met de eventuele verschillen in situatie tussen vrouwen en mannen kan een zo positief mogelijke maatschappelijke impact bereikt worden. Bovendien kan rekening houden met deze verschillen ook op economisch en ecologisch vlak tot betere resultaten leiden.

Het uitvoeren van specifieke acties ter bevordering van de gelijkheid van vrouwen en mannen bij de opdrachtnemers kan dan weer helpen om Duurzame Ontwikkelingsdoelstelling 5 inzake gendergelijkheid en empowerment van vrouwen en meisjes te bereiken en te komen tot een duurzamere, inclusievere en gelijkere samenleving.

Dit alles wordt op federaal niveau bevestigd door de [‘omzendbrief voor duurzame overheidsopdrachten’](#)³, waarin expliciet opgenomen staat dat federale aanbestedende instanties moeten onderzoeken of het opportuun is het bevorderen van gelijke kansen voor

¹ Wet van 12 januari 2007 strekkende tot controle op de toepassing van de resoluties van de wereldvrouwenconferentie die in september 1995 in Peking heeft plaatsgehad en tot integratie van de genderdimensie in het geheel van de federale beleidslijnen. (B.S. van 13 februari 2007).

² Wet van 17 juni 2016 inzake overheidsopdrachten (B.S. 14 juli 2017).

³ Omzendbrief van 16 mei 2014 over de integratie van duurzame ontwikkeling, met inbegrip van sociale clausules en maatregelen ten voordele van kleine en middelgrote ondernemingen, in het kader van overheidsopdrachten geplaatst door federale aanbestedende instanties (B.S. van 21 mei 2014).



mannen en vrouwen op te nemen in het kader van o.a. de kwalitatieve selectie, de technische specificaties, de gunningscriteria en de uitvoeringsvoorwaarden.

Ten slotte zorgt de integratie van de genderdimensie in de toekenningsprocedures voor overheidsopdrachten ook voor een **verhoogde efficiëntie van overheidsuitgaven**. Door erop toe te zien dat het gevraagde eindresultaat zo goed mogelijk afgestemd is op de situatie van beide geslachten, zal het een groter doelpubliek bereiken en zal het beter voldoen aan de noden van zowel vrouwen als mannen.

Zowel specifieke acties ter bevordering van de gelijkheid van vrouwen en mannen als de integratie van de genderdimensie kunnen toegepast worden op **alle types overheidsopdrachten**. Wat de integratie van de genderdimensie betreft zijn het echter vooral de overheidsopdrachten voor diensten (onderzoeken, communicatie ...) die zich het makkelijkst lenen tot de inachtnaam van verschillen tussen vrouwen en mannen.

In het kader van de **transparantie** is het belangrijk om de criteria en voorwaarden ter integratie van de genderdimensie en ter bevordering van de gelijkheid van vrouwen en mannen steeds duidelijk te vermelden in het bestek, zodat inschrijvers exact weten wat er van hen verwacht wordt. In het kader van de **proportionaliteit** moet dan weer worden nagegaan of de criteria en voorwaarden inzake de integratie van de genderdimensie of de bevordering van de gelijkheid van vrouwen en mannen niet disproportioneel zijn in functie van de aard en de waarde van de opdracht.

[Deel II](#) zal zich concentreren op de **integratie van de genderdimensie** in de inhoud van overheidsopdrachten. [Deel III](#) zal aangeven hoe de **gelijkheid van vrouwen en mannen** bevorderd kan worden onder de opdrachtnemers. De keuze voor deze opsplitsing leidt tot bepaalde herhalingen die nodig zijn om elk gedeelte van deze handleiding afzonderlijk te kunnen raadplegen.

**DEEL II: INTEGRATIE VAN DE
GENDERDIMENSIE IN HET
KADER VAN
OVERHEIDSOPDRACHTEN**

1. Inleiding

Dit deel geeft aan op welke wijze er rekening gehouden kan worden met verschillen in situatie tussen vrouwen en mannen (de genderdimensie) in het kader van overheidsopdrachten. Hierbij wordt geconcentreerd op de **inhoud** van de opdracht: welke maatregelen kunnen genomen worden zodat het eindresultaat van de opdracht rekening houdt met de situatie van zowel vrouwen als mannen. Zoals in het vorige deel aangegeven wordt, kan deze aanpak vooral toegepast worden op overheidsopdrachten voor diensten. Hoe kan ervoor gezorgd worden dat de resultaten van een onderzoek verschillen in situatie tussen vrouwen en mannen binnen het domein van de studie zo goed mogelijk aan het licht brengen? Welke stappen kunnen ondernomen worden om te vermijden dat een communicatiecampagne de helft van zijn doelpubliek over het hoofd ziet, en dus zowel vrouwen als mannen aanspreekt? In bepaalde gevallen zou er ook aan verschillen tussen vrouwen en mannen gedacht kunnen worden bij overheidsopdrachten voor werken (voorzien van toegankelijkheid voor personen met een buggy op plaatsen waar veel ouders komen) en leveringen (vermijden aankoop van genderstereotype relatiegeschenken).

Gelijkheid van vrouwen en mannen bevorderen onder de **opdrachtnemers** wordt behandeld in [deel III](#).

2. Algemene opmerking: taalgebruik

In zowat alle stappen van de toekenningsprocedure wordt er bij verwijzingen naar de inhoud van de opdracht best **zo'n inclusief mogelijke taal** gebruikt die naar beide geslachten verwijst (hij/zij, deelnemer/deelneemster ...). Zo worden de opdrachtnemers er bewust van gemaakt dat hun doelpubliek (voor onderzoek, campagne ...) gewoonlijk zowel uit vrouwen als uit mannen bestaat. Taal die één van de twee geslachten uit lijkt te sluiten van de doelgroep waarop de opdracht betrekking heeft (vroedvrouw, geneesheer ...), moet in ieder geval vermeden worden. Indien de verwijzing naar beide geslachten niet mogelijk is, wordt er best getracht een neutrale term te vinden (verloskundige, arts ...).

Meer informatie hierover kan u terugvinden in de COMM Collection '[De genderdimensie in de federale communicatie integreren](#)' en de bijhorende [checklist](#).



3. Bepaling van de opdracht

De eerste stap bij de uitwerking van een overheidsopdracht is natuurlijk bepalen wat men wil bereiken. Welke **doelstellingen** heeft men voor ogen en welk **resultaat** wil men bekomen aan de eindmeet? Vanaf deze eerste stap moet worden nagedacht of de opdracht een genderdimensie bevat. Wat is het uiteindelijke doelpubliek van de opdracht die uitgevoerd zal worden en bestaat dit zowel uit vrouwen en mannen? Bestaan er verschillen in situatie tussen deze vrouwen en mannen? Door de statistieken over het doelpubliek naar geslacht uit te splitsen worden dergelijke verschillen vaak zichtbaar gemaakt.. De [checklist 'genderdimensie'](#) kan helpen bij de vaststelling of een opdracht een genderdimensie bevat of niet.

Indien de opdracht effectief betrekking heeft op een domein waarbinnen **verschillen in situatie tussen vrouwen en mannen** bestaan, wordt de vraag om hier rekening mee te houden best opgenomen in de doelstellingen van de opdracht. Zo komt men tot een opdracht die de gelijkheid van vrouwen en mannen mee bevordert en die zo efficiënt mogelijk uitgevoerd zal worden voor een zo ruim mogelijk doelpubliek. Door in de titel van de opdracht reeds te verwijzen naar het belang van gender (gendergevoelige X, Y die rekening houdt met de genderdimensie ...) geeft men zeer expliciet aan dat de integratie van de genderdimensie integraal deel uitmaakt van het voorwerp van de opdracht.

Eens dit is gebeurd, wordt het ook mogelijk en relevant om de genderdimensie te integreren in de **verdere stappen** van de procedure: opname van de genderdimensie in een eventueel marktonderzoek (zie [II. 4. Voorafgaand marktonderzoek](#)), het belang van de genderdimensie weergeven in de beschrijving van de opdracht (zie [II.5. Beschrijving van de opdracht](#)) en relevante verwijzingen naar gender opnemen in gunningscriteria (zie [II.6. Gunningscriteria](#)) en uitvoeringsvoorwaarden (zie [II.7. Uitvoeringsvoorwaarden](#)).

Voorbeeld: integratie van de genderdimensie in de bepaling van de opdracht

Bij de bepaling van een **onderzoekopdracht rond de mobiliteit** van de Belgische bevolking kan beslist worden dat de doelstelling zal zijn via een literatuurstudie en focusgroepen te onderzoeken welke obstakels Belgische burgers op beroepsactieve leeftijd ondervinden in het kader van hun mobiliteit. Indien men een voldoende solide en kwalitatief onderzoeksresultaat wil dat ook kan helpen de gelijkheid te bevorderen, kan er bepaald worden dat er zeker ook gekeken moet worden naar eventuele verschillen tussen vrouwen en



mannen (de genderdimensie) inzake mobiliteit. Mannen hebben namelijk vaker een eenduidig vervoerstraject (huis-werk). Het traject van vrouwen daarentegen bestaat vaak uit een aaneenschakeling van kleinere trajecten (huis-school-werk-winkel-school-huis). Vrouwen zouden ook het openbaar vervoer meer gebruiken. De analyse van eventuele verschillen tussen vrouwen en mannen kan dus opgenomen worden als één van de doelstellingen van het onderzoek. Ook kan er in de titel van het onderzoek verwezen worden naar het belang van gender.

Voorbeeld: integratie van de genderdimensie in de bepaling van een onderzoeksopdracht rond mobiliteit

Er wordt beslist over te gaan tot een ‘gendergevoelig onderzoek over de mobiliteitsobstakels’. Het doel is om via een literatuurstudie en focusgroepen te onderzoeken welke obstakels Belgische burgers op beroepsactieve leeftijd ondervinden in het kader van hun mobiliteit. Het identificeren en analyseren van eventuele verschillen tussen vrouwen en mannen maakt eveneens deel uit van de doelstellingen van de studie.

4. Voorafgaand marktonderzoek

Het voorafgaand marktonderzoek heeft als doel een **duidelijker beeld** te krijgen van welke producten en diensten er beschikbaar zijn, zodat bij de opmaak van het bestek rekening gehouden kan worden met wat er effectief aangeboden kan worden. Indien een dergelijk marktonderzoek uitgevoerd wordt, vormt dit een uitgelezen kans om te evalueren of er binnen het domein van de opdracht verschillen tussen vrouwen en mannen (de genderdimensie) zijn waarmee best rekening gehouden wordt. Bij het uitwisselen van informatie met bepaalde spelers op de markt, kan reeds gepolst worden of zij weet hebben van relevante verschillen tussen vrouwen en mannen binnen het kader van de opdracht en of ze over ideeën beschikken inzake de manier waarop hier bij de uitvoering van de opdracht rekening gehouden kan worden. Ook hier kan het helpen om bij de gegevens over groepen personen steeds de naar geslacht uitgesplitste samenstelling te vragen.

De verzamelde informatie kan de bepaling van de opdracht mee beïnvloeden (zie [II.3. Bepaling van de opdracht](#)) en de aanbestedende overheid **helpen bij de beslissing** om de genderdimensie al dan niet te integreren in het bestek. Een bijkomend voordeel is dat de



gesprekspartners hierdoor ook gesensibiliseerd worden over het belang om in hun acties rekening te houden met eventuele verschillen tussen vrouwen en mannen.

Opgepast: hou er wel rekening mee dat de genderdimensie een aspect is dat vaak over het hoofd gezien wordt. Het feit dat de wetgever het nodig vond de aandacht voor de genderdimensie in overheidsopdrachten wettelijk vast te leggen, geeft aan dat deze er van uitgaat dat bij de uitvoering van overheidsopdrachten **nog niet spontaan voldoende aandacht gaat naar de genderdimensie**. De overheid heeft dus de belangrijke rol gekregen om de opdrachtnemers te stimuleren meer rekening te houden met deze dimensie. Indien het voorwerp van de opdracht zich ertoe leent om aandacht te besteden aan de genderdimensie, is het aan te raden dit toch te doen in het bestek, zelfs indien het marktonderzoek hierover niet direct concrete suggesties aanlevert.

Voorbeeld: integratie van de genderdimensie in marktonderzoek

Bij een voorafgaand marktonderzoek voor een opdracht rond de **opstelling en uitvoering van een enquête over energieverbruik** in de Belgische samenleving kan er met het oog op de voorbereiding van het bestek informatie verzameld worden over het type enquête dat het best geschikt is voor het onderwerp (online, *face to face* ...), welke technische vereisten er gesteld kunnen worden voor enquêtes en binnen welke tijdspanne alle etappes van de enquête afgerond kunnen worden.

Daarnaast kan er ook gevraagd worden of de geconsulteerde actoren weten of er verschillen bestaan tussen vrouwen en mannen binnen het domein van de enquête (wat het geval is: vrouwen lijken meer bereid te zijn om hun energieconsumptie te verminderen, mannen hebben meer beslissingsmacht inzake energieverbruik ...) en of de variabele geslacht van belang kan zijn op het niveau van de bevraging zelf (wat het geval is: er wordt best op toegezien dat de steekproef representatief is voor de Belgische bevolking).

Voorbeeld: vragen rond de genderdimensie in het marktonderzoek voor een enquête over energieverbruik

Zijn er binnen het domein van energieverbruik relevante verschillen tussen vrouwen en mannen en kan er in het bestek gevraagd worden daar bij de opstelling en verwerking van de enquête rekening mee te houden? Zijn er naar geslacht uitgesplitste statistieken of genderanalyses beschikbaar over deze thematiek?

Kunnen er in het bestek vereisten opgenomen worden om te verzekeren dat er voldoende



respondenten van beide geslachten zijn om de representativiteit van de resultaten te verzekeren?

5. Beschrijving van de opdracht

Er wordt best in de beschrijving van de opdracht in het bestek en/of de vooraankondiging **expliciet vermeld** dat rekening houden met eventuele verschillen tussen vrouwen en mannen (de genderdimensie) integraal deel uitmaakt van de doelstellingen van de opdracht en dat van de gekozen uitvoerder wordt verwacht dat deze de genderdimensie in acht zal nemen bij de uitvoering van de opdracht. Hiervoor kan onder andere worden verwezen naar de ‘wet *gender mainstreaming*’ van 12 januari 2007.

Standaardtekst: integratie van de genderdimensie in de beschrijving van de opdracht

In navolging op art. 3, 3° van de ‘wet *gender mainstreaming*’ van 12 januari 2007 moeten alle overheidsopdrachten rekening houden met eventuele verschillen tussen vrouwen en mannen (de genderdimensie). De opdrachtnemer moet analyseren of er binnen het domein waarop de opdracht van toepassing is verschillen bestaan tussen vrouwen en mannen. Bij het uitvoeren van de opdracht moet dan rekening gehouden worden met eventueel vastgestelde verschillen.

Zoals aangegeven in punt [II.3. Bepaling van de opdracht](#) kan dit verduidelijkt worden door in de **titel van de opdracht** reeds te verwijzen naar het belang van de genderdimensie. Afhankelijk van het type opdracht (onderzoek, enquête, communicatie ...) kan er ook gespecificeerd worden wat er precies verwacht wordt (zie ook [II.7. Uitvoeringsvoorwaarden](#)). Indien men zelf al over **informatie** (statistieken, verschillen in de situatie van vrouwen en mannen ...) beschikt inzake de genderdimensie binnen het domein van de opdracht, kan deze in het bestek worden vermeld of kan ernaar verwezen worden (website, brochure ...).

Voorbeeld: integratie genderdimensie in de beschrijving van de opdracht

In de beschrijving van de opdracht voor een **sensibiliseringscampagne rond druggebruik** kan naast de verduidelijking van het doelpubliek, het te gebruiken medium en het



campagneonderwerp, aangegeven worden dat de campagne uitgewerkt moet worden op een manier die rekening houdt met eventuele verschillen in situatie tussen vrouwen en mannen (de genderdimensie). Vrouwen en mannen consumeren over het algemeen niet in dezelfde mate dezelfde drugs en ook de oorzaak van het druggebruik kan verschillen naar geslacht. De integratie van de genderdimensie moet ertoe leiden dat de campagne het druggebruik bij zowel vrouwen als mannen doet afnemen. Dit helpt de gelijkheid van vrouwen en mannen te bevorderen en helpt de boodschap van de campagne bij een ruimer publiek ingang te doen vinden, wat als gevolg heeft dat het budget voor de opdracht efficiënter besteed wordt. De titel van de opdracht kan aangepast worden naar ‘gendergevoelige sensibiliseringscampagne rond druggebruik’.

Voorbeeld: integratie van de genderdimensie in de beschrijving van de opdracht voor een sensibiliseringscampagne rond druggebruik

In navolging op art. 3, 3° van de ‘wet gender mainstreaming’ van 12 januari 2007 moeten alle overheidsopdrachten rekening houden met eventuele verschillen tussen vrouwen en mannen. De doelstelling van deze gendergevoelige campagne is om het druggebruik bij beide geslachten te doen verminderen. De opdrachtnemers moeten analyseren of er binnen het doelpubliek van de campagne verschillen bestaan tussen vrouwen en mannen inzake druggebruik. Vrouwen blijken namelijk eerder pijnstillers en kalmeermiddelen te nemen en mannen eerder alcohol en hallucinogenen te consumeren. Ook de redenen om tot druggebruik over te gaan vertonen verschillen op basis van geslacht. Bij de uitwerking van de campagne moet rekening worden gehouden met eventuele vastgestelde verschillen zodat de campagne de situatie van beide geslachten weergeeft en zowel vrouwen als mannen aanspreekt. Genderstereotypen en campagnemateriaal dat door één van beide geslachten als kwetsend of vernederend beschouwd kan worden, moeten ten alle koste vermeden worden. Opdrachtnemers worden aangeraden gebruikt te maken van de COMM Collection nummer 25 [‘De genderdimensie in de federale communicatie integreren’](#) en de bijhorende [checklist](#).

6. Gunningscriteria

Artikel 81 van de ‘wet inzake overheidsopdrachten’ geeft aan dat de opdracht gegund moet worden aan de “**economisch meest voordelige offerte**”. Het artikel verduidelijkt verder dat



dit vastgesteld wordt op basis van de prijs, de kosten en “de beste prijs-kwaliteitsverhouding die bepaald wordt op basis van de prijs of de kosten alsook criteria waaronder kwalitatieve, milieu- en/of sociale aspecten, die verband houden met het voorwerp van de betrokken opdracht.” De criteria die specifiek vermeld worden zijn: de kwaliteit (waaronder **sociale, milieu- en innovatieve kenmerken**), de organisatie, de kwalificatie en de ervaring van het personeel voor de uitvoering van de opdracht en klantenservice en technische bijstand, alsook leveringsvoorwaarden. De criteria moeten in de aankondiging van een opdracht of in een ander opdrachtdocument worden vermeld.

De integratie van de genderdimensie is in de wetgeving dus niet voorzien als apart gunningscriterium, maar aandacht voor de genderdimensie kan **deel uitmaken van andere gunningscriteria** zolang dit verband houdt met het voorwerp van de opdracht en bijdraagt tot het kiezen van de economisch meest voordelige offerte (waarbij gekeken moet worden naar de prijs-kwaliteit verhouding en niet enkel naar de prijs). Vooral het criterium ‘kwaliteit’ leent zich tot de opname van sociale aspecten zoals de genderdimensie. In sommige gevallen kan dit ook opgenomen worden onder ‘de kwalificatie en de ervaring van het personeel’.

Waar mogelijk moet dus getracht worden aandacht voor de genderdimensie deel te laten uitmaken van de gunningscriteria en dit duidelijk te vermelden in het bestek.

6.1. Het criterium ‘kwaliteit’

De [memorie van toelichting](#) bij de ‘wet inzake overheidsopdrachten’ geeft de volgende verduidelijking bij artikel 80 (het uiteindelijke artikel 81): “Het criterium betreffende de beste prijs-kwaliteitsverhouding omvat de prijs of de kosten, alsook andere criteria, waaronder **kwalitatieve, milieu- en/of sociale aspecten**, die verband houden met het voorwerp van de betrokken opdracht. Dit betekent dat de criteria het ene, het andere of de drie voornoemde aspecten kunnen omvatten.”

Onder het criterium ‘kwaliteit’ worden vaak elementen opgenomen die de **manier** evalueren waarop de opdracht uitgevoerd wordt (de gebruikte methodologie, de voorgestelde vormgeving ...). Rekening houden met eventuele verschillen tussen vrouwen en mannen kan als een apart criterium met een aparte score opgenomen worden of geïntegreerd worden in één van andere gehanteerde criteria (bijvoorbeeld methodologie). Bij deze laatste optie is men dan niet verlicht apart punten te geven voor de integratie van de genderdimensie, maar kan men toch die indieners belonen die in hun voorstel aandacht besteden aan de genderdimensie.

Rekening houden met verschillen tussen vrouwen en mannen kan de kwaliteit verhogen omdat een eindresultaat dat rekening houdt met de situatie en noden van beide geslachten tot een verhoogde **doeltreffendheid** (het resultaat wordt bereikt voor een groter deel van het doelpubliek) en **doelmatigheid** (met dezelfde middelen wordt er een groter doelpubliek bereikt) leidt.

Voorbeeld: integratie van de genderdimensie onder het criterium 'kwaliteit'

In de gunningscriteria voor **de uitwerking van screening- en selectietesten** in het kader van aanwervingen kan aangegeven worden dat voor de evaluatie van de kwaliteit van het voorstel niet alleen naar het inzicht in de opdracht en de voorstelling van de methodologie gepeild zal worden, maar ook gekeken zal worden naar de mate waarin het voorstel rekening houdt met eventuele verschillen tussen vrouwen en mannen (de genderdimensie). Een eerste belangrijke kwestie is de evenwichtige selectie van de vaardigheden die getest gaan worden. De genderverschillen gecreëerd en in stand gehouden door onze samenleving, zorgen ervoor dat bepaalde vaardigheden eerder bij jongens en mannen gestimuleerd worden (ambitie, assertiviteit ...) en andere bij meisjes en vrouwen (empathie, samenwerking ...). Hoewel het inzicht groeit dat beide types vaardigheden belangrijk zijn op de werkvloer, wordt er vanuit traditie en de gewoonte om te kopiëren wat reeds aanwezig is, nog steeds meer aandacht besteed aan mannelijke vaardigheden. In tweede instantie moet het testen van de gekozen vaardigheden ook op een objectieve manier gebeuren. Dit mag bijvoorbeeld niet beïnvloed worden door kennis of interesse die eerder aanwezig is bij mannen of bij vrouwen (het testen van verbaal redeneervermogen op basis van voetbalanalogieën of kookanalogieën). Daarnaast moet er ook gezocht worden naar een evenwichtige samenstelling van het type testen, aangezien mannen traditioneel beter scoren op meerkeuzetesten en vrouwen op essayvragen. Ten slotte mag de weergave van vrouwen en mannen in simulaties of voorbeeldteksten niet stereotiep zijn (mannen competent en ambitieus, vrouwen altijd gefocust op gezin).

Indien men zich dus van een voldoende solide, kwalitatief en objectief resultaat wil verzekeren dat niet onbewust één van de geslachten benadeeld, is het dus te verantwoorden om de integratie van de genderdimensie op te nemen in de criteria die gebruikt worden om te bepalen welk voorstel het beste aan de opdracht voldoet. Dit kan door de opname van een apart subcriterium (voorbeeld 1) dat ook een eigen quotering toegewezen krijgt. Of de genderdimensie kan opgenomen worden onder een ander subcriterium (voorbeeld 2). Hierbij

wordt de aandacht voor de genderdimensie in acht genomen bij de bepaling van het globale resultaat van dat subcriterium (voorbeeld 2).

Voorbeeld 1: apart subcriterium inzake de integratie van de genderdimensie voor een opdracht rond de uitwerking van screening- en selectietesten

1. De aangeboden kwaliteit (50%).

De kwaliteit zal worden beoordeeld aan de hand van volgende criteria:

- (a) Een gedetailleerde presentatie van het voorstel, waaruit inzicht in de opdracht, de context en de te behalen resultaten blijkt (15%);
- (b) De voorstelling van de methodologie: uiteenzetting van de methode die gebruikt zal worden om de vooropgestelde doelstelling te bereiken (20%);
- (c) **De integratie van de genderdimensie: uiteenzetting van de manier waarop eventuele verschillen tussen vrouwen en mannen in het domein van de opdracht zullen worden geïdentificeerd en hoe daar rekening mee zal worden gehouden (5%);**
- (d) Het werkprogramma: uiteenzetting van de verschillende fases van het werk, evenals een indicatieve kalender (10%).

2. De kwalificatie van het team (20%).

De kwalificatie van het team zal worden beoordeeld op basis van de ervaring, aan te tonen o.a. via CV's en opdrachten die het team heeft uitgevoerd in het domein van de opdracht.

3. De prijs (30%).

De prijs zal worden beoordeeld aan de hand van het bedrag van de offerte in vergelijking met de concurrerende kandidaten.

Voorbeeld 2: subcriterium met toevoeging van de 'integratie van de genderdimensie' voor een opdracht rond de uitwerking van screening- en selectietesten

1. De aangeboden kwaliteit (50%).

De kwaliteit zal worden beoordeeld aan de hand van volgende criteria:

- (a) Een gedetailleerde presentatie van het voorstel, waaruit inzicht in de opdracht, de context en de te behalen resultaten blijkt (15%);
- (b) De voorstelling van de methodologie: uiteenzetting van de methode die gebruikt zal worden om de vooropgestelde doelstelling te bereiken, met speciale aandacht voor

de toepasbaarheid van de methodologie op de federale tweetalige context en voor de manier waarop eventuele verschillen tussen vrouwen en mannen in het domein van de opdracht zullen worden geïdentificeerd en hoe daar rekening mee zal worden gehouden (25%);

(c) Het werkprogramma: uiteenzetting van de verschillende fases van het werk, evenals een indicatieve kalender (10%).

2. *De kwalificatie van het team (20%).*

De kwalificatie van het team zal worden beoordeeld op basis van de ervaring, aan te tonen o.a. via CV's en opdrachten die het team heeft in het domein van de opdracht.

3. *De prijs (30%).*

De prijs zal worden beoordeeld aan de hand van het bedrag van de offerte in vergelijking met de concurrerende kandidaten.

6.2. Het criterium 'kwalificatie van de uitvoerder(s)'

Ook voor dit punt biedt de uitleg bij artikel 80 (het uiteindelijke artikel 81) in de [memorie van toelichting](#) verduidelijking: “Wanneer de **kwaliteit van het personeel** bepalend is voor het prestatieniveau van de opdracht, mogen de aanbestedende overheden immers de organisatie, kwalificatie en ervaring van het bij de uitvoering van de opdracht betrokken personeel als gunningscriterium gebruiken, aangezien dit van invloed kan zijn op de kwaliteit van de uitvoering van de opdracht en daarmee ook op de economische waarde van de offerte.”

In sommige gevallen kan de genderdimensie worden opgenomen in het criterium rond de organisatie, kwalificatie en ervaring door te vragen naar **kennis inzake de genderdimensie** binnen het domein van de opdracht. Hiervoor kan een apart subcriterium met eigen quotering worden toegevoegd of een verwijzing naar kennis rond de genderdimensie kan toegevoegd worden aan een algemeen criterium rond organisatie, kwalificatie en ervaring van het team.

Een goede kennis van het doelpubliek is vaak een pluspunt voor de uitvoering van een opdracht. **Expertise** rond verschillen tussen vrouwen en mannen binnen het domein waarop de opdracht betrekking is, kan dan vaak een meerwaarde zijn, omdat dit een betere integratie van de genderdimensie kan verzekeren en kan leiden tot meer gelijkheid en meer efficiëntie. Indien de integratie van de genderdimensie opgenomen is als één van de doelstellingen van de opdracht (zie [II.3. Bepaling van de opdracht](#) en [II.5. Beschrijving van de opdracht](#)) en er

onder het gunningscriterium ‘kwaliteit’ gevraagd wordt om rekening te houden met de genderdimensie (zie [II.6.1. Het criterium ‘kwaliteit’](#)), is het belangrijk dat het uitvoerend team kan aantonen dat het over de nodige capaciteiten beschikt op dit niveau.

Voorbeeld: kennis van de genderdimensie onder het criterium ‘kwalificatie van het team’

Voor een **adviesopdracht rond het stimuleren van ondernemerschap** is het belangrijk om de opdracht toe te kunnen kennen aan personen met voldoende kennis en ervaring inzake het thema ondernemerschap. In dergelijk geval is de toevoeging van een gunningscriterium rond de organisatie, kwalificatie en ervaring van het personeel zeker een optie. Ondernemerschap is namelijk een domein waar nog zeer sterke verschillen tussen vrouwen en mannen (de genderdimensie) bestaan: er zijn minder vrouwelijke zelfstandigen in België, zij stellen minder dan hun mannelijke tegenhangers personeel tewerk, lenen gemiddeld lagere bedragen en hebben minder kans om failliet te gaan. Het kan dus een meerwaarde bieden om in de gunningscriteria rond de geschiktheid van het uitvoerend personeel ook te vragen naar kennis van de genderdimensie, zeker indien in de beschrijving van de opdracht duidelijk weergegeven wordt dat bij de uitwerking van het advies rekening gehouden moet worden met de verschillen tussen vrouwelijke en mannelijke ondernemers. Dit kan als apart subcriterium (voorbeeld 1) of door het criterium inzake de kwalificatie van de uitvoerders uit te breiden met ‘kennis inzake de genderdimensie’ (voorbeeld 2).

Voorbeeld 1: apart subcriterium inzake de kennis van de genderdimensie voor een adviesopdracht

1. *De aangeboden kwaliteit (40%).*

De kwaliteit zal worden beoordeeld aan de hand van volgende criteria:

- (a) Een gedetailleerde presentatie van het voorstel, waaruit inzicht in de opdracht, de context en de te behalen resultaten blijkt (20%);*
- (b) De integratie van de genderdimensie: de uiteenzetting van de manier waarop er gekeken zal worden of er verschillen zijn tussen vrouwen en mannen en hoe er rekening gehouden zal worden met eventuele verschillen (5%);*
- (c) Het werkprogramma: uiteenzetting van de verschillende fases van het werk, evenals een indicatieve kalender (15%).*

2. *De kwalificatie van de uitvoerder(s) (30%).*



De kwalificatie van de uitvoerder(s) zal worden beoordeeld aan de hand van volgende criteria:

(a) De ervaring, aan te tonen o.a. via CV's en publicaties, van de uitvoerder(s) binnen het domein van de opdracht (25%);

(b) De kennis van het team inzake de eventuele verschillen tussen vrouwen en mannen binnen het domein van de opdracht (5%).

3. De prijs (30%).

De prijs zal worden beoordeeld aan de hand van het bedrag van de offerte in vergelijking met de concurrerende kandidaten.

Voorbeeld 2: subcriterium met toevoeging van 'kennis inzake de genderdimensie' voor een adviesopdracht

1. De aangeboden kwaliteit (40%).

De kwaliteit zal worden beoordeeld aan de hand van volgende criteria:

(a) De voorstelling van de methodologie: uiteenzetting van de methode die gebruikt zal worden om de vooropgestelde doelstelling te bereiken, van de toepasbaarheid van de methodologie op de federale context en van de manier waarop er gekeken zal worden of er verschillen zijn tussen vrouwen en mannen en hoe er rekening gehouden zal worden met eventuele verschillen (25%);

(b) Het werkprogramma: uiteenzetting van de verschillende fases van het werk, evenals een indicatieve kalender (15%).

2. De kwalificatie van de uitvoerder(s) (30%).

*De kwalificatie van de uitvoerder(s) zal worden beoordeeld op basis van ervaring, aan te tonen o.a. via CV's en publicaties, binnen het domein van de opdracht en **kennis inzake de eventuele verschillen tussen vrouwen en mannen binnen het domein van de opdracht.***

3. De prijs (30%).

De prijs zal worden beoordeeld aan de hand van het bedrag van de offerte in vergelijking met de concurrerende kandidaten.

7. Uitvoeringsvoorwaarden

De uitvoeringsvoorwaarden leggen bepaalde **verwachtingen** vast over de manier waarop de opdracht moet worden uitgevoerd. Artikel 87 van de ‘wet inzake overheidsopdrachten’ vermeldt: “Deze “voorwaarden kunnen verband houden met economische, innovatie- of milieugerelateerde dan wel sociale of arbeidsgerelateerde overwegingen.” De uitvoeringsvoorwaarden kunnen dus gebruikt worden om ervoor te zorgen dat bij de uitvoering steeds rekening gehouden wordt met eventuele verschillen tussen vrouwen en mannen (de genderdimensie). Op deze manier verzekert de aanbestedende overheid zich ervan dat, onafhankelijk van de gekozen uitvoerder, de opdracht uitgevoerd wordt op een manier die bijdraagt aan de gelijkheid van vrouwen en mannen. Deze voorwaarden moeten wel verband houden met het voorwerp van de opdracht en expliciet in het bestek vermeld worden. Het mogen geen verdoken selectie- of gunningscriteria zijn. De uitvoeringsvoorwaarden moeten opgesteld zijn op zo’n manier dat ze op het moment van de uitvoering nageleefd kunnen worden door iedereen die gekozen zou kunnen worden om de opdracht uit te voeren: er moet door alle ondernemers aan voldaan kunnen worden, maar dit moet niet geëvalueerd worden op het moment van de selectie of toekenning. Het weigeren om een bepaalde uitvoeringsvoorwaarde te aanvaarden, kan leiden tot de afwijzing van het voorstel aangezien dit niet in overeenstemming is met het bestek.

Hieronder worden enkele **voorbeelden** gegeven van uitvoeringsvoorwaarden die in het bestek vermeld kunnen worden om de integratie van de genderdimensie bij de uitvoering van de opdracht te versterken.

7.1. Communicatie

De overheid heeft een voorbeeldfunctie te spelen wat betreft het **tegengaan van stereotypen en het bevorderen van positieve beeldvorming**. Daarnaast is het ook belangrijk dat de overheid met haar communicatie zowel inspeelt op de situatie van vrouwen als op die van mannen, indien ze een zo ruim mogelijk doelpubliek wil bereiken. Het is vanzelfsprekend dat hetzelfde geldt voor opdrachten die gefinancierd worden door de overheid. Er kan dus aan de opdrachtnemer worden gevraagd om erop toe te zien dat alle communicatie gendergevoelig gemaakt wordt. Dit kan zowel worden gevraagd voor opdrachten specifiek rond

communicatie (bv. uitwerken van een campagne) als voor communicatie in het kader van een algemene opdracht (bv. oproep voor kandidaten voor een focusgroep in het kader van een onderzoeksopdracht).

Standaardtekst: gendergevoelige communicatie

Alle communicatie in het kader van de uitvoering van de opdracht moet, zowel qua boodschap als qua beeldvorming en taal, genderstereotypering tegengaan en rekening houden met verschillen in de situatie van de vrouwen en mannen uit het doelpubliek. De uitvoerder zal hiervoor de COMM Collection nr.25 ‘[De genderdimensie in de federale communicatie integreren](#)’ en de bijhorende [checklist](#) gebruiken.

7.2. Statistieken

Naar geslacht uitgesplitste statistieken en indicatoren vormen de basis voor de integratie van de genderdimensie in het beleid. Op basis van dergelijke gegevens kunnen verschillen in situatie tussen vrouwen en mannen zichtbaar gemaakt worden. Vandaar dat artikel 4 van de ‘wet *gender mainstreaming*’ expliciet aangeeft dat de overheid alle statistieken die ze produceert, verzamelt, maar ook bestelt, naar geslacht moet uitsplitsen. Het is dus belangrijk dat uitvoerders van overheidsopdrachten weten dat ze deze uitsplitsing moeten maken. Ideaal gezien wordt nadien bij de analyse van de gegevens ook gekeken naar de variabele geslacht en expliciet aangegeven of de verschillen tussen vrouwen en mannen relevant zijn of niet.

Standaardtekst: uitsplitsing naar geslacht van statistieken

Alle statistische gegevens over individuen die worden verzameld, opgesteld en/of besteld in het kader van de opdracht zullen per geslacht worden opgesplitst en deze gegevens zullen aan een genderanalyse worden onderworpen.

7.3. Steekproef

Wanneer er een **steekproef** gedaan wordt van een bepaalde doelgroep (bv. voor enquêtes, empirisch onderzoek of focusgroepen) wordt er best voor gezorgd dat deze, wat de variabele



geslacht betreft, representatief is voor de vertegenwoordigde groep. Dit moet ervoor zorgen dat ingewonnen informatie een correct beeld geeft van de verschillen in situatie tussen vrouwen en mannen binnen de beoogde doelgroep.

Standaardtekst: steekproeven

Bij het uitvoeren van de steekproef zal er gestreefd worden naar een vertegenwoordiging van vrouwen en mannen die representatief is voor de geanalyseerde doelgroep, teneinde rekening te kunnen houden met de specifieke eigenheden van beide geslachten.

7.4. Aanbevelingen

Indien in het kader van de opdracht wordt gevraagd om **aanbevelingen** te formuleren, kan er uitdrukkelijk gevraagd worden aandacht te besteden aan de genderdimensie bij de opstelling van de aanbevelingen. Op deze manier kan er vermeden worden dat er genderblinde aanbevelingen gedaan worden en dat de opdrachtgever nadien zelf op zoek moet gaan naar informatie over eventuele verschillen tussen vrouwen en mannen.

Standaardtekst: aanbevelingen

De aanbevelingen moeten aangeven of er relevante verschillen tussen vrouwen en mannen (de genderdimensie) bestaan binnen het domein van de opdracht en op welke manier hier best rekening mee wordt gehouden.

**DEEL III: IN AANMERKING
NEMEN VAN DE GELIJKHEID VAN
VROUWEN EN MANNEN IN HET
KADER VAN
OVERHEIDSOPDRACHTEN**

1. Inleiding

Dit deel geeft aan op welke wijze de gelijkheid van vrouwen en mannen kan worden bevorderd **binnen organisaties, bedrijven, teams** ... die deel wensen te nemen aan overheidsopdrachten. De focus ligt hierbij op twee aspecten: langs de ene kant wordt beschreven hoe discriminatie op basis van geslacht via de uitsluitingsgronden kan worden tegengegaan bij alle kandidaten en inschrijvers en langs de andere kant wordt aangegeven in welke specifieke gevallen de vertegenwoordiging van zowel vrouwen als mannen via gunningscriteria en uitvoeringsvoorwaarden verzekerd kan worden onder de uitvoerders van de opdracht.

In tegenstelling tot [deel II](#) ligt de focus hier dus niet op de inhoud van de opdracht maar op de **opdrachtnemers**. Dit betekent ook dat de toepassing van de principes hieronder aan bepaalde beperkingen onderworpen is: terwijl een overheidsdienst meer controle heeft over de inhoud van de taak die hij wil laten uitvoeren, moet er bij de bevordering van de aanwezigheid van één van beide geslachten onder de uitvoerders van de opdracht in het bijzonder op toegezien worden dat dit niet leidt tot een ongelijke behandeling tussen kandidaten en inschrijvers. Het is ook belangrijk dat de criteria en voorwaarden inzake de bevordering van de gelijkheid van vrouwen en mannen in verband staan met het voorwerp van de opdracht en niet disproportioneel zijn.

2. Algemene opmerking: taalgebruik

Ook voor de bevordering van de gelijkheid van vrouwen en mannen onder de opdrachtnemers blijft het nodig om erop toe te zien dat in zowat alle stappen van de toekenningsprocedure **zo'n inclusief mogelijke taal** wordt gebruikt die naar beide geslachten verwijst (hij/zij, onderzoeker/onderzoekster ...). Zo worden de opdrachtnemers er bewust van gemaakt dat hun team of wervingsreserve zowel uit vrouwen als uit mannen kan bestaan.

Taal die één van de twee geslachten uit lijkt te sluiten (kuisvrouw, tuinman ...), moet in ieder geval vermeden worden. Indien de verwijzing naar beide geslachten niet mogelijk is, wordt er best getracht een **neutrale term** te vinden (huishoudhulp, tuinhulp ...).

Meer informatie hierover kan u terugvinden in de COMM Collection '[De genderdimensie in de federale communicatie integreren](#)' en de bijhorende [checklist](#).



3. Voorafgaand marktonderzoek

Het **voorafgaand marktonderzoek** heeft als doel een duidelijker beeld te krijgen van welke producten en diensten er beschikbaar zijn, zodat bij de opmaak van het bestek rekening gehouden kan worden met wat er effectief kan worden aangeboden. Het heeft namelijk geen nut om voorwaarden te stellen die door niemand kunnen worden uitgevoerd. Een dergelijk marktonderzoek is dus een essentieel instrument om te kijken of er stappen ondernomen kunnen worden om de arbeidsparticipatie van beide geslachten te verzekeren onder de uitvoerders van de opdracht. Zijn er voldoende mannen en vrouwen beschikbaar binnen de groep waaruit het uitvoerende team samengesteld wordt? Biedt de vertegenwoordiging van zowel vrouwen als mannen een meerwaarde voor de uitvoering van de opdracht? Op basis van de verkregen informatie kan dan gekeken worden of er in het bestek vereisten kunnen worden opgenomen rond de aanwezigheid van zowel vrouwen als mannen.

Voorbeeld: aandacht voor de vertegenwoordiging van vrouwen en mannen in een marktonderzoek

Bij een voorafgaand marktonderzoek voor een **opdracht rond het aanleveren van beveiligingspersoneel** kan er algemene informatie verzameld worden over de minimale kwalificaties die van de bewakers/bewaaksters gevraagd kan worden of over de minimale logistieke ondersteuning die de beveiligingsfirma moet kunnen aanleveren. Daarnaast kan tijdens het marktonderzoek ook gekeken worden of het interessant is om zowel om vrouwelijke als mannelijke bewakers te vragen (wat het geval kan zijn in het kader van mogelijke fouilleringen die door een persoon van hetzelfde geslacht moeten gebeuren) en hoeveel vrouwelijke en mannelijke bewakingsagenten er ongeveer aan de slag zijn in België zodat men geen onmogelijke eisen stelt bij een eventuele minimumaanwezigheid van elk geslacht in het team.

Voorbeeld: vragen rond de deelname van vrouwen en mannen in het marktonderzoek voor een opdracht rond het aanleveren van beveiligingspersoneel

Wat zijn de taken van het beveiligingspersoneel en kan het belangrijk zijn dat bij de uitvoering van die taken steeds één persoon van elk geslacht aanwezig is? Wat is de algemene verhouding van het aantal vrouwen en mannen binnen het bewakingspersoneel in



België? Welk minimumpercentage aanwezigheid van elk geslacht kan men opleggen zonder inschrijvers teveel moeilijkheden te bezorgen bij de rekrutering van hun team?

4. Uitsluitingsgronden

De ‘wet inzake overheidsopdrachten’ geeft in artikel 7 aan dat ondernemers die willen deelnemen aan overheidsopdrachten **alle verplichtingen op het gebied van het milieu-, sociaal en arbeidsrecht** afkomstig van het internationaal of nationaal niveau moeten naleven. Artikel 69 verduidelijkt dat de aanbestedende overheid een kandidaat of inschrijver kan uitsluiten indien deze de verplichtingen op het vlak van het milieu-, sociaal en arbeidsrecht, heeft geschonden. Dit betekent dat inschrijvers of kandidaten die veroordeeld zijn voor discriminatie op basis van geslacht of op basis van andere sociale wetgeving met betrekking tot de gelijkheid van vrouwen en mannen uitgesloten kunnen worden van deelname voor een periode van drie jaar.

Het is belangrijk deze grond voor uitsluiting duidelijk te vermelden in de aankondiging van de opdracht of het bestek. Hierbij kan verwezen worden naar een lijst van relevante sociale wetgeving inzake de gelijkheid van vrouwen en mannen die als bijlage aan het bestek kan worden toegevoegd (zie lijst in [Bijlage 1](#)).

Standaardtekst: inbreuken op de sociale wetgeving

Als de aanbestedende overheid een schending vaststelt van het milieu-, arbeids- of sociaal recht, waaronder het recht met betrekking tot de gelijkheid van vrouwen en mannen (zie bijlage XX van dit bestek), dan kan zij, op elk ogenblik van de procedure, overgaan tot een uitsluiting. Deze uitsluiting van deelneming is alleen van toepassing gedurende een periode van drie jaar vanaf de datum van de betrokken gebeurtenis of, wanneer het een voortdurende inbreuk betreft, vanaf de beëindiging van de inbreuk.

De aanbestedende overheid kan slechts overgaan tot effectieve uitsluiting, indien deze “met elk passend middel” kan aantonen dat de kandidaat of inschrijver een inbreuk tegen de sociale wetgeving gepleegd heeft. Het gaat hier bovendien niet om een verplichte uitsluiting, aangezien de **sanctie in verhouding moet staan tot de ernst van de vastgestelde fout**. Aanbestedende overheden worden echter verzocht om voldoende aandacht te schenken aan



schendingen inzake de gelijkheid van vrouwen en mannen. Indien de kandidaat of inschrijver aantoont dat er maatregelen genomen zijn om de inbreuk inzake de gelijkheid van vrouwen en mannen te corrigeren (zoals vermeld in artikel 70 van de ‘wet inzake overheidsopdrachten’), dan is het aan de aanbestedende overheid om deze grondig te analyseren en er op toe te zien dat deze toereikend zijn.

Daarnaast is de **vermelding van een mogelijke uitsluiting** belangrijk vanuit een preventief perspectief. Bedrijven die regelmatig aan overheidsopdrachten deelnemen krijgen de boodschap dat het niet respecteren van de gelijkheid van vrouwen en mannen het risico inhoudt overheidsopdrachten mis te lopen. Bovendien moet dit ook voor meer gelijkheid tussen inschrijvers en kandidaten zorgen: bedrijven die de sociale wetgeving niet naleven en bijvoorbeeld niet toezien op een gelijk loon voor vrouwen en mannen voor gelijkwaardig werk, hebben een oneerlijk concurrentievoordeel tegenover die bedrijven die dit wel doen.

5. Gunningscriteria

Volgens artikel 81 van de ‘wet inzake overheidsopdrachten’ moet de opdracht gegund worden aan de “**economisch meest voordelige offerte**”, vastgesteld op basis van de prijs, de kosten en de beste prijs-kwaliteitsverhouding. Wat dit laatste element betreft wordt er verduidelijkt dat dit betrekking kan hebben op kwalitatieve, milieu- en/of **sociale aspecten**, die verband houden met het voorwerp van de betrokken opdracht. De wet vermeldt de kwaliteit, de organisatie, de kwalificatie en de ervaring van het personeel en klantenservice, technische bijstand en leveringsvoorwaarden expliciet als criteria. De criteria moeten in de aankondiging van een opdracht of in een ander opdrachtdocument worden vermeld.

De **aanwezigheid van zowel vrouwen als mannen** binnen het uitvoerend team is in de wetgeving niet voorzien als apart gunningscriterium. Indien de vertegenwoordiging van beide geslachten echter verband houdt met het voorwerp van de opdracht en een duidelijke meerwaarde vormt, kan deze worden opgenomen bij de criteria rond de organisatie, kwalificatie en ervaring van het personeel dat de opdracht zal uitvoeren. Dit punt kan bijkomend vermeld worden bij de criteria rond de kwalificatie van het personeel of worden opgenomen als apart subcriterium met een eigen score.

In bepaalde gevallen kan het binnen het kader van het voorwerp van de opdracht een absolute **meerwaarde** zijn dat er in het uitvoerende team zowel vrouwen als mannen aanwezig zijn.



De aanwezigheid van enquêteurs van beide geslachten kan bijvoorbeeld belangrijk zijn voor het afnemen van *face to face* interviews over gevoelige of persoonlijke onderwerpen (seksuele gezondheid, seksueel geweld, partnergeweld) of bij bepaalde groepen (binnen bepaalde gemeenschappen staat men weigerachtig tegenover contact met onbekenden van het andere geslacht). Door te verzekeren dat de ondervraagde persoon wordt geïnterviewd door een persoon van het geslacht van zijn of haar keuze, voelen de ondervraagde personen zich meer op hun gemak en zullen ze sneller toestemmen om deel te nemen en eerlijker antwoorden, wat leidt tot correctere resultaten. Een gemengd team biedt in dergelijke specifieke gevallen dus een economische meerwaarde. Ook in het kader van toegangscontroles kan het van belang zijn dat er zowel vrouwen als mannen aanwezig zijn in het team, aangezien een fouillering enkel kan gebeuren door bewakingspersoneel van hetzelfde geslacht als dat van de gecontroleerde persoon.

Voorbeeld: vertegenwoordiging van vrouwen en mannen onder het criterium 'kwalificatie van het personeel'

Bij een **enquête onder asielzoekers/asielzoeksters over hun opvang voor, tijdens en na hun asielaanvraag**, is het belangrijk dat zowel vrouwen als mannen ondervraagd worden, aangezien beiden specifieke noden hebben en zich in een specifieke situatie bevinden waarmee rekening moet worden gehouden. Bepaalde asielzoekers/asielzoeksters, zeker indien ze net in België aangekomen zijn, zullen vanwege de gebruiken uit hun land van afkomst misschien weigerachtig staan tegenover de mogelijkheid dat een vrouw individueel geïnterviewd wordt door een man of zich omgekeerd ongemakkelijk voelen bij het feit dat een man verwacht wordt vragen van een vrouw te beantwoorden. Voor personen die asiel aanvragen op basis van gendergebonden elementen (verkrachting, genitale verminking ...) kan het ook belangrijk zijn dat ze ondervraagd worden door iemand van hetzelfde geslacht. De aanwezigheid van zowel vrouwen en mannen kan als apart subcriterium opgenomen worden (voorbeeld 1) of dit element kan toegevoegd worden aan het criterium inzake de kwalificatie van de uitvoerders (voorbeeld 2).

Voorbeeld 1: apart subcriterium inzake de aanwezigheid van vrouwen en mannen voor een enquête

1. De aangeboden kwaliteit (40%).

De kwaliteit zal worden beoordeeld aan de hand van volgende criteria:



- (a) Een gedetailleerde presentatie van het voorstel, waaruit inzicht in de opdracht, de context en de te behalen resultaten blijkt (20%);
 - (b) De integratie van de genderdimensie: de uiteenzetting van de manier waarop er gekeken zal worden of er verschillen zijn tussen vrouwen en mannen en hoe er rekening gehouden zal worden met eventuele verschillen (5%);
 - (c) Het werkprogramma: uiteenzetting van de verschillende fases van het werk, evenals een indicatieve kalender (15%).
2. De kwalificatie van de uitvoerder(s) (30%).
- De kwalificatie van de uitvoerder(s) zal worden beoordeeld aan de hand van volgende criteria:
- (a) De ervaring, aan te tonen o.a. via CV's en publicaties, van de uitvoerder(s) binnen het domein van de opdracht (25%);
 - (b) **De aanwezigheid van zowel vrouwen als mannen, aan te tonen via de naar geslacht uitgesplitste samenstelling van het team (5%).**
3. De prijs (30%).
- De prijs zal worden beoordeeld aan de hand van het bedrag van de offerte in vergelijking met de concurrerende kandidaten.

Voorbeeld 2: subcriterium met toevoeging van de 'aanwezigheid van vrouwen en mannen' voor een enquête

1. De aangeboden kwaliteit (40%).
- De kwaliteit zal worden beoordeeld aan de hand van volgende criteria:
- (a) De voorstelling van de methodologie: uiteenzetting van de methode die gebruikt zal worden om de vooropgestelde doelstelling te bereiken, van de toepasbaarheid van de methodologie op de federale context en van de manier waarop er gekeken zal worden of er verschillen zijn tussen vrouwen en mannen en hoe er rekening gehouden zal worden met eventuele verschillen (25%);
 - (b) Het werkprogramma: uiteenzetting van de verschillende fases van het werk, evenals een indicatieve kalender (15%).
2. De kwalificatie van de uitvoerder(s) (30%).
- De kwalificatie van de uitvoerder(s) zal worden beoordeeld op basis van ervaring, aan te tonen o.a. via CV's en publicaties, binnen het domein van de opdracht en **de aanwezigheid van zowel vrouwen als mannen, aan te tonen via de naar geslacht**

uitgesplitste samenstelling van het team.

3. *De prijs (30%).*

De prijs zal worden beoordeeld aan de hand van het bedrag van de offerte in vergelijking met de concurrerende kandidaten.

6. Uitvoeringsvoorwaarden

De uitvoeringsvoorwaarden verduidelijken aan welke **vereisten** de opdrachtnemer moet voldoen bij de uitvoering van de opdracht. Dit geldt voor elke indiener die uiteindelijk de opdracht krijgt. Op het moment van de inschrijving hoeft nog niet aan deze voorwaarden voldaan te zijn, maar het weigeren om een bepaalde uitvoeringsvoorwaarde te aanvaarden, kan leiden tot de afwijzing van het voorstel aangezien dit niet in overeenstemming is met het bestek.

Art 87 van de ‘wet inzake overheidsopdrachten’ bepaalt dat aanbestedende overheid bijzondere voorwaarden kan verbinden aan de uitvoering van een opdracht, indien deze voorwaarden verband houden met het voorwerp van de opdracht en vermeld zijn in de aankondiging van een opdracht of in de opdrachtdocumenten. Daarnaast wordt expliciet vermeld dat deze voorwaarden verband kunnen houden met **sociale of arbeidsgerelateerde overwegingen**. In tegenstelling tot artikel 40 van de wet overheidsopdrachten van 15 juni 2006 worden in de wet van 2016 de mogelijk na te streven doelstellingen niet meer opgelijst, zodat er meer beleidsruimte gecreëerd wordt. De uitleg bij artikel 86 (het uiteindelijke artikel 87) in de [memorie van toelichting](#) verduidelijkt wel dat de voorwaarden betrekking kunnen hebben op “maatregelen ter stimulering van de gelijkheid van mannen en vrouwen op het werk, een hogere arbeidsmarktparticipatie van vrouwen en het combineren van werk en privéleven” en op “de verplichting om de basisverdragen van de Internationale Arbeidsorganisatie naar de inhoud na te leven”.

Zo kan er in het bestek dus verwezen worden naar de naleving van **verschillende verdragen van de Internationale Arbeidsorganisatie** (zoals die rond discriminatie in arbeid en beroep en rond gelijke beloning). [Bijlage 2](#) bevat de lijst met verdragen die opgenomen zijn in bijlage 2 van de ‘wet inzake overheidsopdrachten’ en die reeds regelmatig in bestekken opgenomen worden.

Daarnaast kunnen er ook andere **specifieke voorwaarden** opgenomen worden die de gelijkheid van vrouwen en mannen versterken. Hierbij wordt best tijdens het marktonderzoek gecontroleerd of de voorwaarden praktisch haalbaar zijn (zie punt [III.3. Voorafgaand marktonderzoek](#) hierboven). Hieronder worden enkele voorbeelden gegeven van uitvoeringsvoorwaarden die de gelijkheid van vrouwen en mannen bij de uitvoerders van de opdracht kunnen versterken.

6.1. Maatregelen ter bevordering van de gelijkheid van vrouwen en mannen

Er kan gevraagd worden aan inschrijvers dat zij **maatregelen nemen om de gelijkheid van vrouwen en mannen te bevorderen** onder de uitvoerders van de opdracht. Dergelijke maatregelen kunnen op verschillende manieren geconcretiseerd worden. De organisatie kan een diversiteitsbeleid uitwerken dat aangeeft dat de gelijkheid van vrouwen en mannen een essentieel element is van de opdracht en dat bij de aanwerving, promotie en opleiding van het personeel toegezien wordt op de gelijke behandeling van vrouwen en mannen. Er kan (eventueel na een behoefteanalyse) ook een actieplan opgesteld worden dat specifieke maatregelen voorstelt voor die situaties waar de gelijkheid van vrouwen en mannen binnen het uitvoerende team nog niet bereikt is. De aanstelling van een persoon die verantwoordelijk is voor de opvolging van de gelijkheid van vrouwen en mannen in het kader van de opdracht behoort ook tot de opties.

Standaardtekst: maatregelen ter bevordering van de gelijkheid

De opdrachtnemer zal in het kader van de uitvoering van de opdracht maatregelen nemen die de gelijkheid van vrouwen en mannen ten goede komen. Deze maatregelen kunnen bestaan uit de uitwerking van een beleid ter bevordering van de gelijkheid van vrouwen en mannen binnen het uitvoerende team, de opstelling van een actieplan ter bestrijding van bestaande ongelijkheden of de aanstelling van een verantwoordelijke voor de opvolging van de gelijkheid in het kader van de opdracht.

6.2. Samenstelling van het team

Wat de samenstelling van het team betreft, kunnen er ook voorwaarden gesteld worden over de **aanwezigheid van zowel vrouwen als mannen**. Dit moet ervoor zorgen dat de ondervertegenwoordiging van vrouwen en mannen in bepaalde sectoren tegengegaan wordt. Er kan gevraagd worden naar een gelijke vertegenwoordiging, waarbij zo goed mogelijk gestreefd wordt naar een 50/50 verdeling, naar een proportionele vertegenwoordiging, waarbij de verhouding tussen vrouwen en mannen in de aanwervingsgroep benaderd wordt, of naar een minimale vertegenwoordiging, waarbij minstens één persoon van elk geslacht aanwezig moet zijn. Het is wel belangrijk dat er op toe te zien dat er geen onrealistische eisen gesteld worden en dat de gevraagde vertegenwoordiging van beide geslachten in de lijn ligt met hun vertegenwoordiging in de sector van de opdracht.

Standaardtekst: samenstelling van het team

Bij de samenstelling van het uitvoerende team zal gestreefd worden naar een gelijke/proportionele/minimale vertegenwoordiging van beide geslachten.

6.3. Raadplegingen

Indien er in het kader van de opdracht **externe personen** worden geraadpleegd (experten, ervaringsdeskundigen, begeleidingscomité ...), kan er gevraagd worden dat daarbij gestreefd wordt naar een vertegenwoordiging van beide geslachten. Dit verhoogt de zichtbaarheid van beide geslachten en stimuleert de beeldvorming dat zowel vrouwen als mannen deskundigen kunnen zijn. Dergelijke maatregelen bevorderen ook de diversiteit aan situaties en perspectieven die aan bod komen.

Standaardtekst: raadplegingen

De opdrachtnemer moet erop toezien dat beide geslachten vertegenwoordigd zijn in de groep personen die geraadpleegd wordt in het kader van de opdracht (experten, ervaringsdeskundigen, begeleidingscomité ...).

6.4. Evenementen

Het is belangrijk voor de bevordering van de gelijkheid van vrouwen en mannen dat zowel vrouwen als mannen de kans krijgen om de rol van expert uit te oefenen. De **organisatie van evenementen** is het moment bij uitstek om hier aan te werken. Studiedagen, seminars, debatten ... waarbij slechts personen van één geslacht aan het woord komen, moeten vermeden worden. Indien het evenement georganiseerd wordt in het kader van een overheidsopdracht, kan er aan de opdrachtnemer gevraagd worden extra aandacht aan dit aspect te besteden.

Standaardtekst: evenementen

Bij de organisatie van evenementen wordt er toegezien op de vertegenwoordiging van beide geslachten onder de sprekers.

BIJLAGEN



Bijlage 1: sociale wetgeving inzake de gelijkheid van vrouwen en mannen in België

1. Algemene wetgeving

- De artikelen 10, 11, 11bis en 23 van de Grondwet
- Art. 45, eerste lid, van de wet van 27 juni 1969 tot herziening van de besluitwet van 28 december 1944 betreffende de maatschappelijke zekerheid der arbeiders (BS, 25-07-1969)
- Wet van 4 augustus 1978 betreffende de economische wederoriëntering (BS, 17-08-1978)
- Koninklijk besluit van 8 februari 1979 tot vaststelling van de gevallen waarin melding kan worden gemaakt van het geslacht in de toegangsvoorwaarden van een betrekking of een beroepsactiviteit (BS, 16-02-1979)
- Collectieve Arbeidsovereenkomst nr. 95 van 10 oktober 2008 betreffende de gelijke behandeling gedurende alle fasen van de arbeidsrelatie, algemeen verbindend verklaard bij het koninklijk besluit van 11 januari 2009 (BS, 4-02-2009)
- Wet van 10 mei 2007 ter bestrijding van discriminatie tussen vrouwen en mannen (BS, 30-05-2007)
- Wet van 10 mei 2007 betreffende de transseksualiteit (BS, 11-07-2007), gewijzigd door de wet van 22 mei 2014 (BS, 24-07-2014)
- Wet van 22 mei 2014 ter bestrijding van seksisme in de openbare ruimte en tot aanpassing van de wet van 10 mei 2007 ter bestrijding van discriminatie teneinde de daad van discriminatie te bestraffen (BS, 24-07-2014)

2. Gelijke beloning

- Wet van 12 april 1965 betreffende de bescherming van het loon der werknemers (BS, 30-04-1965)
- Collectieve Arbeidsovereenkomst van de Nationale Arbeidsraad nr. 25 van 15 oktober 1975 betreffende de gelijke beloning voor mannelijke en vrouwelijke werknemers, algemeen verbindend verklaard bij KB 9 december 1975 (BS, 25-12-1975) en gewijzigd door de Collectieve Arbeidsovereenkomst nr. 25bis van 19 december 2001 (algemeen verbindend verklaard bij KB van 4 februari



2002 (BS, 12-03-2002)), zelf gewijzigd door de Collectieve Arbeidsovereenkomst nr. 25ter van 9 juli 2008 (algemeen verbindend verklaard bij KB van 28 september 2008 (BS, 14-10-2008))

- Koninklijk besluit van 16 april 1998 tot uitvoering van de wet van 17 februari 1997 betreffende de nachtarbeid (BS, 24-04-1998)
- Wet van 22 april 2012 ter bestrijding van de loonkloof tussen mannen en vrouwen (BS 28-08- 2012), gewijzigd door de wet van 12 juli 2013 (BS, 26-07-2013)
 - Koninklijk besluit van 17 augustus 2013 houdende uitvoering van hoofdstuk 4, afdeling 2, van de wet van 22 april 2012 ter bestrijding van de loonkloof tussen mannen en vrouwen (BS, 02-09-2013)
- Koninklijk besluit van 25 april 2014 betreffende de bemiddelaar in het kader van de bestrijding van de loonkloof tussen mannen en vrouwen (BS, 21-05-2014)
- Koninklijk besluit van 25 april 2014 betreffende het analyseverslag van de bezoldigingsstructuur van de werknemers (BS, 2014-05-15)

3. Maatregelen voor de verzoening tussen werk en gezinsleven

- Wet van 3 juli 1978 betreffende de arbeidsovereenkomsten (BS, 22-08-1978; errata 30-08- 1978), in het bijzonder de artikelen 30, 30bis en 30ter inzake verlof
- Koninklijk besluit van 28 augustus 1963 betreffende het behoud van het normaal loon voor afwezigheidsdagen ter gelegenheid van familiegebeurtenissen of voor de vervulling van staatsburgerlijke verplichtingen of van burgerlijke opdrachten (BS, 11-09-1963), gewijzigd door het koninklijk besluit van 9 januari 2000 (BS, 2-02-2000)
- Collectieve Arbeidsovereenkomst nr. 45 van 19 december 1989 houdende invoering van een verlof om dwingende redenen, algemeen verbindend verklaard bij KB van 6 maart 1990 (BS, 21-03-1990)
- Herstelwet van 22 januari 1985 houdende sociale bepalingen (BS, 24-01-1985) en de volgende uitvoeringsmaatregelen gewijzigd door:
 - Koninklijk besluit van 10 augustus 2005 wat betreft de lijst van opleidingen die in aanmerking komen voor de toekenning van het betaald educatief verlof (BS, 5-09- 2005)

- Koninklijk besluit van 1 september 2006 tot wijziging van sommige bepalingen inzake toekenning van betaald educatief verlof (BS, 7-09-2006), zelf gewijzigd door het koninklijk besluit van 4 oktober 2006 (BS, 12-01-2007)
- Programmawet van 22 december 1989 (BS, 30-12-1989)
- Koninklijk besluit van 2 januari 1991 betreffende de toekenning van onderbrekingsuitkeringen (BS, 12-01-1991)
- Koninklijk besluit van 21 december 1992 betreffende de afwijkingen van de minimale wekelijkse arbeidsduur van de deeltijds tewerkgestelde werknemers vastgesteld bij artikel 11bis van de wet van 3 juli 1978 betreffende de arbeidsovereenkomsten (BS, 30-12-1992)
- Koninklijk besluit van 29 oktober 1997 tot invoering van een recht op ouderschapsverlof in het kader van de onderbreking van de beroepsloopbaan (BS, 7-11-1997), gewijzigd door:
 - Koninklijk besluit van 20 januari 1998 (BS, 27-03-1998)
 - Koninklijk besluit van 10 augustus 1998 (BS, 8-09-1998)
 - Koninklijk besluit van 4 juni 1999 (BS, BS, 26-07-1999)
 - Koninklijk besluit van 24 januari 2002 (BS, 31-01-2002)
 - Koninklijk besluit van 15 juli 2005 (BS, 28-07-2005)
 - Koninklijk besluit van 27 maart 2009 (BS, 1-04-2009)
 - Koninklijk besluit van 31 mei 2012 (BS, 1-06-2012)
- Koninklijk besluit van 10 augustus 1998 tot invoering van een recht op loopbaanonderbreking voor bijstand of verzorging van een zwaar ziek gezins- of familielid (BS, 8-09-1998), gewijzigd door het koninklijk besluit van 10 oktober 2012 (BS, 22-10-2012)
- Wet van 10 augustus 2001 betreffende de verzoening van werkgelegenheid en kwaliteit van het leven (BS, 15-09-2001, erratum 9-10-2001)
 - Koninklijk besluit van 12 december 2001 tot uitvoering van hoofdstuk IV van de wet van 10 augustus 2001 betreffende verzoening van werkgelegenheid en kwaliteit van het leven betreffende het stelsel van tijdskrediet, loopbaanvermindering en vermindering van de arbeidsprestaties tot een halftijdse betrekking (BS, 18-12-2001)
- Wet van 5 maart 2002 betreffende het beginsel van non-discriminatie ten gunste van deeltijdwerkers (BS, 13-03-2002; errata BS 3-04-2002)

4. Bescherming van de werkneemster bij zwangerschap en moederschap

- Arbeidswet van 16 maart 1971 (BS, 30-03-1971; errata 12-10-1971) en de volgende uitvoeringsmaatregelen gewijzigd door de wet van 11 juni 2011 in verband met de bescherming tegen ontslag in geval van omzetting van moederschapsverlof in vaderschapsverlof (BS, 20-07-2011)
- Koninklijk besluit van 11 oktober 1991 tot vaststelling van de nadere regelen voor de uitoefening van het recht op een verlof om dwingende redenen (BS, 6-12-1991)
- Koninklijk besluit van 17 oktober 1994 betreffende de omzetting van het moederschapsverlof in vaderschapsverlof bij overlijden of hospitalisatie van de moeder (BS, 9-11-1994; errata BS, 15-12-1994)
- Koninklijk besluit van 2 mei 1995 inzake moederschapsbescherming (BS, 18-05-1995; errata BS, 12-10-1995)
- Wet gecoördineerd op 14 juli 1994 betreffende de verplichte verzekering voor geneeskundige verzorging en uitkeringen (BS, 27-08-1994), gewijzigd door de Wet van 27 december 2004 (BS, 31-12-2004) en de Wet van 20 juli 2006 (BS, 28-07-2006)
- Koninklijk besluit van 3 juli 1996 tot uitvoering van de wet betreffende de verplichte verzekering voor geneeskundige verzorging en uitkeringen, gecoördineerd op 14 juli 1994 (BS, 31-07-1996)
Collectieve Arbeidsovereenkomst nr. 80 van 27 november 2001, gesloten in de Nationale Arbeidsraad, tot invoering van een recht op borstvoedingspauzes, algemeen verbindend verklaard bij KB van 21 januari 2002 (BS, 12-02-2002) gewijzigd door de CAO nr. 80bis van 13 oktober 2010, algemeen verbindend verklaard bij het koninklijk besluit van 5 december 2010 (BS, 20-12-2010)

5. Positieve acties, gelijke-kansenplannen en jaarverslag over gelijke kansen voor vrouwen en mannen

- Koninklijk besluit van 14 juli 1987 houdende maatregelen tot bevordering van gelijke kansen voor mannen en vrouwen in de privésector (BS 26 augustus 1987), gewijzigd door het koninklijk besluit van 12 augustus 1993 (BS, 24-09-1993)



6. Bescherming tegen ongewenst seksueel gedrag en pesterijen op grond van geslacht

- Wet van 4 augustus 1996 betreffende het welzijn van de werknemers bij de uitvoering van hun werk (BS 18 september 1996), gewijzigd door de wet van 11 juni 2002 (BS, 22-0-2002), de wet van 10 januari 2007 (BS, 06-06-2007), de wet van 28 februari 2014 (BS, 28-04-2014) en de wet van 28 maart 2014 (BS, 28-04-2014)
- Koninklijk besluit van 27 maart 1998 betreffende het beleid inzake het welzijn van de werknemers bij de uitvoering van hun werk (BS, 31-03-1998)
- Koninklijk besluit van 17 mei 2007 betreffende de voorkoming van psychosociale belasting veroorzaakt door het werk, waaronder geweld, pesterijen en ongewenst seksueel gedrag op het werk (BS, 6-06-2007)
- Koninklijk besluit van 10 april 2014 betreffende de preventie van psychosociale risico's op het werk (B.S, 28-04-2014)

7. Aanvullende uitkeringen bij de socialezekerheidsuitkeringen

- Wet van 28 april 2003 betreffende de aanvullende pensioenen en het belastingstelsel van die pensioenen en van sommige aanvullende voordelen inzake sociale zekerheid (BS, 15-05-2003, errata BS, 26-05-2003)

Bijlage 2: conventies van de Internationale Arbeidsorganisatie (IAO) vermeld in bijlage 2 van de ‘wet inzake overheidsopdrachten’

1. IAO-Verdrag 87 betreffende de vrijheid tot het oprichten van vakverenigingen en de bescherming van het vakverenigingsrecht
2. IAO-Verdrag 98 betreffende de toepassing van de beginselen van het recht zich te organiseren en collectief te onderhandelen
3. IAO-Verdrag 29 betreffende de gedwongen of verplichte arbeid
4. IAO-Verdrag 105 betreffende de afschaffing van gedwongen arbeid
5. IAO-Verdrag 138 betreffende de minimumleeftijd voor toelating tot het arbeidsproces
6. IAO-Verdrag 111 betreffende discriminatie in arbeid en beroep
7. IAO-Verdrag 100 betreffende gelijke beloning
8. IAO-Verdrag 182 over de ernstigste vormen van kinderarbeid

COLOFON

INSTITUUT VOOR DE GELIJKHEID VAN VROUWEN EN MANNEN

Ernest Blerotstraat 1 - 1070 Brussel

Telefoon: +32 2 233 44 00

E-mail: gelijkheid.manvrouw@igvm.belgie.be

Website: <http://www.igvm.belgium.be>

Auteur

Instituut voor de gelijkheid van vrouwen en mannen

met de steun van de Dienst Overheidsopdrachten van de FOD Kanselarij van de Eerste Minister, het Directoraat-generaal Federale Accountant en Procurement van de FOD Beleidsondersteuning en de Commissie voor de Overheidsopdrachten

Verantwoordelijke uitgever

Michel Pasteel, Directeur van het Instituut voor de gelijkheid van vrouwen en mannen

Cette publication est aussi disponible en français.

This publication is also available in English.

Depotnummer: D/2018/10.043/6

