Stuk **98** (2004-2005) – Nr. 1

V L A A M S P A R L E M E N T

Zitting 2004-2005

25 oktober 2004

BELEIDSNOTA

Gelijke Kansen

2004-2009

ingediend door mevrouw Kathleen Van Brempt,
Vlaams minister van Mobiliteit,Sociale Economie en Gelijke Kansen

Met deze beleidsnota wordt voor de periode 2004-2009 een meer concrete uitwerking gegeven aan de basisopties in het regeerakkoord. Een beleidsnota geeft de grote strategische keuzen en opties van het beleid voor de duur van de regeerperiode weer. De nota is de weergave van de visie van de functioneel bevoegde minister en vormt de basis van een debat in het Vlaams Parlement. In voorkomend geval zullen de uitvoeringsmaatregelen, daar waar nodig, ter goedkeuring aan de Vlaamse Regering of het Vlaams Parlement worden voorgelegd.

INHOUD

	Blz.
Inleiding	5
Hoofdstuk 1: Visie op gelijke kansen	7
1 Emancipatie, non-discriminatie, diversiteit en solidariteit …	7
2 … gedurende je hele leven …	12
… voor wie niet beantwoordt aan dé norm …	12
4 … op zoek naar zichtbare gelijkheid …	14
4.1 Identiteit	14
4.2 Beeldvorming	15
4.3 Toegankelijkheid	15
4.4 Engagement	17
4.5 Samenhang	17
5 … met een transversaal gelijkekansenbeleid	18
Hoofdstuk 2: Ongelijkheid in beeld gebracht	19
1 Socialisatie	20
2 Loopbaanontwikkeling	21
3 Leefwereld	23
4 Beleidsparticipatie	24
Hoofdstuk 3: Uitdagingen	25
1 Gender	25
2 Seksuele oriëntatie	28
3 Leeftijd	28
4 Functioneringsmogelijkheden	30
5 Besluit	30
Hoofdstuk 4: Instrumenten	32
1 Coördinatiebeleid	33
1.1 Open coördinatiemethode	34
1.1.1 Open coördinatiemethode als een effectief en efficiënt instrument	34
1.1.2 Ondersteunende rol van de coördinerende minister	35
1.1.3 Kanalen ter implementatie van de open coördinatiemethode	36
1.2 Gerichte ‘mainstreaming’ van specifieke gelijkekanseninitiatieven	37
1.3 Maatschappelijk draagvlak voor gelijke kansen	38
1.4 De overheid als voorbeeld	39
2 Functioneel beleid	39
2.1 Expertise en methodieken	40
2.2 Participatie	43
2.2.1 Middenveld	43
2.2.2 Politieke en maatschappelijke participatie	43

2.3 Samenwerking met andere beleidsniveaus 44
2.3.1 Gemeentelijk en provinciaal niveau 44
2.3.2 Federaal niveau 45
2.3.3 Europees en internationaal niveau 45

Slotwoord 47

Dankwoord 48

Bibliografie 49

Bijlagen 51

INLEIDING

Het debat over gelijke kansen in onze samenleving wordt vaak ofwel in abstracte termen, ofwel met heel simplistische bewoordingen gevoerd. Helaas is het gelijkekansenbeleid een complexe materie. Daarom hebben we er in deze beleidsnota uitdrukkelijk voor gekozen een expliciete visie op gelijke kansen te ontwikkelen.

Het gelijkekansenbeleid moet oog hebben voor de verschillen tussen sociale groepen, maar ook voor de individuele ontplooiing en ontwikkeling van mensen binnen die groepen, waarbij niemand wordt uitgesloten en iedereen zich verantwoordelijk voelt voor de onderlinge samenhang.

Deze visie op gelijke kansen is ons antwoord op de vraag vanuit het werkveld om een helder kader te creëren waarbinnen de maatschappelijke discussie kan plaatsvinden. Dat kader is ook noodzakelijk voor een doelgericht beleid van alle ministers van de Vlaamse Regering. De ministers krijgen in deze beleidsnota een duidelijk kader aangereikt, wat hen in staat moet stellen met de hele regering een gelijkekansenbeleid te voeren voor alle mensen op alle terreinen.

De visie is tot stand gekomen na werkbezoeken en veelvuldige contacten met het middenveld. Met speciale dank aan het Steunpunt Gelijkekansenbeleid, dat met haar expertise voor een uitgebreide bijdrage aan ons verhaal zorgde. Op geregelde tijdstippen zullen de verschillende organisaties die op het terrein werken aan gelijke kansen, worden betrokken bij de voorbereiding, uitvoering en opvolging van het gelijkekansenbeleid.

We hebben onze visie gestaafd met het in beeld brengen van de ongelijke kansen in onze samenleving, de uitdagingen voor de toekomst te schetsen en de instrumenten te beschrijven waarmee we onze doelstellingen willen bereiken.

En als het allemaal wat te filosofisch dreigde te worden, hebben we beeldspraak gebruikt om het wat bevattelijker te maken …



Het leven is geen eendagskoers, maar een rittenkoers. Een parcours gekenmerkt door hellingen, afdalingen en soms een nijdig stuk vals plat. Mensen hebben soms de wind op kop en soms de wind in de rug. De ene fietser wordt tijdens haar/zijn ritten vaker met een platte band geconfronteerd dan de andere. Ons gelijkekansenbeleid wil niet noodzakelijk dat iedereen gelijktijdig aankomt, wél dat iedereen de eindstreep haalt.

"Hoe sterk is de eenzame fietser

die kromgebogen over zijn stuur

tegen de wind

zichzelf een weg baant?"[1]

[1] DE GROOT, B. en ENGELANDER R., Jimmy.

Hoofdstuk 1

VISIE OP GELIJKE KANSEN

1 Emancipatie, non-discriminatie, diversiteit en solidariteit …

Iedere mens heeft gelijke mensenrechten, maar niet iedereen heeft gelijke kansen. Bovendien worden mensen in de loop van hun leven geconfronteerd met gebeurtenissen waarbij hun kansen worden beperkt of hen zelfs helemaal worden ontnomen. Naarmate de levensloop vordert, nemen ongelijkheden dan ook vaak toe. Het gelijkekansenbeleid stelt zich tot doel de achterstand(en) te voorkomen of te compenseren. Het gelijkekansenbeleid streeft er dus niet naar volstrekt gelijke uitgangsposities te realiseren, het beoogt evenmin volstrekt gelijke resultaten.



Het gelijkekansenbeleid aanvaardt niet dat mensen die enkel een toeristenfiets hebben, tegelijk de baan worden opgejaagd met deelnemers die over een gesofisticeerde koersfiets beschikken. Het wil de geleverde inspanningen belonen; de deelnemers moeten niet van start tot aankomst achter de wagen van de directie in groep blijven fietsen. Er wordt een wedstrijd georganiseerd, maar pechvogels mogen een tijdje achter de volgwagens hangen om weer bij de groep te komen (waaruit ongetwijfeld renners zijn ontsnapt).

Om in de huidige maatschappij 'vooruit' te komen, moeten mensen kansen waarmaken. Een kans is de mogelijkheid om iets te realiseren op voorwaarde dat men dat resultaat zelf wil bereiken en bereid is daarvoor inspanningen te leveren.[2] Daarom is het van cruciaal belang dat mensen de vaardigheden ontwikkelen om bewust keuzes te maken en die ook waar te maken.

[2] WILLEKENS, H., Het concept Gelijke Kansen. Kansengelijkheid: een onzinnig maatschappelijk ideaal. In: MICHIELSENS, M., e.a., (red.), Jaarboek 1. Steunpunt Gelijkekansenbeleid. Antwerpen, Garant, 2003, blz. 64.



Iemand die gestart is met een toeristenfiets moet ook weten dat zij/hij keuzes kan maken tussen een toeristen-, een sportfiets of een mountainbike (bijvoorbeeld door opleiding). Met een toeristenfiets komt zij/hij minder ver dan op de sportfiets, maar het is dan ook een rustigere route, met minder hindernissen en minder uitdagingen. Het is belangrijk dat de fietsers in kwestie weloverwogen dergelijke keuzes kunnen maken en weten wat de gevolgen van hun keuzes zijn.

Het gelijkekansenbeleid moet oog hebben voor de verschillen tussen sociale groepen (diversiteit), maar ook voor de individuele ontplooiing en ontwikkeling van mensen (emancipatie) binnen die groepen, waarbij niemand wordt uitgesloten (non-discriminatie) en iedereen zich verantwoordelijk voelt voor de onderlinge samenhang (solidariteit).

Binnen deze visie op gelijke kansen kan men dus vier pijlers onderscheiden:

- emancipatie;
- non-discriminatie;
- diversiteit;
- solidariteit.

Emancipatie betekent bevrijding van onrechtvaardige wettelijke, sociale, politieke, morele, religieuze en intellectuele beperkingen. Meestal gaat het daarbij over het loskomen van historisch gegroeide plaatsen of rollen (bijvoorbeeld rolpatronen voor vrouwen en mannen) in de maatschappij. Belangrijk binnen dit concept van emancipatie is de individuele ontplooiing en de erkenning van de autonomie van personen. Dit wil zeggen dat enerzijds personen zelfstandig en bewust keuzes moeten kunnen maken om zich te ontplooien en anderzijds ook dat personen voldoende basis moeten meekrijgen om deze keuzes te kunnen maken en om hun eigen capaciteiten ten volle te ontwikkelen en te benutten.[3] Een emancipatiebeleid wil mensen de vaardigheden aanleren om, op basis van individuele voorkeuren en behoeften, tot bewuste ontplooiing te komen.

[3] Dit hangt ook nauw samen met het Engelse begrip ‘empowerment’. Empowerment is een proces van versterking waarbij individuen, organisaties en gemeenschappen greep krijgen op de eigen situatie en hun omgeving en dit via het verwerven van controle, het aanscherpen van kritisch bewustzijn en het stimuleren van participatie.

Non-discriminatie houdt in dat men personen of groepen van personen niet uitsluit omwille van specifieke kenmerken of eigenschappen (bijvoorbeeld op basis van seksuele oriëntatie). Vaak liggen een gebrek aan kennis of negatieve stereotiepe opvattingen, vooroordelen dus, aan de basis van discriminatie.

Niet elk verschil in behandeling is een discriminatie, enkel een verboden verschil in behandeling is een discriminatie. Er bestaan, vanzelfsprekend, ook toegelaten vormen van onderscheid.[4]

Over verschillen[5]

Verschillen zijn eigen aan het menselijke samenleven, maar men mag niet alle verschillen over dezelfde kam scheren. In dat verband kunnen vier types van sociale verschillen worden onderscheiden: verscheidenheid, fragmentering, ongelijkheid en uitsluiting.

Sociale verscheidenheid: Relaties van louter nevenschikking leiden tot sociale verscheidenheid of differentiatie. Het gaat om sociale verschillen die kleur geven aan het menselijke samenleven, zonder dat er machtsverhoudingen mee gepaard gaan. Als dat wel zo is, komen we bij sociale ongelijkheid terecht. Bij sociale verscheidenheid gaat het dus niet om problematische toestanden.

Sociale fragmentering: Ook sociale fragmentering gaat over nevengeschikte gehelen, maar hier bestaat er wel een breuklijn, zoals bij buurten in een stad of etnische culturen. Fragmentering kan eveneens bijdragen tot diversiteit in de samenleving. Het gevaar dat hier bestaat, is dat te grote solidariteit tussen de leden van bijvoorbeeld een (etnische) gemeenschap kan leiden tot een gebrekkige identificatie met (de waarden en normen van) het ruimere geheel. Een verminderde vereenzelviging met de eigen gemeenschap kan dan weer een indicator vormen van integratie in het grotere geheel. Gelijkaardige ontwikkelingen kunnen optreden bij aandachtsgroepen die het voorwerp van het gelijkekansenbeleid uitmaken. Tussen beide niveaus van identificatie moet een evenwicht worden gevonden.

Sociale ongelijkheid: Bij sociale ongelijkheid gaat het om verschillen die centraal worden geacht voor het (voort)bestaan van de betrokken samenleving en die je positie op de markt,

[4] VRIELINK, J., e.a., Het kaartenhuis der keuzes. In: HOLTMAAT, R., (red.), Gelijkheid en (andere) Grondrechten. Deventer, Kluwer, 2004, blz. 245.
[5] Vrij naar: VRANKEN, J., Waar wachten we nog op? Gelijke kansen, een stap verder. In: SPEE, S., e.a., (red.), Jaarboek 2. Wachten op… Gelijke Kansen. Antwerpen, Garant, 2004, blz. 20.

je sociale status en (politieke) macht bepalen. Vandaar dat ongelijkheid een hiërarchische relatie impliceert. In onze hedendaagse samenleving is de opleiding die je genoot een voorbeeld van zo'n factor. Er wordt soms betoogd dat het verminderen of afschaffen van ongelijkheden de samenleving zou herleiden tot een grijs geheel zonder kleurige vlekken, een donkere poel waaruit alle leven is verdwenen. Het argument geldt zowel wanneer het gaat om gelijkere kansen voor vrouwen in topfuncties als bij pogingen om allochtone jongeren toegang te verschaffen tot 'witte' scholen. Niets is natuurlijk minder waar: met minder ongelijkheid zou de veelkleurigheid van de samenleving enkel verhogen, omdat het specifieke, het eigenaardige zonder achterdocht kan worden genoten.

Sociale uitsluiting: Wanneer op de ladder van sociale ongelijkheid sporten ontbreken, krijgen we situaties van sociale uitsluiting. Sociale uitsluiting ontstaat wanneer individuen, posities of groepen niet alleen in een verhouding van onder- en bovenschikking tot elkaar staan, maar daarenboven echte kloven in het maatschappelijke weefsel ontstaan. Dit leidt tot een 'in' en 'out'. Wanneer de 'buitenstaanders' over onvoldoende draagkracht (economisch, sociaal, cultureel of symbolisch kapitaal) beschikken, kunnen ze deze kloof niet op eigen kracht overbruggen.

Bij discriminatie onderscheidt men directe en indirecte vormen van discriminatie. *Directe discriminatie* is een verschil in behandeling dat niet objectief en redelijkerwijze wordt gerechtvaardigd en rechtstreeks is gebaseerd op specifieke kenmerken of eigenschappen.[6] Wanneer men mannen voor een functie (bijvoorbeeld die van kinderverzorger) uitsluit, door in de vacature het gewenste geslacht te vermelden, dan kan men dat dus juridisch aanvechten. *Indirecte discriminatie* is wanneer een ogenschijnlijk neutrale bepaling, maatstaf of handelwijze als dusdanig een schadelijk effect heeft op een persoon, tenzij die bepaling, maatstaf of handelwijze objectief en redelijkerwijze wordt gerechtvaardigd.[7] Indirecte discriminatie, zoals die ten gevolge van bijvoorbeeld stereotiepe beeldvorming over vrouwen aan de top, opvoeders van allochtone origine of holebi-leerkrachten in het onderwijs, kan hetzelfde effect hebben als directe discriminatie (namelijk de uitsluiting van bepaalde groepen mensen voor bepaalde functies op de arbeidsmarkt), maar is moeilijker te bewijzen en te bestrijden. Een gelijkekansenbeleid moet zowel directe als indirecte discriminaties bestrijden.

[6] Art. 2 § 1 van de Wet van 25 februari 2003 ter bestrijding van discriminatie, Belgisch Staatsblad, 17 maart 2003.
[7] Art. 2 § 2 van de Wet van 25 februari 2003 ter bestrijding van discriminatie, Belgisch Staatsblad, 17 maart 2003.

Diversiteit is verscheidenheid op groepsniveau, verschillen tussen groepen van mensen: vrouwen en mannen, allochtonen en autochtonen, armen en rijken, holebi's en hetero's, mensen met en mensen zonder functioneringsbeperkingen, … Diversiteit is kenmerkend en verrijkend voor onze samenleving.

Gender, leeftijd, etnisch-culturele achtergrond, seksuele oriëntatie, socio-economische positie en functioneringsmogelijkheden zijn belangrijke variabelen binnen het diversiteits-denken. Deze aspecten van je identiteit komen echter niet onafhankelijk van elkaar tot stand, maar beïnvloeden elkaar. Mensen zijn immers niet alleen vrouw of man, maar ook arm of rijk, holebi of hetero, …

Bij diversiteit is het vertrekpunt dus de verschillen tussen sociale groepen (en niet de verschillen binnen één bepaalde sociale groep), terwijl bij emancipatie de ontplooiing van het individu centraal staat. Diversiteit erkennen volstaat dus niet om van een gelijkekansenbeleid te spreken. Aandacht voor de noden en behoeften van individuen binnen sociale groepen is eveneens noodzakelijk. Een gelijkekansenbeleid moet dan ook breder gaan dan een diversiteitsbeleid omdat het eveneens rekening wil houden met de individuele gelijke kansen van mensen binnen bepaalde sociale groepen. Een gelijkekansenbeleid moet diversiteit ondersteunen, maar moet ook waakzaam zijn voor die omstandigheden of contexten waarin – onder het motto van diversiteit – kansen van individuen of groepen worden beperkt.

Uit het Vlaams regeerakkoord[8]

"De Vlaamse samenleving is de jongste decennia grondig veranderd. Diversiteit is een onomkeerbare realiteit geworden. Deze evolutie betekent niet alleen een verrijking van onze samenleving, ze stelt de sociale samenhang ook op de proef. Willen we deze uitdaging efficiënt en oplossingsgericht aangaan, dan moet iedereen zich bewust zijn van zijn of haar individuele verantwoordelijkheid. Dat betekent dat iedereen een 'versterkt en gedeeld' burgerschap aan de dag moet leggen. De onderdelen daarvan zijn: 1) met respect voor anderen participeren aan onze samenleving; 2) door werk en eigen inspanning bijdragen aan de welvaart; 3) eerbied en respect opbrengen voor fundamentele rechten en vrijheden en voor de normen neergelegd in de Grondwet, wetten, decreten, …; 4) geen mensen uitsluiten of discrimineren, omwille van hun etnische, religieuze of culturele achtergrond."

[8] Vlaams regeerakkoord 2004-2009: Vertrouwen geven, Verantwoordelijkheid nemen, blz. 44.

Solidariteit is het bewustzijn van samenhorigheid en de bereidheid om de consequenties daarvan te dragen.[9] Het is de bereidheid om te delen met mensen met wie men zich wel kan identificeren, maar die men niet persoonlijk kent. Solidariteit gaat uit naar mensen van wie men kan denken: “Ik zou in haar/zijn plaats kunnen geweest zijn.” Solidariteit steunt dus op verbeelding en is niet louter rationeel, het steunt op inlevingsvermogen. Zonder dit inlevingsvermogen, is men ook niet in staat tot solidariteit.

Gelijke kansen houdt dus respect voor de verscheidenheid van de verschillende individuen en groepen in, waarbij individuen en groepen de mogelijkheden krijgen om zich te emanciperen in een niet-discriminerende samenleving, waarin mensen solidair elkaar en het algemeen belang verdedigen.

2 … gedurende je hele leven …

Op bepaalde momenten in het leven hebben mensen, sommige meer dan anderen, om verschillende redenen minder (gelijke) kansen. Dergelijke momenten zijn vaak cruciale overgangsmomenten, bijvoorbeeld de intrede in het onderwijs, de coming-out bij holebi’s, … Mensen staan op zo’n momenten als het ware voor een splitsing in het verdere verloop van hun leven: de keuze voor de ene dan wel de andere weg heeft vaak blijvende gevolgen. Precies omwille van hun gender, leeftijd, seksuele oriëntatie, etnisch-culturele achtergrond of functioneringsmogelijkheden, of omwille van een combinatie van deze factoren, zijn bepaalde groepen mensen op deze momenten kwetsbaarder dan anderen. Gelijke kansen moet dan ook een dynamisch concept zijn. Alhoewel we met het gelijkekansenbeleid niet willen voorbijgaan aan de realiteit dat mensen ook op andere momenten in het dagdagelijks leven met ongelijke kansen worden geconfronteerd, willen we vooral op deze overgangsmomenten inwerken.

[9] VAN STERKENBURG, P. G. J., e.a., (red.), Van Dale. Handwoordenboek Hedendaags Nederlands. Zutphen, Koninklijke Wöhrmann, 1996, blz. 922.

3 … voor wie niet beantwoordt aan dé norm …

De leefwereld is vaak onbewust afgestemd op de ‘gemiddelde’ Vlaming. Maar zo’n gemiddelde Vlaming bestaat niet. Door de vanzelfsprekendheid waarmee de samenleving op die gemiddelde Vlaming is afgestemd, zie je die norm soms niet meer. Dé norm wordt vaak onzichtbaar.

Het probleem dat zich stelt, is dat wie niet aan die norm beantwoordt, uit de boot dreigt te vallen of zelfs dreigt uitgesloten te worden. Dé norm blijkt immers vaak beter aan te sluiten bij het leven van mannen, hetero’s, autochtonen, mensen zonder functioneringsbeperkingen, bemiddelde mensen en volwassenen dan bij dat van vrouwen, holebi’s, allochtonen, mensen met functioneringsbeperkingen, (kans)armen, jongeren en ouderen.

“Een blanke vrouw verklaarde aan een zwarte vrouw op welke manier hun gemeenschappelijke ervaring van verdrukking onder het patriarchaat hen samen bracht als zusters. Alle vrouwen, zo stelde ze, hadden dezelfde ervaring als vrouwen.

De zwarte vrouw ging niet onmiddellijk akkoord. “Wanneer je ’s morgens wakker wordt en in de spiegel kijkt, wat zie je dan?” vroeg ze aan de blanke vrouw. “Ik zie een vrouw” zei de blanke vrouw als vanzelfsprekend. “Dat is het probleem”, antwoordde de zwarte vrouw. “Ik zie een zwarte vrouw. Voor mij is ras een zichtbaar iets, omdat het mij benadeelt in de maatschappij. Omdat jij raciaal bevooroordeeld bent, is ras onzichtbaar voor jou. Het is een luxe, een voordeel dat je niet over ras hoeft na te denken op elk moment van je leven.”

Ik zat wat verdeeld te brommen. Als enige man in de zaal, werden alle ogen op mij gericht. “Wanneer ik ’s morgens wakker wordt en in de spiegel kijk”, zo zei ik, “dan zie ik een mens. Een generisch iemand. Een blanke man uit de middenklasse, zonder klasse, ras of gender. Ik ben universeel veralgemeenbaar. Ik ben iedereen.” Recent kwam ik tot het besef dat ik op die dag, in 1980, een blanke man uit de middenklasse ben geworden en dat die categorieën op dat moment in werking traden bij mij. Het voordeel van voordelen is dat de eigenschappen van een voordeel onzichtbaar worden. Het is een luxe om niet over ras te hoeven nadenken, of over klasse of gender. Alleen zij die onder een bepaalde categorie

worden gemarginaliseerd beseffen hoe machtig een categorie is wanneer die zich aan hen opdringt."[10]

Precies omdat het gelijkekansenbeleid zo goed mogelijk afgestemd moet zijn op alle individuen uit allerlei sociale groepen, blijft het belangrijk uitdrukkelijk aandacht te besteden aan de (verschillende) aandachtsgroepen van het gelijkekansenbeleid.

Meestal wordt over gelijke kansen gedacht en gediscussieerd in termen van één aandachtsgroep (tot voor kort vooral over vrouwen en mannen, tegenwoordig steeds vaker over allochtonen) of blijft de discussie beperkt tot gelijke kansen op één bepaald beleidsdomein (bijvoorbeeld onderwijs). Als mens behoor je echter nooit tot 'slechts' één (aandachts)groep. Het is geen of-of verhaal, maar een en-en verhaal. Je bent bijvoorbeeld niet alleen een vrouw, maar ook lesbisch. Een gelijkekansenbeleid moet dus rekening houden met de manier waarop mensen door de combinatie van die verschillende aspecten (meer) risico lopen op ongelijke kansen.

4 … op zoek naar zichtbare gelijkheid …

We zijn vanuit deze visie op gelijke kansen niet op zoek naar excuus-Truzen of alibi-Ali's, maar wel naar zichtbare gelijkheid op alle domeinen van de samenleving. Daarbij zijn volgens ons volgende factoren van cruciaal belang.

4.1 Identiteit

Te weten komen wie je bent of wilt zijn, bewust je eigen identiteit ontwikkelen, is een essentieel element in het leven van elke mens. Het is voor iedereen belangrijk dat dit in een veilig klimaat kan gebeuren. Voor mensen die niet aan de dominante normen beantwoorden, is het extra belangrijk dat hen bewust de nodige ruimte wordt geboden om te ontdekken wie ze zijn. Correcte informatie en rolmodellen waarmee je je kan identificeren, je omgeving en een ruimere samenleving die je aanvaarden, positieve contacten met mensen met wie je dat identiteitskenmerk gemeenschappelijk hebt, maar ook met mensen met wie je dat aspect van je identiteit niet deelt, zijn cruciaal voor de ontwikkeling van een positief en bewust zelfbeeld.

[10] KIMMEL, M. S., Gendergelijkheid niet alleen voor vrouwen. Uitgelezen, jrg. 7, nr. 2, 2001, blz. 5.

Miskenning van je identiteit, door anderen of door jezelf, leidt tot een negatief zelfbeeld. Erkenning is dan ook een vitale menselijke behoefte. Natuurlijk is een doordachte identiteit ontwikkelen niet alleen een opdracht voor diegenen die niet aan de dominante normen beantwoorden, maar ook voor diegenen die er, omdat ze nu eenmaal zo geboren zijn, wel aan voldoen.

4.2 Beeldvorming

Je ontwikkelt je identiteit niet in je eentje, maar in een dialoog met je omgeving. Een mens leeft steeds in een bepaalde maatschappelijke context. Dat wil zeggen dat de relatie met anderen in je omgeving erg belangrijk is. Het oordeel van die anderen kan een grote invloed hebben op het oordeel dat we over onszelf vormen en bepaalt voor een groot stuk wie we zijn en hoe we functioneren. Daarom is stereotiepe beeldvorming over vrouwen en mannen, over etnisch-culturele achtergrond, seksuele oriëntatie, functioneringsbeperkingen en leeftijd zo problematisch: het speelt een belangrijke rol in de manier waarop we met elkaar communiceren en omgaan. Dit soort stereotiepe beeldvorming ligt dan ook vaak aan de basis van discriminaties. Negatieve stereotiepen leiden tot uitsluiting, minachting en onderdrukking van niet-dominante groepen en individuen uit die groepen. Vandaar dat werken aan een juiste, niet-stereotiepe en genuanceerde beeldvorming een permanente bekommernis is van het gelijkekansenbeleid.

4.3 Toegankelijkheid

Toegankelijkheid gaat zowel over fysieke als over sociaal-culturele toegankelijkheid: zowel over toegang tot het openbaar vervoer, als over toegang tot het onderwijs of de werkvloer, maar ook bijvoorbeeld tot het verenigings- of politieke leven. Die toegankelijkheid kan worden belemmerd door zowel directe als indirecte discriminatiemechanismen.

Onze fysieke leefwereld is vaak afgestemd op de mogelijkheden van een ‘gemiddelde’ mens: een wezen met ogen, oren, armen en benen. Als het vroeger ging over toegankelijkheid voor mensen die van dit beeld afwijken, dacht men steeds aan een geheel van specifieke aanpassingen.[11]

[11] DECLERCK, G., e.a., Lokaal toegankelijkheidsbeleid. Brussel, Politeia, 2003, blz. 15.

Uit het Vlaams regeerakkoord

"Gezond blijven. Minder (snel) afhankelijk van zorg. Zo min mogelijk door ziekte of functionele beperkingen worden gehinderd. Dat is cruciaal voor de levenskwaliteit van eenieder." [12]

"Meedoen veronderstelt ten slotte ook dat personen met een handicap kunnen participeren."[13]

Het gelijkekansenbeleid pleit dan ook voor een integrale benadering van de problematiek, waarbij men ieders noden op vlak van fysieke toegankelijkheid beter in de 'normale' maatschappelijke voorzieningen zoals onderwijs, werk en vervoer tracht te integreren. Integrale toegankelijkheid betekent dat alle voorzieningen voor leven, wonen en werken effectief bereikbaar, toegankelijk en bruikbaar zijn voor iedereen. Op die manier kan iedereen onafhankelijk gebruik maken van alle voorzieningen. Of met andere woorden: toegankelijk is dan niet meer bestemd voor specifieke aandachtsgroepen, maar komt dan iedereen ten goede.

In verband met de sociaal-culturele dimensie van toegankelijkheid wil het gelijkekansen-beleid aandacht besteden aan toegankelijkheid van informatie en van dienstverlening. Bij toegankelijkheid van informatie zijn twee aspecten belangrijk: inhoud en vormgeving. Informatie moet inhoudelijk op een overzichtelijke, eenvoudige en begrijpelijke manier worden aangeboden, bijvoorbeeld door het gebruik van duidelijke taal waarbij moeilijke woorden worden vermeden of verklaard. Voor wat de vormgeving betreft, wordt de toegankelijkheid van de informatie mee bepaald door opmaakkenmerken zoals onder meer lettergrootte en kleurgebruik. Toegankelijkheid van dienstverlening gaat over de vraag in hoeverre iedereen van een dienstverlening gebruik kan maken. Het gaat dan onder meer over de manier waarop mensen worden onthaald door baliepersoneel, over duidelijke handleidingen om formulieren in te vullen, …[14]

[12] Vlaams regeerakkoord 2004-2009: Vertrouwen geven, Verantwoordelijkheid nemen, blz. 6.
[13] Vlaams regeerakkoord 2004-2009: Vertrouwen geven, Verantwoordelijkheid nemen, blz. 9.
[14] DECLERCK, G., e.a., Lokaal toegankelijkheidsbeleid. Brussel, Politeia, 2003, blz. 15.

4.4 Engagement

Gelijke kansen realiseren is niet uitsluitend een kwestie van kansen bieden (door de samenleving), maar ook een kwestie van aangeboden kansen grijpen (door individuen). Gelijke kansen is tweerichtingsverkeer, waarbij tegenover de inspanningen van de overheid, het engagement van het individu staat.

Uit het Vlaams regeerakkoord

"Zoals mensen iets mogen verwachten van de overheid, doet de overheid ook een beroep op iedereen die in Vlaanderen woont. Een overheid die niet investeert in de samenleving, kan geen inspanning van de samenleving verwachten. Maar, een samenleving die haar verantwoordelijkheid niet neemt, kan moeilijk eisen stellen aan de overheid." [15]

"De samenleving is pas echt vitaal als iedereen kan, mag en wil meedoen in onderling respect voor elkaar, als mensen eerst – waar mogelijk – zelf verantwoordelijkheid nemen, voor zichzelf en voor elkaar, en pas daarna iets van de overheid verwachten."[16]

4.5 Samenhang

Een samenleving kan niet zonder een bepaalde mate van sociale samenhang of cohesie. Die samenhang is niet alleen belangrijk op macroniveau (bijvoorbeeld in het kader van de sociale zekerheid), maar ook op mesoniveau (bijvoorbeeld in de lokale gemeenschap of in een vereniging) en op microniveau (in het gezin[17]). Diversiteit die het gevolg is van een gelijkekansenbeleid vormt dan ook geen bedreiging voor de sociale samenhang van een samenleving, maar kan er integendeel zelfs toe bijdragen. Allerlei verschillende puzzelstukjes kunnen immers samen toch één beeld vormen. Het gelijkekansenbeleid wil dan ook de positieve aspecten van diversiteit (op groeps- en individueel niveau) stimuleren, zonder blind te zijn voor het onbegrip en de conflicten die diversiteit soms veroorzaakt. Het is trouwens belangrijk op te merken dat meningsverschillen en vooral constructief gevoerde discussies een maatschappelijk draagvlak voor gelijke kansen creëren en zo samenhang voortbrengen.

[15] Vlaams regeerakkoord 2004-2009: Vertrouwen geven, Verantwoordelijkheid nemen, blz. 5.
[16] Vlaams regeerakkoord 2004-2009: Vertrouwen geven, Verantwoordelijkheid nemen, blz. 7.
[17] Het gezin in de meest ruime betekenis, als kern van sociale relaties.

5 … met een transversaal gelijkekansenbeleid

Gender, seksuele oriëntatie, etnisch-culturele achtergrond, leeftijd en functioneringsmogelijkheden zijn voor ieder van ons cruciaal voor onze identiteitsbeleving. De maatschappelijke invulling van deze elementen van je identiteit gebeurt steeds gelijktijdig en in wisselwerking met elkaar. Deze elementen van je identiteit zijn niet eendimensionaal, maar het resultaat van simultane zich kruisende patronen van relaties en betekenissen.[18] Een 'zuiver' element bestaat niet: identiteiten zitten altijd op kruispunten tussen deze elementen.

Bovendien treden afhankelijk van de context, sommige aspecten van je identiteit meer op de voorgrond en worden andere verwaarloosd. Dat impliceert ook dat op bepaalde momenten een bepaalde identiteitsvariabele meer belastend kan zijn dan andere variabelen. Soms speelt het feit dat je een vrouw bent een grotere rol dan het feit dat je ook oud bent. Soms speelt dat helemaal geen rol. Vaak bepalen beide identiteiten in belangrijke mate in hoeverre je gelijke kansen krijgt.

Op basis van gender, seksuele oriëntatie, etnisch-culturele achtergrond, leeftijd en functioneringsmogelijkheden krijgen mensen een maatschappelijke positie toegewezen. Het gelijkekansenbeleid wil hier uitdrukkelijk rekening mee houden en is inclusief van opzet: het wil zo goed mogelijk zijn afgestemd op alle individuen uit allerlei sociale groepen.

Gelijke kansen moeten op alle beleidsdomeinen worden waargemaakt. Wie ongelijke kansen heeft, heeft die meestal op meerdere terreinen: onderwijs, huisvesting, tewerkstelling, … In die zin is een goed gelijkekansenbeleid een integraal gelijkekansenbeleid. Het wil de stuwkracht zijn voor verandering, maar de concrete maatregelen zullen op vele terreinen moeten liggen.

Een goed gelijkekansenbeleid moet dus zoveel mogelijk een transversaal beleid zijn, dit wil zeggen een inclusief én een integraal beleid. Of met andere woorden: een beleid voor alle individuen afkomstig uit allerlei sociale groepen én over alle beleidsdomeinen heen.

[18] LUTZ, H. en WEKKER, G., Een hoogtevlak met koude winden. De geschiedenis van het gender- en etniciteitsdenken in Nederland. In: BOTMAN, M., e.a., (red.), Caleidoscopische Visies. De zwarte, migranten- en vluchtelingenvrouwenbeweging in Nederland. Amsterdam, KIT, 2001, blz. 25-50.

Hoofdstuk 2

ONGELIJKHEID IN BEELD GEBRACHT

Het is onmogelijk alle ongelijkheden in onze samenleving hier in beeld te brengen. We halen een aantal punten aan. Dat betekent echter niet dat de domeinen en/of (aandachts)groepen die we niet bespreken, van minder groot belang zijn. Gelijke kansen moeten overal, op elk domein van het menselijke leven, worden gerealiseerd. Elke dag opnieuw. De grootste uitdagingen liggen weliswaar op de domeinen van socialisatie, loopbaanontwikkeling, leefwereld en beleidsparticipatie. Dit geldt voor alle aandachtsgroepen van het gelijkekansenbeleid.

Socialisatie is het aanleren en doorgeven van het geheel van betekenissen, gewoontes en gedragspatronen, met de eraan verbonden verwachtingen, die in een samenleving bestaan en die individuen in staat stellen te functioneren in een groep of samenleving. Dat betekent niet dat je al die betekenissen, gewoontes, gedragspatronen en verwachtingen moet overnemen, maar je moet je minstens wel realiseren dat ze bestaan in de maatschappelijke context waarin je leeft. Omdat maatschappijen en de groepen waarvan je deel uitmaakt veranderen, is socialisatie een proces dat je hele leven lang duurt. Een belangrijke basis wordt ongetwijfeld in je jeugd gelegd: in het gezin, op school en in allerlei jeugdverenigingen.

Een tweede prioritair domein voor gelijke kansen is dat van de loopbaanontwikkeling. Loopbaanontwikkeling is het geheel van de verschillende fases die je doorloopt tussen je intrede op en je uittrede uit de arbeidsmarkt.

De leefwereld is een derde belangrijk terrein. Met leefwereld bedoelen we het geheel van de fysieke en socio-culturele leefomgeving.

Ten slotte is er het belangrijke domein van de participatie van de burger aan allerlei democratische processen. Daarbij staan de waarde en expertise van het middenveld centraal.

1 Socialisatie

Socialisatieprocessen zijn niet neutraal, maar sturen mensen van jongs af aan in een bepaalde richting. Soms is dat erg letterlijk te nemen: mensen met functioneringsbeperkingen komen bijvoorbeeld overwegend terecht in het buitengewoon onderwijs. Maar socialisatieprocessen duwen mensen ook naar welbepaalde onderwijsrichtingen. Zo kan je van een duidelijke segregatie spreken in het onderwijs.

Deze segregatie is het grootst in het technisch en beroepsonderwijs. Terwijl meisjes overwegend kiezen voor zorgopleidingen, zoals bejaardenhulp, kinderverzorgster en kleding, studeren jongens meer af in technische richtingen, zoals automechanica. Jaarlijks studeren er ongeveer 2400 jonge vrouwen af in de beroepsopleiding zorg. Niettegenstaande er heel wat vacatures zijn, ligt het aantal niet werkende werkzoekenden erg hoog in deze sector. Heel wat meisjes die voor deze richtingen kiezen, lijken dus vast te stellen dat de beroepen waartoe ze leiden niet aan hun oorspronkelijke verwachtingen beantwoorden.[19] Allochtone meisjes en jongens lijken oververtegenwoordigd in technische en beroepsrichtingen. Dit heeft deels te maken met de achtergestelde positie van allochtonen, maar ook allerlei vooroordelen werken deze tendens in de hand. Onderzoek wijst verder uit dat allochtone meisjes in het secundair onderwijs beter presteren dan allochtone jongens, wat hun doorstroming naar het hoger onderwijs makkelijker maakt. Ook in hogescholen en universiteiten kan er van gesegregeerde afstudeerrichtingen worden gesproken. Vrouwen studeren voornamelijk af in ‘zachtere’ sectoren, zoals de zorgsector, het onderwijs en het sociaal-agogisch werk. Op universitair niveau zijn ze oververtegenwoordigd in taal- en letterkunde, psychologie en pedagogie, sociale gezondheidswetenschappen en farmaceutische wetenschappen.

Bij deze processen spelen stereotiepe beeldvorming en discriminatie, met een negatief zelfbeeld als gevolg, ongetwijfeld ook een grote rol. Zo blijkt de schoolperiode voor veel holebi-jongeren een moeilijke periode te zijn: ze worden op school gepest omwille van hun holebi-zijn. Recent onderzoek wijst ook uit dat heel wat holebi-jongeren in hun jeugd met een periode van isolement en eenzaamheid te maken krijgen.[20] Ook mensen met functioneringsbeperkingen worden in het onderwijs met vooroordelen en discriminatie geconfronteerd. Dit kan eveneens effect hebben op je zelfbeeld en je zelfredzaamheid, wat niet zo vreemd is. Wie steeds een beroep moet doen op hulp omdat de omgeving het onmogelijk maakt om zelfstandig te zijn, loopt het risico ‘aangeleerd hulpeloos’ te zijn. Ook

[19] Zie: Tabel 1, blz. 50.
[20] SERGEANT, M. en BACKX, G., Bouwstenen voor een globaal gelijkekansenbeleid voor holebi’s in Vlaanderen. Federatie Werkgroepen Homoseksualiteit, 2002, blz. 15.

allochtone meisjes en jongens worden op school met discriminatie geconfronteerd. Zo blijkt dat acht procent van de klachtendossiers die het Centrum voor gelijkheid van kansen en voor racismebestrijding in 2003 heeft geopend, over discriminatie in het onderwijs gaat.[21] Ten slotte worden ook ouderen in hun mogelijkheden beperkt door de confrontatie met stereotiepe beelden van afhankelijkheid, ziekte, passiviteit en traagheid.

2 Loopbaanontwikkeling

Wanneer bepaalde sociale groepen voornamelijk afstuderen in welbepaalde richtingen, hypothekeert dat hun kans op tewerkstelling en ook de welvaart van Vlaanderen. Zo hebben vrouwen weinig baat gehad bij de geweldige expansie van de ICT-sector en werken allochtonen disproportioneel vaak in industriële sectoren. Het is dan ook erg waarschijnlijk dat de samenleving op deze manier menselijk kapitaal verloren laat gaan.

Het loopt vaak al fout bij de eerste stap: werk vinden. Uit een onderzoek naar het gebruik van het KISS-systeem van de VDAB (= een databank waarmee werkgevers het curricula vitae kunnen opvragen van werkzoekenden die voldoen aan het profiel dat ze zoeken) blijkt dat werkgevers al dan niet bewust minder op vreemde namen klikken.[22] Mensen met functioneringsbeperkingen klagen aan dat de toegang tot de arbeidsmarkt hen de facto wordt ontzegd doordat het hen onmogelijk wordt gemaakt op een volwaardige wijze aan de sollicitatieprocedure deel te nemen. Vrouwen met een laag opleidingsniveau zijn vaker werkloos dan mannen met een gelijkaardig opleidingsniveau.[23] Bedrijven blijken ook weinig happig op oudere werkzoekenden.

Eenmaal op de arbeidsmarkt, worden mensen ook met achterstellings- en uitsluitingsmechanismen geconfronteerd. Allochtone vrouwen en mannen worden gediscrimineerd, ongeacht hun opleidingsniveau. Bijna een op vijf van de klachten die het Centrum voor gelijkheid van kansen en voor racismebestrijding in 2003 heeft ontvangen, betreft discriminatie op de arbeidsmarkt. Mensen met functioneringsbeperkingen kampen eveneens met een achterstand in arbeidsdeelname.[24] Hoewel de mentaliteit van werkgevers en werknemers sterk is gewijzigd, komt discriminatie op basis van seksuele oriëntatie nog

[21] Jaarverslag 2003: Naar een uitbreiding. Brussel, Centrum voor gelijkheid van kansen en voor racismebestrijding, 2004, blz. 15.
[22] VERHOEVEN, H., Arbeid en werkloosheid. In: VRANKEN, J., e.a., (red.), Komende generaties. Wat weten we (niet) over allochtonen in Vlaanderen? Leuven, Acco, 2001, blz. 228.
[23] Zie: Tabel 2, blz. 51.
[24] SAMOY, E., Handicap en arbeidsparticipatie: een analyse op basis van de gezondheidsenquête 1997. Vlaams Fonds voor Sociale Integratie van Personen met een Handicap.

vaak voor.[25] De lonen van laaggeschoolde vrouwen liggen erg laag. De verschillen in lonen tussen vrouwen en mannen zijn over de hele lijn frappant: de gemiddelde lonen van vrouwen liggen ruim onder het mannelijk gemiddelde.[26] Mannen verdienen gemiddeld dan wel meer, maar krijgen of nemen minder de kans om zorgtaken op te nemen. Een meerderheid van de mannen vindt ook dat ze een groter deel van het huishoudelijke werk op zich zou moeten nemen.[27] Mannen erkennen bovendien het moeilijk te hebben om huishoudelijke verplichtingen te vervullen door de vele uren die ze op het werk doorbrengen.[28]

Verder maken holebi's minder kans op promotie: ook zonder directe discriminatie zorgen een aantal impliciete achterstellingmechanismen ervoor dat ze worden beperkt in de uitbouw van een loopbaan.[29] Holebi's zijn ook vaak geneigd een beroepstak te kiezen waarin ze vermoeden dat er minder achterstelling zal plaatsvinden.[30] Gelijkaardige mechanismen spelen ten aanzien van allochtone werknemers en vrouwen. Zelfs in sectoren waarin het merendeel van de werknemers vrouwen zijn, is het hoger kader overwegend mannelijk.

Verder blijkt vanuit een genderperspectief dat de arbeidsmarkt nog altijd wordt gekenmerkt door een grote horizontale (qua sectoren) en verticale (qua hiërarchische positie) segregatie. Vrouwen werken massaal in het onderwijs, de gezondheidszorg en de maatschappelijke dienstverlening. Een gelijkaardige vaststelling geldt voor hoogopgeleide allochtone vrouwen: ze zijn voornamelijk tewerkgesteld in de sociale sector waar ze zich inzetten voor het belang van de eigen etnisch-culturele gemeenschap.

Bedrijven zijn minder geneigd te investeren in de vorming van oudere werknemers en zullen in geval van afslankingen in de eerste plaats oudere werknemers ontslaan.[31] Ook deze situatie is deels terug te voeren op negatieve beeldvorming waarbij ouderen worden voorgesteld als minder productief, minder flexibel, minder aangepast om mee te kunnen in een snel evoluerende werkomgeving, …

---

[25] Zie: Tabel 3, blz. 51.
[26] Zie: Tabel 4, blz. 52.
[27] Vlaamse Regionale Indicatoren 2002. Brussel, Ministerie van de Vlaamse Gemeenschap, 2002, blz. 373.
[28] Vlaamse Regionale Indicatoren 2002. Brussel, Ministerie van de Vlaamse Gemeenschap, 2002, blz. 373.
[29] SERGEANT, M. en BACKX, G., Bouwstenen voor een globaal gelijkekansenbeleid voor holebi's in Vlaanderen. Federatie Werkgroepen Homoseksualiteit, 2002, blz. 69.
[30] SERGEANT, M. en BACKX, G., Bouwstenen voor een globaal gelijkekansenbeleid voor holebi's in Vlaanderen. Federatie Werkgroepen Homoseksualiteit, 2002, blz. 69.
[31] SCHOENMAEKERS, D., e.a., Wachten op gelijke kansen: evoluties voor de verschillende doelgroepen. De ouderen van tegenwoordig zijn niet meer de ouderen van vroeger. In: SPEE, S., e.a., (red.), Jaarboek 2. Wachten op… Gelijke Kansen. Antwerpen, Garant, 2004, blz. 80.

3 Leefwereld

Een eerste belangrijke vaststelling in verband met de leefwereld is dat die wereld vaak op maat is van de zogenaamde 'gemiddelde' mens. Gebouwen, het openbaar vervoer, straten en pleinen, … zijn vaak niet of onvoldoende toegankelijk voor personen met functioneringsbeperkingen. Ongemakken zoals drempels, een ontbrekende lift of een onaangepast toilet leiden dan ook dikwijls tot teleurstellingen. Hoewel er voor het relatief jonge beleidsthema 'toegankelijkheid' momenteel nog geen indicatoren voorhanden zijn die de graad van toegankelijkheid in Vlaanderen meten, wijst de praktijk uit dat mensen nog dagelijks met hindernissen worden geconfronteerd die hun deelname aan het socio-culturele leven belemmeren.

Verder blijkt dat mensen in een maatschappelijk zwakkere positie, zoals bijvoorbeeld alleenstaanden, kansarmen en allochtonen, vaak naar dezelfde buurten (moeten) uitwijken. Aangezien holebi's en ouderen vaker dan gemiddeld alleenstaand zijn, worden zij frequenter met deze problematiek geconfronteerd. Alleenstaande moeders met kinderen kampen eveneens met deze problematiek. Ook de woningmarkt is discriminerend. Zo melden het Meldpunt Discriminatie van de Holebifederatie en recent onderzoek dat holebi's worden gediscrimineerd wanneer ze een woning willen huren.[32]

Ook op andere terreinen worden individuen uit bepaalde sociale groepen op het vlak van hun leefwereld met specifieke problemen geconfronteerd. Uit Nederlands onderzoek blijkt dat het sociale isolement bij oudere holebi's veel hoger ligt dan bij hun heteroseksuele leeftijdsgenoten. Bovendien blijken de tehuizen en verzorgingsinstellingen zeer 'heteronormatief', waardoor oudere holebi's vaak een opname te lang uitstellen. Voor alleenstaande oudere lesbische vrouwen blijkt het probleem het schrijnendst: zij hebben vier maal meer psychische problemen dan andere vrouwen van dezelfde leeftijd.[33] Veel allochtone holebi's voelen zich eveneens niet goed in hun vel. Seksualiteit, en in het bijzonder homoseksualiteit, is bij etnisch-culturele minderheden vaak nog taboe.

[32] SERGEANT, M. en BACKX, G., Bouwstenen voor een globaal gelijkekansenbeleid voor holebi's in Vlaanderen. Federatie Werkgroepen Homoseksualiteit, 2002, blz. 79 en COCKX, F. en SEGHERS, A., Hulpvragen van holebi's. Brussel, Ministerie van de Vlaamse Gemeenschap, 2002, blz. 28.
[33] SERGEANT, M. en BACKX, G., Bouwstenen voor een globaal gelijkekansenbeleid voor holebi's in Vlaanderen. Federatie Werkgroepen Homoseksualiteit, 2002, blz. 17.

4 Beleidsparticipatie

Het is vroeger duidelijk anders geweest, maar vandaag behoort België tot de top tien van de landen met het hoogste aantal vrouwelijke parlementsleden. België wordt in deze hiërarchie enkel voorafgegaan door de Scandinavische landen, Nederland, Cuba en Rwanda.[34]

Over de verschillende leeftijdsklassen heen, blijkt dat vrouwen steeds lager scoren dan mannen voor wat politieke participatie betreft. Het is opmerkelijk dat deze lage politieke inzet van vrouwen in vergelijking met mannen zich in elke leeftijdscategorie voordoet. Het zijn dus niet enkel de oudere vrouwen die minder politieke activiteiten ontplooien dan oudere mannen. Ook vrouwen uit de middenleeftijd en jonge vrouwen scoren lager dan mannen uit dezelfde leeftijdscategorieën. Er is slechts één uitzondering: vrouwen van zestien tot vierentwintig jaar brengen vaker dan mannen van die leeftijd een standpunt naar voor op een bijeenkomst.

Zowel bij jongeren als bij ouderen is de politieke participatie erg laag.[35] Ze komen dan ook minder op de kieslijsten terecht.[36] Een vrouw ouder dan zestig had bij de jongste Vlaamse verkiezingen zelfs tot bijna vijfmaal minder kans om een verkiesbare plaats te krijgen dan een andere vrouw.[37]

Ondanks het toenemende aandeel in de (kies)bevolking, zit de aanwezigheid van zestigplussers in het parlement in dalende lijn. Uit de samenstelling van de kieslijsten voor de Vlaamse verkiezingen van juni 2004 blijkt dat nog geen acht procent van de verkiesbare plaatsen wordt ingenomen door zestigplussers, wat zich logischerwijs weerspiegelt in een beperkte vertegenwoordiging in het Vlaams Parlement.[38]

---

[34] CELIS, K. en MEIER, P., Waar zolang op werd gewacht: een selectie van thema's. Vrouwen met een politiek mandaat: een stand van zaken anno 2004. In: SPEE, S., e.a., (red.), Jaarboek 2. Wachten op… Gelijke Kansen. Antwerpen, Garant, 2004, blz. 133 en VAN MOLLE L. en GUBIN, E., Vrouw en politiek in België. Tielt, Lannoo, 1998.
[35] Zie: Tabel 5, blz. 54.
[36] Zie: Tabel 6, blz. 55.
[37] Zie: Tabel 7, blz. 55.
[38] Zie: Tabel 8, blz. 56.

Hoofdstuk 3

UITDAGINGEN

1 Gender

Er is een kloof tussen wat inzake gelijke kansen voor vrouwen en mannen al werd bereikt op juridisch vlak en wat op maatschappelijk vlak is gerealiseerd of aanvaard. In het recht is er al heel wat bereikt, in de praktijk zijn er nog drempels en hindernissen op de weg naar gelijkheid. Ondanks de grote vooruitgang sinds de opkomst van de emancipatiebeweging, honderd jaar geleden, kan men in diverse domeinen van het maatschappelijke leven nog altijd niet spreken van een echte gelijkheid tussen vrouwen en mannen.

Wat inzake gender vooral belangrijk is, is dat gelijke kansen in de verschillende levenssferen en milieu's en op alle niveaus mogelijk worden gemaakt, zowel onder- als bovenaan de ladder dus. Niet alle vrouwen hebben immers (dezelfde) gelijke kansen. Naast de verschillen tussen mannen en vrouwen is het ook belangrijk te wijzen op de verschillen tussen vrouwen onderling. Er zijn gender-specifieke karakteristieken en mechanismen die ervoor zorgen dat specifieke groepen meisjes en vrouwen achterblijven op vlak van het gemiddelde opleidingsniveau, arbeidsniveau en socio-culturele en politieke participatie. Deze vrouwen hebben beduidend minder gelijke kansen. Deze vaststelling geldt onder meer voor alleenstaande moeders, vrouwen met een laag inkomen, oudere vrouwen en allochtone meisjes en vrouwen.

Uit het Vlaams regeerakkoord[39]

"We beklemtonen de gelijkheid en gelijkwaardigheid van meisjes en vrouwen. We responsabiliseren en ondersteunen verenigingen en organisaties die bijdragen tot de effectieve emancipatie van meisjes en vrouwen van specifieke minderheidsgroepen."

[39] Vlaams regeerakkoord 2004-2009: Vertrouwen geven, Verantwoordelijkheid nemen, blz. 47.

De emancipatie van moslimvrouwen staat hoog op de politieke agenda, zoals ook blijkt uit het Vlaams regeerakkoord. Dit maakt dan ook één van de prioriteiten uit van het gelijkekansenbeleid. Onze aandacht gaat naar die moslimvrouwen die vandaag omwille van verschillende redenen weinig of bijna niet aan de samenleving participeren. Verschillende factoren spelen daarin een rol, waaronder hun migratiegeschiedenis, socio-economische situatie, scholingsgraad, cultuur en religie, …

Dé moslimvrouw bestaat niet, net zoals dé vrouw niet bestaat. Elke vrouw is anders en heeft naargelang haar leeftijd, opleidingsniveau, gezinssituatie, … andere noden en verwachtingen. Een efficiënt emancipatiebeleid sluit de ogen niet voor deze realiteit: het gaat niet om een monolithische groep, maar om een zeer gedifferentieerde groep vrouwen. Ook de noden en behoeften van alleenstaande en oudere moslimvrouwen vergen specifieke aandacht.

Het erkennen van diversiteit volstaat niet om te spreken van een gelijkekansenbeleid. Het gelijkekansenbeleid legt de nadruk op de individuele ontplooiing van deze vrouwen, zodat ze zelfstandig en bewust keuzes kunnen maken, vrij van onrechtvaardige wettelijke, sociale, politieke, morele, religieuze of intellectuele beperkingen.

Dit leidt ertoe dat de emancipatiestrijd van Vlaamse moslimvrouwen zich voltrekt op twee domeinen die elkaar aanvullen en versterken. Binnen de eigen moslimgemeenschap voeren ze een strijd als vrouw tegen elke mogelijke onrechtvaardige beperking die hen worden opgelegd door hun ouders, broers of sociale omgeving terwijl ze in de ruime samenleving strijden tegen discriminatie op basis van hun etnisch-culturele achtergrond.

Moslimvrouwen die hun rechten binnen de islam niet kennen, lopen het risico slachtoffer te worden van gevestigde rolpatronen die vrouwen onderdrukken. Het gaat om rolpatronen die ontstaan zijn als gevolg van de migratiegeschiedenis, maar die ook cultureel gegroeid zijn omwille van de dominante mannelijke interpretatie van de islam. Het gelijkekansenbeleid wil dan ook de vrouwvriendelijke interpretatie van de islam stimuleren en laten doordringen in de moslimgemeenschap.

Emancipatie gaat niet alleen over gelijkheid binnen het gezin, maar ook over gelijke rechten in de samenleving. Allochtonen ondervinden vandaag discriminatie in het onderwijs, op de arbeidsmarkt, op het vlak van huisvesting, … waardoor ze niet als actieve en volwaardige burgers kunnen participeren. Hier gaat het om structurele discriminaties die elke sociale vooruitgang verpletteren en emancipatie onmogelijk maken. Deze strijd moeten ze niet

alleen voeren, maar met iedereen. Het Vlaamse gelijkekansenbeleid ondersteunt de emancipatie binnen de eigen gemeenschap, maar benadrukt ook de gelijke kansen in de samenleving zodat ze zich kunnen ontplooien tot actieve en volwaardige burgers die door werk en eigen inspanningen bijdragen aan de welvaart.

De vrouwenbeweging in Vlaanderen heeft al een hele geschiedenis achter zich en, zeker op juridisch vlak, is er al heel wat gerealiseerd. We leven vandaag, mede dankzij de inspanningen van deze verschillende vrouwenbewegingen, in een andere samenleving dan honderd jaar geleden. Maar wat hebben mannen ondertussen gedaan om zich op deze nieuwe samenleving voor te bereiden? Bitter weinig, beweren sommigen.[40] Wat immers maar in beperkte mate is veranderd, zijn de ideeën over wat het betekent een man te zijn. Een van de belangrijkste uitdagingen voor het gelijkekansenbeleid van vandaag is dan ook de emancipatie van mannen. Of, zoals professor Kimmel het zei in zijn toespraak voor het Europees Parlement naar aanleiding van de Internationale Vrouwendag in 2001: “Het veranderen van de houding van mannen is de volgende stap in de beweging voor de rechten van de vrouw, dat deze verandering essentieel is, wil men ertoe komen dat vrouwen volledige gelijkheid bekomen. Mannen moeten ertoe worden aangezet om – als mannen – het belang in te zien van gendergelijkheid.” [41]

Wanneer we het over gelijke kansen voor vrouwen en mannen hebben, dreigen we dit te verengen tot dezelfde kansen voor vrouwen als mannen. Mannen worden echter ook geconfronteerd met vooroordelen en ongelijke kansen die hen belemmeren zich te ontplooien. Niet zo lang geleden werden vrouwen nog gedwongen te kiezen tussen werk en gezin. De laatste decennia hebben ze zich echter steeds minder geleend tot een keuze tussen het ene en het andere. Ze verkozen beide. Ook mannen moeten de kans krijgen om arbeid en gezin te combineren, zonder in de richting van arbeid ‘geduwd’ te worden. In de Verenigde Staten bestaat een gezegde dat “geen man ooit op zijn sterfbed heeft geuit dat hij meer tijd op kantoor had willen doorbrengen.”[42] Er worden tal van nieuwe overheidsinitiatieven uitgewerkt om arbeid gezinsvriendelijker te maken. We zien deze reglementeringen als vrouwenzaken, maar dat zijn ze niet. Het zijn ouderbelangen, dus zijn het ook bepalingen die mannen aangaan. Maar stereotiepe beeldvorming over mannelijkheid belemmert mannen ook in andere aspecten van hun leven, zoals bijvoorbeeld in hun jobkeuze. Zo zijn kleuterleiders nog steeds witte raven. Het Vlaamse gelijkekansenbeleid wil mannen gelijke kansen bieden als vrouwen en vindt het bestrijden van stereotiepe

[40] KIMMEL, M. S., Gendergelijkheid niet alleen voor vrouwen. Uitgelezen, jrg. 7, nr. 2, 2001, blz. 4.
[41] KIMMEL, M. S., Gendergelijkheid niet alleen voor vrouwen. Uitgelezen, jrg. 7, nr. 2, 2001, blz. 3.
[42] KIMMEL, M. S., Gendergelijkheid niet alleen voor vrouwen. Uitgelezen, jrg. 7, nr. 2, 2001, blz. 4.

opvattingen over mannen en de discriminaties die ermee samengaan, dan ook een belangrijk aandachtspunt voor deze legislatuur.

2 Seksuele oriëntatie

Onderzoek wijst uit dat drie tot zeven procent van de Vlaamse bevolking homoseksueel, lesbisch of biseksueel (holebi) is. Het feit dat de seksuele oriëntatie van deze personen ook een impact heeft op hun omgeving – ouders, vrienden en familie –, impliceert dat minstens twintig, en misschien zelfs vijfendertig procent van de Vlaamse bevolking rechtstreeks wordt geconfronteerd met holebiseksualiteit. Een aanzienlijk deel van de bevolking dus.

Je kan niet aan iemand zien wat haar of zijn seksuele oriëntatie is. Het hoofdkenmerk van deze aandachtsgroep is dan ook hun grote onzichtbaarheid. Homomannen zijn het meest zichtbaar aanwezig in de Vlaamse samenleving. Voor onder meer lesbiennes, allochtone holebi's en oudere holebi's is dat al heel wat minder het geval. Een maatschappelijk klimaat creëren waarin men kan uitkomen voor de eigen seksuele oriëntatie (op het werk, op school, in de familie, …) is dan ook een belangrijke taak voor het gelijkekansenbeleid.

De aanpak van discriminatie van holebi's kan zich daarom niet beperken tot het verbieden van discriminatie en het voorkomen van discriminerende incidenten, maar zal zich ook moeten richten op het bijstellen van negatieve attitudes onder de bevolking en het verbeteren van de weerbaarheid van holebi's zelf.

Het gelijkekansenbeleid voor holebi's wil uitdrukkelijk oog hebben voor de bestaande diversiteit binnen deze groep: oudere en allochtone holebi's zijn nog onzichtbare groepen en ondervinden specifieke hindernissen met betrekking tot het beleven van hun seksualiteit. In de komende regeerperiode wordt het dan ook belangrijk om te focussen op een aantal minderheidsgroepen binnen de holebipopulatie, zoals ouderen (en in het bijzonder oudere vrouwen), allochtonen en jongeren.

3 Leeftijd

Leeftijd is niet neutraal. Zowat elke leeftijd roept een beeld, een attitude of een verwachtingspatroon op en is gekoppeld aan een bepaald beleid of regelgeving. Vanaf achttien jaar ben je meerderjarig en kan je je rijbewijs behalen. Op je drieëntwintigste

verjaardag wordt je gevraagd of je al afgestudeerd bent. Op de arbeidsmarkt kom je als oudere werkloze (vaak al vanaf je vijfenveertigste) moeilijk aan de bak. Op je achtenvijftigste kan je verplicht worden om met brugpensioen te gaan. Vanaf vijfenzestig mag je gratis op tram en bus. En over vijfenzeventigplussers bestaan stereotiepe beelden van onafhankelijkheid, ziekte, passiviteit en traagheid.[43] Maar ook over jongere ouderen leeft een beeld dat ze minder dynamisch, flexibel, innoverend, … zouden zijn. Vernieuwing wordt bovendien meestal gelijkgesteld aan verjonging. Er bestaat met andere woorden nogal wat stereotiepe beeldvorming over leeftijdsgroepen.

Over actief ouder worden[44]

"Actief ouder worden is het proces waarbij kansen voor gezondheid, participatie en veiligheid worden geoptimaliseerd met als doel het verhogen van de levenskwaliteit als mensen ouder worden. Het woord 'actief' verwijst naar de ononderbroken deelname aan het sociale, economische, culturele, spirituele en politieke leven, niet enkel naar het vermogen om op fysiek gebied actief te zijn of op de arbeidsmarkt te participeren."

Ouderen zijn in de loop van de voorbije decennia niet alleen meer zichtbaar geworden, maar ook meer actief én combattief. Geleidelijk aan is de gevoeligheid voor leeftijdsgrenzen wijdverspreid geraakt. Leeftijdscriteria worden meer dan vroeger in vraag gesteld. Toch worden ouderen, al dan niet op basis van bepaalde vooroordelen, anders behandeld en gediscrimineerd.

Dit alles mag ons echter niet doen vergeten dat er ook aanzienlijke verschillen binnen de ouderenpopulatie bestaan. Gemiddeld is de leefsituatie van Vlaamse ouderen er de voorbije decennia sterk op vooruitgegaan. Ze leven gemiddeld steeds langer en ook steeds meer jaren in goede gezondheid. Hun inkomenspositie en huisvestingssituatie zijn dikwijls verbeterd. Deze gemiddelde evolutie maskeert evenwel aanzienlijke verschillen binnen de ouderenpopulatie. Dit hangt deels samen met de variatie in leeftijd binnen de aandachtsgroep 'ouderen', maar staat er ook deels los van: op vlak van gezondheids-toestand en beperkingen met betrekking tot activiteiten van het dagelijks leven, de mate waarin men gericht is op de buitenwereld en in allerlei verbanden participeert (verenigingen,

[43] DE BRUYN, E. en SCHOENMAEKERS, D., Stand van Zaken. Leeftijd als onderscheidend criterium in beleid en samenleving. In: MICHIELSENS, M., e.a., (red.), Jaarboek 1. Steunpunt Gelijkekansenbeleid. Antwerpen, Garant, 2003, blz. 141.
[44] Definitie van de Wereldgezondheidsorganisatie.

hobby, …), sociaal isolement versus zich omringd weten door familie en vrienden, al dan niet nog beroepsactief zijn, comfort op vlak van huisvesting, inkomenspositie, …

Naast culturele beperkingen als gevolg van stereotiepe ideeën over ouderen, worden de meeste ouderen op een bepaald moment in hun leven ook met fysieke beperkingen geconfronteerd. De implicaties hiervan worden in het volgende onderdeel besproken dat specifiek de problematiek van mensen met functioneringsbeperkingen betreft.

4 Functioneringsmogelijkheden

Een toegankelijke leefomgeving is een sleutelelement in de realisatie van een maatschappij die gelijke kansen nastreeft, aangezien ze burgers in de mogelijkheid stelt om een actief en autonoom sociaal en economisch leven te leiden. Het is de hoeksteen van een inclusieve niet-discriminerende maatschappij.

Uitgangspunt daarbij is het – inmiddels internationaal aanvaarde – sociologische gegeven dat omgevingsfactoren een niet te onderschatten rol spelen bij het ‘creëren’ van handicaps en bijgevolg discrimineren. Mensen met een handicap en ouderen vormen in dit verband de meest kritische aandachtsgroep. Europees onderzoek wijst uit dat gemiddeld twaalf procent van de bevolking met een handicap leeft. Tellen we daarbij het belangrijk gegeven van vergrijzing van de bevolking en de groep van mensen met tijdelijke beperkingen, dan brengt ons dit bij een aanzienlijk omvangrijke aandachtsgroep. Maar bovendien kan iedereen in situaties terecht komen waarbij de omgeving een hindernis vormt voor haar of zijn zelfstandig handelen. In een steeds diverser wordende maatschappij met een vergrijzende bevolking moet toegankelijkheid worden beschouwd als een thema dat iedereen aanbelangt.

5 Besluit

Wat keer op keer blijkt, is dat over alle aandachtsgroepen van het gelijkekansenbeleid heen, dezelfde kwesties van cruciaal belang zijn. Iedere mens moet ongeacht haar of zijn gender, seksuele oriëntatie, leeftijd, etnisch-culturele achtergrond of functioneringsmogelijkheden in een veilig klimaat kritisch en zelfbewust een eigen identiteit als geëmancipeerd burger kunnen ontwikkelen. In dat verband kan het belang van niet-stereotiepe beeldvorming en de strijd tegen vooroordelen en discriminatie nauwelijks worden onderschat. Een samenleving bereikt pas het maximale van haar mogelijkheden als alle burgers volwaardig participeren.

Een samenleving is het dan ook aan zichzelf verplicht integrale toegankelijkheid, in de brede zin van het woord, na te streven, zodat elke mens gelijke kansen krijgt om haar of zijn burgerschap actief waar te maken. En – hoe verrijkend én moeilijk de verschillen soms ook kunnen zijn – bij dit alles moet telkens opnieuw worden gezocht hoe we datgene wat ons verdeelt kunnen overstijgen door de focus te plaatsen op wat ons, als gelijken, verenigt.

Hoofdstuk 4

INSTRUMENTEN

Het Vlaamse gelijkekansenbeleid is een relatief jong beleidsdomein dat in 2005 haar tiende verjaardag viert. Het is sinds 1995 – niet in onbelangrijke mate onder stimulans van de in dat jaar in Peking georganiseerde vierde VN-vrouwenconferentie – formeel erkend als Vlaams beleidsdomein en is inmiddels twee legislaturen oud.

Van meet af aan speelde de genderproblematiek een essentiële rol binnen het gelijkekansenbeleid. Daarnaast werden ook holebi's, allochtonen en mensen met een handicap als doelgroep beschouwd. In januari 1998 werd in het Vlaams Parlement een resolutie gestemd die ook de coördinatie van het Vlaamse toegankelijkheidsbeleid onder de bevoegdheid van de Vlaamse minister van Gelijke Kansen bracht. Vervolgens werden bij de start van de tweede legislatuur in 1999, door de toenmalig bevoegde minister, nog leeftijdsdiscriminaties en daarmee de aandachtsgroepen kinderen en ouderen toegevoegd.

Op ambtelijk niveau krijgt het gelijkekansenbeleid vorm binnen de cel Gelijke Kansen in Vlaanderen. De contouren van haar werking werden de voorbije jaren bepaald door een overkoepelend strategisch plan dat in 1998 werd opgesteld, met aansluitend hierop een plan voor de oprichting van het Vlaams Steunpunt Toegankelijkheid dat naar aanleiding van de hierboven vermelde resolutie binnen de cel werd geïnstalleerd.

Het beleidsdomein gelijke kansen heeft ontegensprekelijk een grote maatschappelijke relevantie, maar beschikt als relatief jong beleidsdomein slechts over een beperkte administratieve ondersteuning. Dit moet dan ook een aandachtspunt zijn bij de vertaling van de visie op gelijke kansen in beleidsinitiatieven in het kader van de coördinatiebevoegdheid en de eigen bevoegdheden.

1 Coördinatiebeleid

Uit het Vlaams regeerakkoord[45]

"De overheid moet de samenleving waar nodig sociaal corrigeren. Gelijke kansen waarmaken inzake onderwijs, werk, huisvesting, zorg, culturele en maatschappelijke ontplooiing vergt een voortdurende inzet. Eén van de bijzondere uitdagingen van het gelijkekansenbeleid is de gelijke deelname van mannen en vrouwen aan de politieke en maatschappelijke besluitvorming, gelijke kansen voor mannen en vrouwen via het bevorderen van gelijke kansen en een versterking van vrouwen in kwetsbare posities. Om deze doelstellingen te realiseren beschouwen we elke minister als verantwoordelijk voor gelijke kansen voor mannen en vrouwen. Emancipatiedoelstellingen maken deel uit van ieders specifieke beleidsdoelstellingen. Tegelijk waken we over een goede coördinatie en afstemming van dit gelijke kansen beleid. Voor de coördinatie op regeringsniveau zorgt de minister bevoegd voor gelijkekansenbeleid."

Gelijke kansen moeten op alle terreinen van het menselijke leven worden waargemaakt. Wie ongelijke kansen heeft, wordt daar immers meestal op meerdere terreinen mee geconfronteerd. In die zin is een goed gelijkekansenbeleid een integraal beleid: het wil de motor zijn voor verandering, maar de concrete maatregelen zullen op vele terreinen liggen. Dit wordt ook uitdrukkelijk erkend in het Vlaams regeerakkoord wanneer wordt opgemerkt dat elke minister als verantwoordelijk wordt beschouwd voor gelijke kansen en dat emancipatiedoelstellingen deel uitmaken van ieders specifieke beleidsdoelstellingen. Onmiddellijk blijkt ook het belang van de coördinatiebevoegdheid inzake gelijke kansen: een goede coördinatie en afstemming van het gelijkekansenbeleid over de verschillende bevoegdheidsdomeinen heen is immers cruciaal. In het licht van de visie op gelijke kansen die het gelijkekansenbeleid wil uitdragen, zullen andere beleidsverantwoordelijken dan ook worden gestimuleerd tot het voeren van een inclusief beleid. Met andere woorden: een beleid voor alle individuen uit alle aandachtsgroepen van het gelijkekansenbeleid.

Wetenschappelijk onderzoek in binnen- en buitenland en ervaringen van het beleid in de voorbije legislaturen leren dat het 'mainstreamen' van aandacht voor en het coördineren van

[45] Vlaams regeerakkoord 2004-2009: Vertrouwen geven, Verantwoordelijkheid nemen, blz. 9.

beleidsinitiatieven betreffende gelijke kansen geen eenvoudige zaak is.[46] De belangrijkste uitdaging waarvoor het gelijkekansenbeleid zich op dit ogenblik voor geplaatst ziet, is dan ook het op een efficiënte en effectieve wijze vorm én inhoud geven aan deze coördinatiebevoegdheid. Hierbij willen we de in de Vlaamse context de nieuwe methodiek van de 'open coördinatiemethode' hanteren, specifieke gelijkekanseninitiatieven gericht 'mainstreamen', een breed maatschappelijk draagvlak voor gelijke kansen creëren en de focus op de rol van de overheid als voorbeeld plaatsen.

1.1 Open coördinatiemethode

1.1.1 Open coördinatiemethode als een effectief en efficiënt instrument

We willen de coördinatie inzake gelijke kansen op Vlaams niveau op gang brengen volgens de methode van de 'open coördinatie'. Naar het niveau van het Vlaamse gelijkekansenbeleid vertaald, is open coördinatie een leerproces waarbij expliciete, duidelijke en onderling overeengekomen gelijkekansendoelstellingen worden gedefinieerd, waarna 'peer review' de beleidsverantwoordelijken op de verschillende Vlaamse bevoegdheidsdomeinen in staat stelt de beste praktijken te onderzoeken en hieruit te leren.

Deze methode is flexibel en kan aldus de bestaande verschillen qua context en uitdagingen inzake gelijke kansen in Vlaanderen respecteren. Elke Vlaamse minister wordt uitgenodigd om in functie van de eigen beleidsprioriteiten gelijkekansendoelstellingen op haar of zijn bevoegdheidsdomeinen vast te stellen.

Deze doelstellingen moeten vervolgens op een doordachte wijze worden vertaald tot 'benchmarks' (of ijkpunten). Daarbij komt het erop aan tegelijk realistisch én ambitieus te zijn. Wat we nodig hebben in het leerproces zijn wel degelijk goede praktijken: realiseerbare 'standaarden van uitmuntendheid' in plaats van reeds verworven maatstaven van middelmatigheid.

In het licht van deze 'benchmarks' moeten kwantificeerbare indicatoren worden vastgesteld. Het is onmogelijk om vooruitgang te meten op het terrein van gelijke kansen als we niet beschikken over kwantificeerbare indicatoren. Het in onderling overleg vastleggen van een geheel van indicatoren met betrekking tot gelijke kansen is dan ook een essentieel onderdeel

[46] FACON, P., e.a., Gelijkekansenbeleid onderweg: een internationaal vergelijkend onderzoek. Brugge, die Keure, 2004.

van een integraal gelijkekansenbeleid. Bovendien biedt dit de garantie van effectieve vooruitgang op het vlak van gelijke kansen: bij het ontwikkelen van kwantificeerbare indicatoren moet iedereen bewijzen dat zij/hij het werkelijk meent met het voeren van een gelijkekansenbeleid op de eigen beleidsdomeinen. De opvolging van gezamenlijk overeengekomen indicatoren laat de bevoegde ministers toe om te weten waar ze staan.

Ten slotte is de uitwisseling van informatie over goede praktijken bedoeld om van elkaars successen én fouten te leren. In die zin draagt de open coördinatiemethode bij tot een efficiënt gelijkekansenbeleid op de verschillende Vlaamse bevoegdheidsdomeinen.

1.1.2 Ondersteunende rol van de coördinerende minister

In het kader van haar bevoegdheid als coördinerende minister, heeft de minister van Gelijke Kansen bij het hanteren van de open coördinatiemethode een aansturende én een ondersteunende rol.

Zo houdt het gelijkekansenbeleid een vinger aan de pols inzake de engagementen die de Vlaamse Regering aangaande gelijke kansen opneemt (bijvoorbeeld in het kader van het Vlaams regeerakkoord en het Pact van Vilvoorde[47]) of moet opnemen in het kader van samenwerkingsakkoorden met de federale overheid en/of van supra- of internationaalrechtelijke engagementen.[48] In die zin kan en wil het gelijkekansenbeleid ondersteuning bieden bij het formuleren van gelijkekansendoelstellingen.

Om het gelijkekansenbeleid in Vlaanderen met de open coördinatiemethode op een intelligente manier gestalte te geven, is doordachte 'benchmarking' essentieel. Dit vereist drie elementen:

- het opstellen van een stand van zaken betreffende de (on)gelijke kansen op de verschillende Vlaamse bevoegdheidsterrreinen en de resultaten van het tot nu toe gevoerde gelijkekansenbeleid;

[47] We denken hierbij bijvoorbeeld aan de volgende doelstellingen: "Tegen 2010 is het onderwijs meer gedemocratiseerd. De dualisering van de samenleving wordt bestreden door de toegang tot leerinitiatieven aan iedereen te garanderen en door doorheen het gehele leerproces effectief en efficiënt ongelijke kansen aan te pakken." (doelstelling 2); "In het Vlaanderen van 2010 heeft elke persoon op actieve leeftijd de gelegenheid om een volwaardige job uit te oefenen. De werkzaamheidsgraad ligt tegen 2010 zo dicht mogelijk bij 70 procent." (doelstelling 3); "In 2010 is de achterstand van vrouwen enerzijds en van kansengroepen (onder meer allochtonen, arbeidsgehandicapten, laaggeschoolden) anderzijds inzake deelname aan het arbeidsproces in belangrijke mate weggewerkt. Dit blijkt onder meer uit het feit dat zij niet langer oververtegenwoordigd zijn in de werkloosheid." (doelstelling 5); "De armoedebestrijding en sociale cohesie zijn in 2010 zo ver gevorderd dat Vlaanderen zich op deze terreinen bij de top 5 van EU-regio's bevindt. Alle inwoners en aandachtsgroepen hebben tijdens elke levensfase voldoende ontwikkelingskansen en keuzemogelijkheden om op elk domein deel te nemen aan het maatschappelijk leven." (doelstelling 10).

[48] Bijvoorbeeld invulling geven aan de Resolutie van de Raad van Europa inzake het integreren van de principes van 'Ontwerpen voor Iedereen' in de curricula van alle ontwerpopleidingen.

- het evalueren van die gegevens en het gevoerde beleid in het licht van de gezamenlijk overeengekomen doelstellingen;
- het evalueren van die gegevens in het licht van de politieke context waarin dat beleid wordt gevoerd.

Ook hierbij moet het gelijkekansenbeleid een ondersteunende rol spelen. Binnen het gelijkekansenbeleid is immers reeds heel wat kennis en expertise opgebouwd over de aard, omvang en oorzaken van achterstellings- en uitsluitingsmechanismen. Het is vanzelfsprekend de bedoeling om deze kennis en expertise ter beschikking te stellen van de beleidsverantwoordelijken.

Aangezien het ontwikkelen van indicatoren van gelijke kansen tot de kerntaken van het Steunpunt Gelijkekansenbeleid behoort, ligt het voor de hand om bij het vastleggen van indicatoren een beroep te doen op de bij het steunpunt ontwikkelde expertise ter zake.

Ten slotte beschouwt het gelijkekansenbeleid het als een essentieel onderdeel van de coördinerende taak om de tijdens deze legislatuur ontwikkelde goede praktijken inzake het realiseren van gelijke kansen op de verschillende beleidsterreinen van de Vlaamse Regering te inventariseren en ter kennis te brengen van de Vlaamse Regering en andere belangstellenden.

Aangezien er vanuit het gelijkekansenperspectief nog heel wat valt te verwezenlijken op de domeinen van socialisatie, loopbaanontwikkeling, leefwereld en maatschappelijke participatie, liggen daar de prioritaire uitdagingen. Het gelijkekansenbeleid wil bij uitstek op deze vlakken haar aansturende én ondersteunende rol opnemen.

Als bevoegde minister op het vlak van mobiliteit en sociale economie willen we ten slotte de relevantie van gelijke kansen voor andere beleidsdomeinen illustreren aan de hand van een beleidsplan inzake mobiliteit en gelijke kansen enerzijds en inzake sociale economie en gelijke kansen anderzijds. We willen zo het goede voorbeeld geven.

1.1.3 Kanalen ter implementatie van de open coördinatiemethode

Om de coördinatie van het gelijkekansenbeleid op een efficiënte manier te realiseren, moeten de nodige interdepartementale overlegstructuren worden opgericht.

We zullen onderzoeken welke rol de Interdepartementale Commissie Gelijke Kansen (ICGK) hierin kan spelen. Reeds in 1995, bij aanvang van het gelijkekansenbeleid op Vlaams niveau, was het de bedoeling om een gelijkekansenbeleid op alle beleidsterreinen uit te bouwen. De oprichting van een ambtelijke, interdepartementale overlegstructuur werd hierbij als een essentiële stap beschouwd. De ICGK werd op 2 juli 1996 geïnstalleerd. Deze commissie was één van de diverse interdepartementale werkgroepen en commissies die vanaf 1995 bij het Ministerie van de Vlaamse Gemeenschap met betrekking tot horizontale thema's in het leven werden geroepen. De ICGK had tot doel het gelijkekansenbeleid in de verschillende departementen te ondersteunen en bestond uit een vertegenwoordiger van elk van de departementen van het ministerie, evenals een aantal vertegenwoordigers uit Vlaamse openbare instellingen en personen actief in het aandachtsgroepen- en themabeleid van het ministerie. Het voorzitterschap en het secretariaat van de ICGK werden waargenomen door de cel Gelijke Kansen in Vlaanderen. Omwille van diverse knelpunten, zoals onder meer de heterogene samenstelling van de commissie en het gebrek aan belangstelling voor horizontale thema's bij verticale departementen, is de ICGK na haar eerste werkingsjaren niet verder kunnen uitgroeien tot een dynamisch netwerk met een impact op de beleidsdomeinen. In de praktijk is de commissie niet langer actief. Indien duidelijk zou worden dat de ICGK de rol van ondersteuning van de open coördinatiemethode op ambtelijk niveau niet kan waarmaken, zullen meer effectieve instrumenten en overlegkanalen worden ontwikkeld.

Op kabinetsniveau wordt een beleidsgroep opgericht waarin de uitvoering van het gelijkekansenbeleid aan de hand van de open coördinatiemethode wordt opgevolgd en begeleid.

1.2 Gerichte 'mainstreaming' van specifieke gelijkekanseninitiatieven

In het kader van de open coördinatiemethode wil het gelijkekansenbeleid een katalysator zijn van initiatieven die de beleidsverantwoordelijken zelf ontwikkelen en wil het hen met kennis en expertise ondersteunen. Bij de gerichte 'mainstreaming' van specifieke gelijkekanseninitiatieven zijn we zelf initiatiefnemer en willen we in het kader van het gelijkekansenbeleid ontwikkelde innoverende beleidsinitiatieven op een gerichte wijze ingang doen vinden op de betrokken beleidsdomeinen. In dat verband willen we hieronder al twee initiatieven aanhalen die klaar zijn voor onmiddellijke implementatie. Daarnaast is het de bedoeling om in de loop van de legislatuur ontwikkelde innoverende gelijkekanseninitiatieven

op deze manier ingang te laten vinden in de specifieke beleidsdomeinen met het oog waarop ze werden ontwikkeld of waarbij ze best aansluiten.

Ter illustratie van gerichte 'mainstreaming' van specifieke gelijkekanseninitiatieven vermelden we hier in de eerste plaats het innoverende project 'Ontwerpen voor iedereen' ('Universal Design').[49] Met dit project, dat werd gerealiseerd door de departementen architectuur van drie hogescholen, wordt een aanzet gegeven tot de invulling van een resolutie van de Raad van Europa.[50] Deze resolutie beoogt de implementatie van het concept 'Ontwerpen voor Iedereen' in de curricula van ontwerpopleidingen. Dit project is klaar voor overplanting naar het bevoegde beleidsterrein.

Een ander voorbeeld is het succesvolle project 'Intro'.[51] Met dit project wil het gelijkekansenbeleid hindernissen wegwerken op het terrein van de vrijetijdsbesteding binnen de culturele sector. Het project wil muziekfestivals en andere evenementen voor alle cultuurliefhebbers toegankelijk maken, ongeacht hun functioneringsmogelijkheden. Ook dit project is klaar voor implementatie in de culturele sector.

Maar het gelijkekansenbeleid ontwikkelt ook initiatieven op andere niveaus van beleidsvoering. Zo werd in de vorige legislatuur, in samenwerking met adviesbureaus en gebruikersorganisaties, een omstandig advies opgesteld ter actualisering van de verouderde en ongekende federale wetgeving over de toegankelijkheid van gebouwen. Deze wetgeving is een belangrijke motor op vlak van regulering binnen andere beleidsdomeinen aangezien hierin de definitie van integrale toegankelijkheid en bijhorende basiscriteria en adviessystemen worden vastgesteld. Met een aantal grote principes van dit advies ging de minister bevoegd voor ruimtelijke ordening in mei 2004 akkoord. Vanuit het gelijkekansenbeleid zal dit dossier verder worden opgevolgd.

1.3 Maatschappelijk draagvlak voor gelijke kansen

Het gelijkekansenbeleid wil maatschappelijk draagvlak creëren voor gelijke kansen, zoals dit concept in deze nota werd uitgetekend. Daartoe moet een maatschappelijk debat worden

[49] De term 'Ontwerpen voor Iedereen' verwijst naar de nieuwe invulling van het begrip 'handicap' als een fenomeen dat zich manifesteert in de interactie tussen mensen en mensgemaakte objecten, architectonisch en stedenbouwkundige ruimtes, diensten, informatie, communicatietechnologie, … 'Ontwerpen voor Iedereen' wordt gezien als een cruciaal en strategisch middel om handicapsituaties te voorkomen of te elimineren.
[50] Resolutie ResAP (2001) 1 van de Raad van Europa van 15 februari 2001 'on the introduction of the principles of universal design into the curricula of alle occupations working on the built environment'.
[51] Zie voor een uitgebreide bespreking van dit project: PARMENTIER, B., (red.), Intro, leidraad voor toegankelijke evenementen en muziekfestivals. Brussel, Gelijke Kansen in Vlaanderen, 2003, 23 blz.

aangegaan met alle betrokken partijen. Dit impliceert in de eerste plaats een debat waarbij alle Vlaamse ministers betrokken zijn. In dat verband vormen de gelijkekansendoelstellingen, vastgelegd in het kader van de open coördinatiemethode, een belangrijk uitgangspunt. Het vastleggen van deze doelstellingen is immers niet zomaar nuttig met het oog op vooruitgang op het vlak van gelijke kansen. Deze doelstellingen zijn essentieel omdat we daarmee het soms vrij abstracte en op andere momenten vrij simplistisch gevoerde debat over gelijke kansen kunnen vertalen in een reeks concrete doelstellingen, die we bovendien verankeren in de verschillende Vlaamse beleidsdomeinen. Via de open coördinatiemethode kan met andere woorden, uitgaande van deze concreet vastgelegde gelijkekansendoelstellingen, een integrale visie inzake gelijke kansen concreet inhoud krijgen.

Het maatschappelijke debat over hoe een samenleving met gelijke kansen voor iedereen eruit ziet, moet echter ook worden gevoerd met een ruim publiek. We willen Vlaanderen sensibiliseren en zo maatschappelijk draagvlak creëren voor gelijke kansen. Daarbij gaan we actief op zoek naar rolmodellen voor en woordvoerders van die individuen die tot op heden weinig of niet in het gelijkekansendebat aan bod komen.

1.4 De overheid als voorbeeld

De Vlaamse overheid wil een voorbeeldrol spelen inzake gelijke kansen op het vlak van haar eigen personeel. Deze opdracht krijgt vorm binnen het zogeheten eigen ‘emancipatiebeleid’. We zullen enerzijds nagaan in hoeverre de strategieën die binnen dit eigen beleid succesvol werden uitgebouwd, kunnen worden opgenomen en vertaald naar het provinciale en gemeentelijke beleidsniveau en anderzijds hoe het Vlaamse gelijkekansenbeleid en het emancipatiebeleid in de schoot van de Vlaamse overheid elkaar kunnen versterken.

2 Functioneel beleid

In het kader van de eigen bevoegdheden inzake gelijke kansen, meer bepaald met betrekking tot gender, holebi’s en het thema ‘toegankelijkheid’, zullen we actief de strijd aanbinden met de ongelijke kansen in onze samenleving. Daarbij besteden we prioritair aandacht aan de werking van achterstellings- en uitsluitingsmechanismen op het vlak van socialisatie, loopbaanontwikkeling, leefwereld en maatschappelijke participatie. Op deze domeinen tekenen we de randvoorwaarden en oplossingen in het kader van een effectief gelijkekansenbeleid uit. Daartoe ontwikkelt het gelijkekansenbeleid expertise en

methodieken, mobiliseert, ondersteunt en coördineert het het eigen middenveld en bouwt het op alle beleidsniveaus de samenwerking met beleidsverantwoordelijken verder uit.

2.1 Expertise en methodieken

Beleidsgericht wetenschappelijk onderzoek is een belangrijk element in de uitbouw van een gelijkekansenbeleid: het levert immers de nodige kwantitatieve en kwalitatieve gegevens aan om een precies zicht te krijgen op de aard, omvang en oorzaken van achterstellings- en uitsluitingsmechanismen. Deze inzichten zijn vanzelfsprekend essentieel voor de beleidsverantwoordelijken die op basis ervan een preventief en remediërend beleid ontwikkelen. Er werd in de voorbije legislaturen dan ook terecht veel aandacht besteed aan het stimuleren van wetenschappelijk onderzoek . Ondanks negen jaren van intensieve inspanningen op het gebied van beleidsgericht onderzoek inzake gelijke kansen, blijft er nog een hele weg af te leggen op het vlak van het in kaart brengen van discriminaties en het aanreiken van indicatoren. Het gelijkekansenbeleid wil verder de ingeslagen weg van het stimuleren van onderzoek over de aard, omvang en oorzaken van oude en nieuwe achterstellingsmechanismen bewandelen. In dat verband beschikken we over twee belangrijke instrumenten: het Steunpunt Gelijkekansenbeleid en het toekennen van ad hoc onderzoeksopdrachten.

In 2000 besliste de Vlaamse Regering tot de oprichting van twaalf Steunpunten Beleidsrelevant Onderzoek. In dit kader werd ook een Steunpunt Gelijkekansenbeleid (SGKB) opgericht. De beheersovereenkomst werd in 2001 afgesloten met het consortium van de Universiteit Antwerpen en het Limburgs Universitair Centrum. Het SGKB is een expertisecentrum inzake gelijke kansen en focust – zoals in de beheersovereenkomst bepaald werd – op vrouwen, allochtonen, holebi's en ouderen. De beheersovereenkomst loopt tot eind 2006. De voorbije twee jaar is het SGKB een belangrijke partner geworden voor het gelijkekansenbeleid. Naast beleidsgericht onderzoek en de ontwikkeling van indicatoren wordt er ook fundamenteel onderzoek uitgevoerd. Het SGKB wordt gefinancierd door de administratie wetenschap en innovatie en door het gelijkekansenbeleid.

In de beginperiode van het SGKB stond – op basis van het meerjarenplan 2001-2006 – het uitbouwen van expertise op het vlak van gelijke kansen en verschillende doelgroepen centraal. Vanaf 2006 moet deze expertise ten volle benut kunnen worden, met de nadruk op de beleidsrelevantie. Van het SGKB zou dan verwacht kunnen worden dat het een draaischijf voor beleidsrelevante wetenschappelijke informatie kan zijn, met een belangrijke

nadruk op het ontwikkelen en evalueren van indicatoren op het vlak van gelijke kansen. Het beleidsvoorbereidend en -evaluerend onderzoek is dan eerder kortlopend van aard en heeft vooral de bedoeling het Vlaamse gelijkekansenbeleid op de verschillende beleidsdomeinen te ondersteunen en waar nodig hiaten en knelpunten te detecteren. Fundamenteel langdurend onderzoek zal daarmee niet langer tot de prioritaire taken van het SGKB behoren, maar zal belangrijk blijven in het detecteren van nieuwe kansengroepen en het wetenschappelijk zoeken naar nieuwe uitdagingen voor het gelijkekansenbeleid.

In het kader van het sluiten van een nieuwe beheersovereenkomst in de loop van deze legislatuur, willen we de rol van het SGKB in het wetenschappelijke landschap inzake gelijke kansen in die zin uittekenen. Verder moeten nieuwe ontwikkelingen in het wetenschappelijk denken over gelijke kansen (zoals bijvoorbeeld het onderzoek naar gender in plaats van naar vrouwen of naar het thema toegankelijkheid) en nieuwe onderzoeksuitdagingen naar aanleiding van maatschappelijke evoluties (zoals bijvoorbeeld onderzoek ter ondersteuning van gelijke kansen voor allochtone meisjes en vrouwen) in de opdracht van het SGKB worden opgenomen. Ten slotte moet het SGKB een grotere rol spelen in de, ook digitale, ontsluiting van wetenschappelijk onderzoek inzake gelijke kansen.

Het gelijkekansenbeleid kent daarnaast ook ad hoc onderzoeksopdrachten toe. Bij de besteding van deze middelen wil het gelijkekansenbeleid in de komende legislatuur de klemtoon leggen op onderzoek dat aansluit bij onze visie op gelijke kansen. In dat verband willen we uitdrukkelijk aandacht besteden aan het zichtbaar maken van twee op dit ogenblik statistisch ‘onzichtbare’ aandachtsgroepen van het gelijkekansenbeleid, met name holebi’s en allochtone vrouwen en mannen. Hoewel de wetenschappelijke kennis over holebi’s recent sterk is uitgebreid, bestaan er nog steeds blinde vlekken. Enerzijds is er nog een grote lacune in de methodologische ‘knowhow’ om seksuele voorkeur en seksueel gedrag te onderzoeken, waardoor een belangrijk deel van de holebi-populatie verborgen blijft, wat het voeren van een aangepast beleid vanzelfsprekend bemoeilijkt.[52] Anderzijds is er onderzoek nodig naar welbepaalde beleidsbehoeften van ‘minderheden binnen de minderheid’, zoals bijvoorbeeld holebi’s met functioneringsbeperkingen. Ook op het vlak van het onderzoek naar etnisch-culturele minderheden liggen er belangrijke uitdagingen. ‘Etniciteit’ en ‘culturele achtergrond’ blijken absoluut geen makkelijke onderzoeksvariabelen te zijn.[53] Er moet dan ook worden onderzocht hoe deze op statisch vlak verborgen populatie zichtbaar gemaakt kan worden op een methodologisch én deontologisch verantwoorde manier. Verder moet er

[52] SPEE, S., e.a., Waar wachten we nog op? Inleiding. In: SPEE, S., e.a., (red.), Jaarboek 2. Wachten op… Gelijke Kansen. Antwerpen, Garant, 2004, blz. 15.
[53] SPEE, S., e.a., Waar wachten we nog op? Inleiding. In: SPEE, S., e.a., (red.), Jaarboek 2. Wachten op… Gelijke Kansen. Antwerpen, Garant, 2004, blz. 15.

onderzoek gebeuren naar stereotiepe opvattingen over mannelijkheid en hoe deze opvattingen de gelijke kansen en de levenskwaliteit van mannen fnuiken. Er moet eveneens beleidsvoorbereidend onderzoek worden uitgevoerd ter ondersteuning van beleidsinitiatieven op het vlak van gelijke kansen van allochtone meisjes en vrouwen. In dat verband moet ook onderzoek worden gedaan naar de problemen die samenhangen met het fenomeen migratie en in het bijzonder naar de problematiek van schijn- en importhuwelijken. Ten slotte is er nood aan beleidsondersteunend wetenschappelijk onderzoek op het vlak van de (her)integratie van allochtone of lagergeschoolde vrouwen op de arbeidsmarkt, wat we in overleg met de bevoegde minister voor inburgering zullen opnemen.

Het gelijkekansenbeleid wil daarnaast in de komende legislatuur uitdrukkelijk aandacht besteden aan de ontsluiting van de bestaande en te ontwikkelen expertise en methodieken inzake gelijke kansen. Daarbij beschouwen we zowel andere beleidsverantwoordelijken, het eigen middenveld en het ruime publiek als potentieel geïnteresseerden.

In dat verband willen we in eerste instantie de bestaande databank ‘Toegankelijk Vlaanderen’ verder promoten. Deze databank, die in 2004 voor heel Vlaanderen operationeel werd, bevat gedetailleerde informatie over de toegankelijkheid van publieke gebouwen en voorzieningen in Vlaanderen. Met deze informatie kunnen gebruikers zelf bepalen in hoeverre de fysieke realiteit tegemoetkomt aan hun noden en behoeften.

Naast deze bestaande databank zullen twee nieuwe, eveneens voor een ruim publiek toegankelijke, databanken worden ontwikkeld. In een eerste databank zal informatie worden opgenomen over vrouwelijke experten, allochtone experten en experten met functioneringsbeperkingen. In een tweede databank wordt informatie opgenomen over experten inzake gender, holebi’s, allochtonen, leeftijdsdiscriminatie en toegankelijkheid. Bij de ontwikkeling van deze databanken beschouwen we het SGKB en het eigen middenveld als vanzelfsprekende partners.

We maken bij de ontwikkeling van deze databanken gebruik van de mogelijkheden die moderne informatiekanalen zoals het internet inzake ontsluiting van informatie te bieden hebben. Vanzelfsprekend maken we deze databanken toegankelijk voor iedereen, dus ook voor mensen met visuele beperkingen.

2.2 Participatie

2.2.1 Middenveld

Het middenveld is een belangrijke partner in de uitbouw van een effectief gelijkekansenbeleid. Met het oog op de versterking van het middenveld worden een aantal organisaties structureel gesubsidieerd. Het gaat daarbij om het documentatiecentrum Rol en Samenleving (RoSa), de Nederlandstalige Vrouwenraad (NVR), het VrouwenOverlegKomitee (VOK), Gynaika, ZORRA (Mediameldpunt voor rolpatronen in advertenties en media), de Holebifederatie, SAMV (Steunpunt Allochtone Meisjes en Vrouwen), GRIP (Gelijke Rechten voor Iedere Persoon met een handicap), het Toegankelijkheidsbureau en IPW/ATO. Jaarlijks worden met deze organisaties resultaatsverbintenissen afgesloten. In het kader hiervan zal, in onderling overleg met deze organisaties, worden bekeken hoe ze onze visie op gelijke kansen in hun werking kunnen opnemen, zodat zij het gelijkekansenbeleid in de praktijk mee realiseren. In het kader van deze evaluatie zal ook onderzocht worden of, en zo ja, hoe de betrokken organisaties perspectieven op langere termijn geboden kunnen worden.

Meer specifiek met betrekking tot de expertisebureaus inzake toegankelijkheid willen we onderzoeken hoe we met betrekking tot expertise inzake toegankelijkheid de nodige eenvormigheid kunnen garanderen. In deze context willen we ook, na overleg met alle betrokkenen, de rol van ervaringsdeskundigen en andere deskundigen uitklaren.

Op geregelde tijdstippen zullen de verschillende organisaties die in de praktijk werken aan gelijke kansen, worden betrokken bij de voorbereiding, uitvoering en opvolging van het gelijkekansenbeleid. Daarbij beschouwen we niet alleen de nominatimorganisaties als betrokken partners, maar eveneens andere organisaties die van gelijke kansen werk maken.

2.2.2 Politieke en maatschappelijke participatie

De quotawetten van 2002 voorzien dat de verkiezingslijsten paritair zijn samengesteld, dat ze dus evenveel mannelijke als vrouwelijke kandidaten bevatten. Deze wetten bepalen eveneens dat de eerste twee plaatsen op een lijst niet door kandidaten van hetzelfde

geslacht mogen worden ingenomen.[54] Het gelijkekansenbeleid zal een initiatief nemen om eenzelfde regeling van toepassing te verklaren op de gemeenteraadsverkiezingen.

Het gelijkekansenbeleid vindt de participatie aan besluitvormingsprocessen evenwel ook cruciaal voor andere aandachtsgroepen. Daarbij willen we ons niet blindstaren op een louter kwantitatieve benadering van politieke participatie. In die zin zijn we niet overtuigd van het nut van quota om de politieke participatie van ouderen, holebi's en mensen met functioneringsbeperkingen te garanderen. Wel willen we vanuit het gelijkekansenbeleid mensen stimuleren om politiek te participeren. In dat verband zullen we een actief beleid voeren tegen de uitsluitingsmechanismen die op het vlak van politieke participatie spelen.

Een evenwichtige vertegenwoordiging is niet enkel belangrijk binnen politieke organen zoals het parlement en de regering. Ook binnen het personeelsbeleid van de administraties en bij de samenstelling van adviesorganen vragen we een evenwichtige aanwezigheid van alle aandachtsgroepen van het gelijkekansenbeleid.

2.3 Samenwerking met andere beleidsniveaus

2.3.1 Gemeentelijk en provinciaal niveau

In de voorbije jaren heeft de cel Gelijke Kansen in Vlaanderen werk gemaakt van een intensieve samenwerking met de lokale en provinciale besturen. De samenwerking met provinciale en gemeenteambtenaren heeft tot doel om de verschillende werkingen beter op elkaar af te stemmen en aldus te versterken en om de diverse partners die in hun gebied meestal nogal geïsoleerd werkten, met elkaar in contact te brengen waardoor ze op hun beurt beter worden ondersteund en gemotiveerd. Aangezien de middelen voor gelijkekansenbeleid op alle beleidsniveaus eerder schaars zijn, is het daarbij belangrijk deze te bundelen en om aldus gemeenschappelijke doelstellingen te kunnen behalen.

Vanuit de cel Gelijke Kansen in Vlaanderen werden twee structuren voor samenwerking opgezet. Zo is er een netwerk met de provinciale en gemeentelijke emancipatieambtenaren waarmee voornamelijk rond de genderthematiek wordt samengewerkt. Daarnaast werd met de vijf provincies een convenant afgesloten op basis waarvan in ieder bestuur - in de schoot

[54] Voor de federale verkiezingen van 2003 gold een overgangsmaatregel dat de eerste drie plaatsen op de lijst niet door kandidaten van dezelfde sekse mochten worden ingenomen.

van het Vlaams Steunpunt Toegankelijkheid - een Provinciaal Steunpunt Toegankelijkheid werd opgericht.

De twee netwerken bestaan naast elkaar (de vergaderingen met de coördinatoren van de Provinciale Steunpunten Toegankelijkheid vormen een apart netwerk en worden apart georganiseerd), maar ze worden beiden door de cel Gelijke Kansen in Vlaanderen aangestuurd. Bovendien is er op provinciaal niveau samenwerking tussen de verschillende coördinatoren.

Het Vlaamse gelijkekansenbeleid zal, vanuit de hier ontwikkelde visie op gelijke kansen, de coördinatie van deze samenwerking blijven opnemen.

2.3.2 Federaal niveau

Gelijke kansen moeten niet alleen in het kader van Vlaamse bevoegdheden worden gerealiseerd. Ook op federaal niveau wordt een gelijkekansenbeleid gevoerd. In dat verband is het belangrijk dat er een afstemming gebeurt tussen het Vlaamse en het federale niveau. In overleg met de federale collega bevoegd voor gelijke kansen zal een kader worden uitgetekend waarbinnen de complementariteit van federale en Vlaamse initiatieven wordt benadrukt en er met meer verenigde krachten aan gelijke kansen kan worden gewerkt.

2.3.3 Europees en internationaal niveau

Op het vlak van gelijke kansen gaat een belangrijke dynamiek uit van het supra- en internationale niveau. Het is dan ook belangrijke opdracht voor het gelijkekansenbeleid deze evoluties van nabij op te volgen. In dat kader is de cel Gelijke Kansen in Vlaanderen op dit ogenblik al een actieve participant in de Werkgroep Gendermainstreaming van de Raad van Europa en in het Athena-netwerk[55]. De cel Gelijke Kansen in Vlaanderen volgt eveneens nauwgezet de activiteiten van de ‘Commission on the Status of Women’ van de Verenigde Naties en rapporteert het bij deze commissie over de situatie van vrouwen in Vlaanderen. In dat verband moet ook worden opgemerkt dat de cel Gelijke Kansen in Vlaanderen jaarlijks het ‘Pekingrapport’ opstelt, een verslag aan het Vlaams parlement over de toepassing van

[55] Het Advanced Thematic Network in Activities in Women's Studies in Europe, of kortweg Athena, is een internationaal forum inzake vrouwen- en genderstudies. Het is opgenomen in het Socrates Thematisch Netwerk Programma van de Europese Commissie en telt meer dan honderd leden (universiteiten, onderzoeksinstellingen, beleidsmakers en documentatiecentra) uit diverse Europese landen, die gespecialiseerd zijn in onderzoek, onderwijs of beleid m.b.t. vrouwen en gender.

het decreet van 13 mei 1997 houdende de opvolging van de resoluties van de Wereldvrouwenconferentie in Peking.

SLOTWOORD

Een gelijkekansenbeleid voer je niet alleen. Deze beleidsnota moet meer zijn dan een papieren leeuw die brult om gelijke kansen, maar nergens echt zijn klauwen in zet. Wat heb je aan een mooie bril als je weigert je ogen te openen? Het is mooi dat een inclusief beleid als concept wordt onderschreven, maar het moet meer zijn dan dat. Dat concept kan maar worden waargemaakt door in elk beleidsdomein de juiste hefbomen aan te wenden. Het is mijn taak, als minister van Gelijke Kansen, om ervoor te zorgen dat die hefbomen maximaal worden gebruikt. Ik nodig dan ook alle spelers op het middenveld en alle leden van de Vlaamse Regering uit om die bril op te zetten en actief mee te bouwen aan een inclusief Vlaanderen. Vanuit mijn coördinatiefunctie zal ik collega's in de Vlaamse Regering stimuleren om de gelijkekansenreflex in hun beleid te integreren. Zelf zal ik het goede voorbeeld geven in mijn eigen beleidsdomeinen.

Maar het gelijkekansenbeleid moet de vinger aan de pols houden om nieuwe uitsluitingsmechanismen op te sporen en tegen te gaan. De klassieke thema's en aandachtsgroepen van het gelijkekansenbeleid blijven uiteraard een ontzettend belangrijke opdracht, maar we mogen ons daar niet toe beperken. In een steeds wijzigende samenleving ontstaan ook steeds nieuwe 'ongelijke kansen'. Wie daarmee wordt geconfronteerd, slaagt er niet altijd meteen in om zich te organiseren of beschikt niet altijd over goede spreekbuizen om haar/zijn problemen kenbaar te maken. Ook voor deze mensen moet er binnen het gelijkekansenbeleid een plaats worden gemaakt. We moeten met een zo breed mogelijke blik naar de samenleving kijken en aandacht hebben voor elke potentiële uitsluiting. Het uiteindelijke doel is een inclusieve samenleving waarin iedereen kansen krijgt en iedereen zich goed kan voelen.

De samenleving evolueert, dus moet het gelijkekansenbeleid dat ook doen. Rome werd niet op één dag gebouwd, een inclusieve samenleving evenmin. Het gelijkekansenverhaal is er één met een open einde. Laten we er met z'n allen voor zorgen dat het goed afloopt.

Kathleen VAN BREMPT,
Vlaams minister van Mobiliteit,
Sociale Economie en Gelijke Kansen

DANKWOORD

Deze beleidsnota is tot stand gekomen na werkbezoeken en veelvuldige contacten met het middenveld. We willen alle middenorganisaties dan ook bedanken voor deze waardevolle uitwisseling. Speciale dank gaat uit naar het Steunpunt Gelijkekansenbeleid en naar Heidi Vanderpoorten en Agna Smisdom van de cel Gelijke Kansen in Vlaanderen voor hun inhoudelijke inbreng.

Deze beleidsnota is uitgewerkt door Liesbet Stevens en Lamia Cheba (cel Gelijke Kansen), onder leiding van Karin Van Mossevelde. Voor de leesbaarheid en lay-out is beroep gedaan op Steve D'Hulster, Dominique Kums, Koen Santermans, Caroline Téblick en Sara Vercauteren. Natasja Van Hende zorgde voor de praktische ondersteuning.

Jullie en alle anderen, bedankt!

BIBLIOGRAFIE

WET van 25 februari 2003 ter bestrijding van discriminatie, Belgisch Staatsblad, 17 maart 2003.

BOTMAN, M., e.a., (red.), Caleidoscopische Visies. De zwarte, migranten- en vluchtelingenvrouwenbeweging in Nederland. Amsterdam, KIT, 2001.

COCKX, F. en SEGHERS, A., Hulpvragen van holebi's. Brussel, Ministerie van de Vlaamse Gemeenschap, 2002, 96 blz.

DE GROOT, B. en ENGELANDER, R., Jimmy.

DECLERCK, G., e.a., Lokaal toegankelijkheidsbeleid. Brussel, Politeia, 2003, 96 blz.

FACON, P., e.a., Gelijkekansenbeleid onderweg: een internationaal vergelijkend onderzoek. Brugge, die Keure, 2004, 318 blz.

HOLTMAAT, R., (red.), Gelijkheid en (andere) Grondrechten. Deventer, Kluwer, 2004, 292 blz.

Jaarverslag 2003: Naar een uitbreiding. Brussel, Centrum voor gelijkheid van kansen en voor racismebestrijding, 2004, 196 blz.

KIMMEL, M. S., Gendergelijkheid niet alleen voor vrouwen. Uitgelezen, jrg. 7, nr. 2, 2001, blz. 2-10.

MICHIELSENS, M., e.a., (red.), Jaarboek 1. Steunpunt Gelijkekansenbeleid. Antwerpen, Garant, 2003, 319 blz.

SAMOY, E., Handicap en arbeidsparticipatie: een analyse op basis van de gezondheidsenquête 1997. Vlaams Fonds voor Sociale Integratie van Personen met een Handicap.

SERGEANT, M. en BACKX, G., Bouwstenen voor een globaal gelijkekansenbeleid voor holebi's in Vlaanderen. Federatie Werkgroepen Homoseksualiteit, 2002.

SPEE, S., e.a., (red.), Jaarboek 2. Wachten op… Gelijke Kansen. Antwerpen, Garant, 2004, 275 blz.

VAN MOLLE L. en GUBIN, E., Vrouw en politiek in België. Tielt, Lannoo, 1998, 412 blz.

VAN STERKENBURG, P. G. J., e.a., (red.), Van Dale. Handwoordenboek Hedendaags Nederlands. Zutphen, Koninklijke Wöhrmann, 1996, tweede uitgave.

Vlaamse Regionale Indicatoren 2002. Brussel, Ministerie van de Vlaamse Gemeenschap, 2002, 400 blz.

Vlaams regeerakkoord 2004-2009: Vertrouwen geven, Verantwoordelijkheid nemen, 85 blz.

VRANKEN, J., e.a., (red.), Komende generaties. Wat weten we (niet) over allochtonen in Vlaanderen? Leuven, Acco, 2001, 326 blz.

BIJLAGEN

Tabel 1: Diploma's haartooi en verzorging, uitgereikt einde 2001-2002

Aantal diploma's			
	Jongens	**Meisjes**	**Totaal**
Haartooi	25	602	627
Verzorging	133	2344	2477
Subtotaal	158	2946	3104
Algemeen totaal	6524	6158	12682
Aandeel jongens en meisjes			
	Jongens	**Meisjes**	**Totaal**
Haartooi	4,0%	96,0%	100%
Verzorging	5,4%	94,6%	100%
Subtotaal	5,1%	94,9%	100%
Algemeen totaal	51,4%	48,6%	100%
Aandeel ten opzichte van totaal diploma's beroepsonderwijs			
	Jongens	**Meisjes**	**Totaal**
Haartooi	0,4%	9,8%	4,9%
Verzorging	2,0%	38,1%	19,5%
Totaal	2,4%	47,8%	24,5%

Bron: Statistisch jaarboek van het Vlaamse onderwijs, 2002-2003 (bewerking SGKB)

Toelichting: Bovenstaande tabel geeft het aantal meisjes en jongens weer in de opleiding haartooi en verzorging in het beroepsonderwijs. Bijna de helft van het totaal aantal meisjes in het beroepsonderwijs volgt één van deze twee opleidingen. Elk jaar studeren er om en bij de 600 meisjes af als kapster. Toch is het een klassiek knelpuntberoep.

Tabel 2: Werkloosheidsgraad naar geslacht, leeftijd en opleiding in Vlaanderen, 2001

	Mannen				Vrouwen				Totaal			
	15 – 24 jaar	25 – 49 jaar	50 jaar en +	Totaal	15 – 24 jaar	25 – 49 jaar	50 jaar en +	Totaal	15 – 24 jaar	25 – 49 jaar	50 jaar en +	Totaal
Lager onderwijs (of geen diploma)	10,0	4,0	2,9	3,9	12,0	6,4	2,3	5,4	10,7	4,9	2,7	4,5
Lager secundair	8,2	2,2	1,0	2,5	9,9	3,7	2,1	3,9	8,8	2,7	1,4	3,0
Hoger secundair	5,7	1,8	1,7	2,3	6,3	2,9	1,2	3,1	*6,0*	2,3	1,6	2,7
Hoger niet-universitair korte type	4,7	0,8	1,0	1,1	6,4	0,9	0,4	1,4	5,9	0,8	0,7	1,2
Hoger niet-universitair lange type	11,6	1,8	0,8	2,1	6,9	2,5	0,0	2,6	9,1	2,0	0,5	2,3
Universitair	8,5	1,0	0,8	1,1	7,5	1,4	1,2	1,7	7,9	1,2	0,9	1,4
Totaal	6,7	1,8	1,6	2,2	7,1	2,6	1,4	2,8	6,9	2,2	1,5	2,5

Bron: NIS, Enquête naar de arbeidskrachten (bewerking SGKB)

Toelichting: De werkloosheidsgraad ligt bij laaggeschoolde vrouwen hoger dan bij laaggeschoolde mannen. Vooral bij de jongste vrouwen zonder diploma of enkel een diploma lager secundair onderwijs heerst er grote werkloosheid: respectievelijk twaalf en tien procent van de beroepsbevolking is werkzoekend.

Tabel 3: Vormen van discriminatie ervaren door holebi's op het werk, naar geslacht

Vormen van discriminatie ervaren door holebi's op het werk naar geslacht, percentages (N = 1562), Vlaanderen, 1999		
	Man	**Vrouw**
Ooit ontslagen	6,6	5,7
Ooit niet aangenomen	9,4	5,6
Gemiste beroepskansen laatste 5 jaar	10,2	7,1
Ooit vijandig opgesteld	24,6	26,0
Ooit fysisch of verbaal geweld	17,4	16,0

Bron: Survey-onderzoek, Vincke en Stevens, Universiteit Gent

Toelichting: De meest voorkomende vorm is de ervaring van een vijandige opstelling ten opzichte van holebi's gevolgd door fysisch of verbaal geweld. Eén op tien mannen verklaart gedurende de laatste vijf jaar onjuist behandeld geweest te zijn met betrekking tot de beroepskansen. Dit cijfer verschilt niet significant voor vrouwen. Wel bemerken we dat seksuele oriëntatie bij mannen wel een significante reden lijkt te zijn voor niet-aanwerving.

Ten slotte vermeldt een goede vijf procent ooit ontslagen te zijn omdat men holebi is. Zowel bij mannen als vrouwen stellen we vast dat twintig procent gedurende de laatste vijf jaar fysiek of verbaal geweld onderging dat verband hield met de seksuele oriëntatie.

Tabel 4: Gemiddelde brutolonen per maand in voltijdse equivalenten op basis van de contractuele arbeidsduur in 1999

1	vrouwen	lager/lager secundair onderwijs	63.086
2	vrouwen	hoger secundair onderwijs	73.793
3	vrouwen	nooit gehuwd	74.805
4	vrouwen	contract bepaalde duur	74.956
5	mannen	lager/lager secundair onderwijs	75.915
6	vrouwen	nooit/uitzonderlijk voor 7u na 20u	77.720
7	mannen	nooit gehuwd	77.850
8	mannen	contract bepaalde duur	78.285
9	vrouwen	nooit/uitzonderlijk weekendwerk	79.599
10	vrouwen	niet samenwonend	79.767
11	vrouwen	geen supervisie over personeel	80.777
12	mannen	niet samenwonend	82.358
13	vrouwen	kinderen ten laste	82.564
14	**vrouwen**	**totaal**	**83.989**
15	vrouwen	geen invloed op carrière personeel	84.001
16	vrouwen	geen kinderen ten laste	84.278
17	vrouwen	samenwonend	84.992
18	vrouwen	*vastbenoemd/onbep. duur*	85.940
19	vrouwen	gehuwd	86.741
20	mannen	hoger secundair onderwijs	87.413
21	vrouwen	gescheiden	89.717
22	vrouwen	af en toe weekendwerk	90.351
23	vrouwen	vaak weekendwerk	90.972
24	mannen	geen supervisie over personeel	91.246
25	vrouwen	af en toe voor 7u na 20u	94.376
26	vrouwen	supervisie over personeel	94.456
27	vrouwen	vaak voor 7u na 20u	94.642
28	mannen	nooit/uitzonderlijk voor 7u na 20u	94.664
29	mannen	nooit/uitzonderlijk weekendwerk	95.863
30	mannen	vaak voor 7u na 20u	97.433
31	mannen	geen kinderen ten laste	98.185
32	vrouwen	hoger onderwijs	99.390
33	**mannen**	**totaal**	**99.450**

34	mannen	gescheiden	100.537
35	mannen	vastbenoemd/onbep. duur	100.990
36	mannen	kinderen ten laste	101.035
37	mannen	supervisie over personeel	102.849
38	mannen	vaak weekendwerk	103.106
39	mannen	geen invloed op carrière personeel	103.184
40	mannen	samenwonend	103.234
41	mannen	af en toe weekendwerk	103.985
42	mannen	gehuwd	106.492
43	mannen	af en toe voor 7u na 20u	110.119
44	vrouwen	invloed op carrière personeel	120.087
45	mannen	hoger onderwijs	127.541
46	mannen	invloed op carrière personeel	142.389

Bron: Goffin, I., e.a., Deuce: arbeidsmarktstatistieken vanuit een genderperspectief. Diepenbeek, LUC-SEIN, 2002.

Toelichting: In het DEUCE-rapport wordt het effect van een aantal factoren op het loon gemeten en dit bij mannen en vrouwen. Het gaat om opleidingsniveau, vastheid van betrekking, atypisch arbeidsregime (voor 7 uur of na 20 uur en weekendwerk), leidinggevende functies (supervisie en/of invloed op hebben op promotie of loon van andere werknemers) en gezinssituatie (burgerlijke staat, samenwonend met een partner of niet, kinderen ten laste of niet). De lonen van laaggeschoolde vrouwen liggen erg laag. Van alle mogelijke groepen scoren laaggeschoolde vrouwen het laagst met een opvallend grote loonkloof tussen hen en de tweede groep weinigverdieners, vrouwen met een diploma hoger secundair onderwijs. Verder is een opvallende vaststelling dat enkel vrouwen in leidinggevende functies die invloed uitoefenen op de carrières van het personeel in het bedrijf waar ze werken, een hoger loon hebben dan de gemiddelde mannelijke werknemer.

Tabel 5: Politieke inzet naar leeftijd[56]

	16-24j	**25-34j**	**35-44j**	**45-54j**	**55-64j**	**65-74j**	**75-85j**	**Totaal**
Ik spreek onder vrienden vaak over politieke zaken. (1)	17,1	24,9	19,4	25,3	28,9	18,5	18,1	22,1
Ik heb wel eens naar een krant geschreven om een bepaald standpunt naar voor te brengen. (2)	5,0	6,6	4,9	6,6	12,7	3,6	9,6	6,7
Ik heb wel eens op een bijeenkomst gesproken om een bepaald standpunt naar voor te brengen. (3)	40,7	40,2	42,4	38,9	34,3	26,3	12,8	36,0
Ik heb de laatste jaren wel eens een vergadering of een bijeenkomst van een politieke partij bijgewoond. (4)	3,3	10,4	8,7	11,4	13,9	9,6	8,5	9,5
Ik heb de voorbije twee jaar meegedaan aan een inspraakprocedure of ben naar een hoorzitting van de overheid geweest. (5)	5,0	5,2	8,4	7,8	12,2	3,6	3,2	6,9
Ik heb me de afgelopen twee jaar samen met anderen ingespannen voor een kwestie van (inter-) nationaal belang. (6)	9,4	3,9	9,5	9,2	11,0	6,0	2,1	7,7
Ik heb me de laatste twee jaar samen met anderen ingespannen voor een kwestie van lokaal belang. (7)	17,1	20,4	23,2	22,6	22,2	11,9	12,8	19,5

Bron: APS-survey 2000 (bewerking SGKB)

[56] De variabele 'politieke inzet' wordt gemeten aan de hand van zeven items. Per leeftijdscategorie wordt het percentage ja-antwoorden weergegeven.

Tabel 6: Actief lidmaatschap van een politieke vereniging of partij[57]

	16-24j	25-34j	35-44j	45-54j	55-64j	65-74j	75-85j	totaal
% ja-antwoorden	0,5	1,7	3,8	4,3	5,0	4,2	3,2	3,3

Bron: APS-survey 2000 (bewerking SGKB)

Tabel 7: Leeftijdsverdeling in de bevolking en in de kieslijsten bij de Vlaamse verkiezingen in juni 2004

	Aandeel in de bevolking		Aandeel in de kieslijsten
21-30 jaar	16,9%	>	13,8%
31-40 jaar	19,4%	<	26,3%
41-50 jaar	19,6%	<	32,8%
51-60 jaar	16,2%	<	19,4%
61 en ouder	27,7%	>	7,7%
Totaal	99,8%		100,0%

Bron: NIS (2004); Fiers e.a. (2004); bewerking door Renaat Vandevelde

[57] De vraagstelling werd als volgt geformuleerd: “Bent u actief lid van één of meerdere verenigingen, dat wil zeggen dat u het voorbije jaar aan activiteiten heeft deelgenomen van clubs, organisaties of verenigingen van welke aard dan ook?” (opsomming door middel van een lijst) “Bent u actief lid van een politieke vereniging of partij?”

Tabel 8: Leeftijdsverdeling van de kandidaten op verkiesbare plaatsen

	De verkiezingen van 18 mei 2003				**De verkiezingen van 13 juni 2004**			
	176 verkiesbare plaatsen		**Alle 1.188 kandidaten**		**194 verkiesbare plaatsen**		**Alle 1.325 plaatsen**	
	Fi	%	Fi	%	Fi	%	Fi	%
21-30 j.	12	6,8	162	13,6	16	8,3	183	13,8
31-40 j.	44	25,0	297	25,0	56	28,9	348	26,3
41-50 j.	71	40,3	387	32,6	65	33,5	434	32,8
51-60 j.	41	23,3	232	19,5	45	23,2	257	19,4
+ 60 j.	8	4,5	110	9,3	12	6,2	103	7,8
Totaal	176	100,0	1.188	100,0	194	100,1	1.325	100,1

Bron: Depauw, S. In: Reader Ouderen & Politiek, SGKB