

VLAAMS PARLEMENT



stuk **204** (2009-2010) – Nr. 1
ingediend op 26 oktober 2009 (2009-2010)

Beleidsnota

Gelijke Kansen

2009-2014

ingediend door de heer Pascal Smet,
Vlaams minister van Onderwijs, Jeugd, Gelijke Kansen en Brussel

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.

PASCAL SMET
Vlaams minister van Onderwijs, Jeugd, Gelijke Kansen en Brussel

**BELEIDSNOTA
GELIJKE KANSEN
2009-2014**



SAMEN GELIJKE KANSEN VERSTERKEN

INHOUD

Inhoudstafel.....	4
Lijst met afkortingen	5
Managementsamenvatting	6
Inleiding	9
Omgevingsanalyse.....	10
1. Er is nog steeds geen maatschappelijke gelijkheid tussen vrouwen en mannen	10
2. Mensen met een handicap bekleden nog steeds een weinig benijdenswaardige sociale positie	11
3. Holebi's worden nog steeds geconfronteerd met discriminatie en structurele belemmeringen	12
4. Van een integrale toegankelijkheid is nog steeds geen sprake.....	13
5. De situatie van nieuwe Vlamingen is nog steeds niet rooskleurig.....	14
6. Van een samenleving zonder discriminatie is nog steeds geen sprake	15
Strategische en operationele doelstellingen	16
I. Het gelijkekansenbeleid	17
A. De horizontale component van het Vlaamse gelijkekansenbeleid	17
B. De verticale component van het Vlaamse gelijkekansenbeleid	19
1. Gendermechanismen verhinderen niet langer gelijke kansen	19
2. Gelijke rechten en kansen voor mensen met een handicap	25
3. In Vlaanderen is er respect voor iedereen, ongeacht zijn of haar seksuele identiteit	28
4. Integrale toegankelijkheid is een sleutelement in de realisatie van een maatschappij met gelijke kansen.....	32
5. Binnen het gelijkekansenbeleid wordt ingezet op het empoweren van nieuwe Vlamingen.....	38
6. Generieke initiatieven	41
II. Het gelijkebehandelings- of antidiscriminatiebeleid	43
Bijlage: Regelgevingsagenda	47

Lijst met afkortingen**Algemeen (alfabetisch)**

CGKR	Centrum voor gelijkheid van kansen en voor racismebestrijding
CLB	Centrum/a voor Leerlingenbegeleiding
GRIP	Gelijke Rechten voor Iedere Persoon met een handicap
LGTB	Lesbian, Gay, Transgendered, and Bisexual
LOP	Lokaal Overleg Platform (onderwijs)
OCM	Open Coördinatiemethode
RIA	Reguleringsimpactanalyse
RWO	Ruimtelijke ordening, Woonbeleid en Onroerend Erfgoed
SERV	Sociaal-Economische Raad van Vlaanderen
VAPH	Vlaams Agentschap voor Personen met een Handicap
VIONA	Vlaams Interuniversitair Onderzoeksnetwork Arbeidsmarktrapportering
Vliom-databank	Databank 'Vlaamse Instellingen, Organen en Mandaten'
VLIR	Vlaamse Interuniversitaire Raad
VLHORA	Vlaamse Hogescholenraad
VN	Verenigde Naties
VVSG	Vereniging van Vlaamse Steden en Gemeenten

Wetgeving (chronologisch)

Mepdecreet	Decreet van 13 juli 2007 houdende bevordering van een meer evenwichtige participatie van vrouwen en mannen in advies- en bestuursorganen van de Vlaamse overheid, <i>Belgisch Staatsblad</i> 6 augustus 2007.
Gelijkekansendecreet	Decreet van 10 juli 2008 houdende het kader voor het Vlaamse gelijkekansen- en gelijkebehandelingsbeleid', <i>Belgisch Staatsblad</i> 23 september 2008.
Toegankelijkheidsverordening	Besluit van 5 juni 2009 van de Vlaamse Regering tot vaststelling van een gewestelijke stedenbouwkundige verordening inzake toegankelijkheid, <i>Belgisch Staatsblad</i> 2 september 2009.

Managementsamenvatting

Niet iedereen in Vlaanderen start met dezelfde kansen. Ook niet als men intrinsiek dezelfde capaciteiten heeft. Er is nog steeds geen maatschappelijke gelijkheid tussen vrouwen en mannen. Personen met een handicap worden vaak geconfronteerd met vermijdbare sociale drempels. Holebi's worden nog steeds vaak geconfronteerd met discriminatie en structurele belemmeringen. We zijn ver van een integrale toegankelijkheid van publieke ruimte, gebouwen en diensten. De plaats van nieuwe Vlamingen in onze samenleving is nog steeds problematisch.

Als Vlaams Minister van Gelijke Kansen wil ik werken rond vijf thema's: 'gender', 'seksuele identiteit', 'integrale toegankelijkheid', 'handicap' en 'etnisch-culturele diversiteit'. Ik bouw dat beleid op rond twee pijlers: het gelijkekansenbeleid, dat een horizontale en verticale dimensie heeft, en het gelijkebehandelings- of antidiscriminatiebeleid.

1. Het gelijkekansenbeleid

Via de open coördinatiemethode trek ik de krijtlijnen van het beleid en formuleer ik gemeenschappelijke doelstellingen voor het beleid van de Vlaamse Regering. Die moeten uiteindelijk uitmonden in een masterplan Gelijke Kansen. Het is de opdracht van elke minister om binnen de eigen bevoegdheden dat beleid in concrete maatregelen om te zetten.

Om na te gaan of dat ook effectief gebeurt, zal ik een set van bruikbare, relevante indicatoren ontwikkelen om na te gaan of deze maatregelen ook tot resultaten leiden. Samen met de minister van Bestuurszaken zal ik nagaan hoe toekomstige regelgeving getoetst kan worden aan het gelijkekansenperspectief zonder nodeloze verzwaring van procedures voor besluitvorming.

Behalve het coördineren van gelijkekansenbeleid bij de collega's, zet ik zelf in op een aantal ambitieuze doelstellingen:

Gender

Het wegwerken van ongelijkheid tussen vrouwen en mannen is het doel van het genderbeleid. Daarmee leg ik de klemtoon op structureel verankerde mechanismen die de leefsituatie van mannen en vrouwen bepalen, eerder dan op een achterstandsgedachte van het ene geslacht op het andere. Die mechanismen zijn vaak zo impliciet dat ze onherkenbaar worden. Het gaat dus in de eerste plaats om bewustmaking. Op een concreter niveau wil ik, samen met mijn collega van Bestuurszaken, werken aan een meer evenwichtige participatie van vrouwen en mannen aan het maatschappelijk leven, door bijvoorbeeld de invoering van een ritstelsel voor de eerste twee plaatsen op lijsten voor lokale verkiezingen. Andere acties zijn de evenwichtige participatie aan adviesraden, en stimuli voor het verhogen van het aantal vrouwen bij privaatrechtelijke bestuursorganen.

Ik wil een evenrediger opname van ouderschapsverlof stimuleren. En bij de keuze voor deeltijds werk of een (tijdelijke) uitstap uit de arbeidsmarkt, moeten partners volledig geïnformeerd worden over de gevolgen daarvan op lange termijn, zodat het gedragen gezamenlijke keuzes zijn, en de financieel zwakste partner zich ook juridisch kan beschermen. In het verlengde daarvan zal ik bijzondere aandacht hebben voor alleenstaande ouders, overwegend vrouwen, waarvan een op vier in armoede leeft.

Handicap

Het gelijkekansenbeleid voor personen met een handicap is complementair met de zorg voor deze doelgroep. Het VN-verdrag voor personen met een handicap is een leidraad. In overleg met mijn collega van Welzijn en met het middenveld wil ik handicap als een volwaardig thema in alle beleidsdomeinen inbedden. Om dat op een grondige manier te doen, zal wetenschappelijk onderzoek nodig zijn, en het uitwerken van indicatoren om inclusie meetbaar te maken.

Het gelijkekansenbeleid gaat uit van een offensieve gedachte: ervoor zorgen dat mensen met een handicap zoveel en zo lang mogelijk kunnen deelnemen aan het reguliere aanbod. Niet alleen door een specifiek aanbod uit te breiden, maar ook door te vermijden dat mensen een specifiek aanbod nodig hebben, maak je de wachtlijsten korter.

Inclusief beleid begint bij inclusief denken. Daarom moet de beeldvorming over personen met een handicap wijzigen, in de media, in de omgang, en bij de overheid. Een tweede voorwaarde is een verhoogde beleidsparticipatie van personen met een handicap.

Seksuele identiteit

In de lente van 2010 wil ik, na overleg met academici en middenveld, een actieplan voorstellen met betrekking tot holebi's en transgenders. Dat actieplan moet leiden tot een versterking van hun maatschappelijke positie. Krachtlijnen van dat actieplan zullen zijn: het ontwikkelen van meetindicatoren voor het welbevinden, de omgeving van jongeren "holebivriendelijker" maken, de sociale positie van oudere holebi's versterken, en de beeldvorming over holebi's en transgenders genuanceerder maken.

De juridische positie van holebi's en transgenders in Vlaanderen is goed. Ook de Vlaamse overheid geeft het voorbeeld door in communicatie allerlei gezinsvormen evenwaardig naast elkaar te plaatsen. Vlaanderen moet deze openheid uitdragen in Europa. Ik wil de Equality Summit tijdens het Europees voorzitterschap aangrijpen om een side-event te organiseren.

Integrale toegankelijkheid

De inrichting van de publieke ruimte, de bouw van publieke gebouwen of van woningen weerspiegelt de aandacht voor een samenleving voor zijn zwakste leden. Vlaanderen heeft nog een hele weg af te leggen op het vlak van integrale toegankelijkheid. Op 1 maart 2010 treedt de Toegankelijkheidsverordening in werking. Die verplicht om bij de bouw, renovatie, aanbouw... van publieke gebouwen rekening te houden met toegankelijkheid. Ik zal die nieuwe spelregels breed communiceren en er vorming over opzetten voor sleutelfiguren. De Vlaamse overheid zal hierbij het voorbeeld geven bij eigen gebouwen of bij subsidies voor infrastructuur. Ik zal nagaan hoe de filosofie achter de 'Universal Design' geïntegreerd kan worden in ontwerpopleidingen. Een filosofie die ik alvast zelf meeneem bij de toekomstige scholenbouw. De bestaande expertise op dat vlak bij het middenveld zal gecoördineerd en versterkt worden.

De Toevla-databank, waarin de toegankelijkheid van gebouwen geïnventariseerd en ontsloten wordt, moet geactualiseerd en uitgebreid worden. En niet alleen de informatie over toegankelijkheid, maar ook de toegankelijkheid van de informatie zelf krijgt mijn aandacht. Geen enkele fysieke beperking mag een reden zijn om geen toegang te hebben tot informatie, net zomin als functionele beperkingen. Ik zal ook daar inspanningen doen om in overheidscommunicatie het goede voorbeeld te geven, en inzetten op het promoten van een integraal toegankelijk internet.

Etnisch-culturele diversiteit

Het diversiteitsvraagstuk verdient een eigen finaliteit binnen het gelijkemansbeleid. Het beleid situeert zich hier vooral op een meta-niveau. Ik wil een brede en constructieve dialoog opzetten met nieuwe Vlamingen en hun vertegenwoordigers, en meetingpoints organiseren met jonge nieuwe Vlamingen. Daarbij wil ik vooral de nadruk leggen op bewustmaking op het vlak van gender, op de evenredige en evenwichtige participatie tussen vrouwen en mannen bij huishoudelijk en zorgtaken, op de toegenomen relatieproblemen gelinkt aan conflicterende genderopvattingen, en op de houding van jonge nieuwe Vlamingen ten aanzien van holebi's.

Generiek

Ik werk uiteraard niet op een eiland. Zo heeft de samenwerking met een breed spectrum van verenigingen en ngo's geleid tot financiële ondersteuning, waarbij ik streef naar een evenwicht tussen structurele ondersteuning van prioritaire partners en projectmatige ondersteuning van jonge organisaties met een verfrissende kijk. Ik zal ook blijven inzetten op een goede afstemming met de lokale besturen, en op het consolideren van de provinciale steunpunten toegankelijkheid en de provinciale coördinatoren 'gender en holebi'. De expertendatabank waarop journalisten een beroep kunnen doen om vrouwelijke, transgender, allochtone en gehandicapte specialisten in de media meer aan bod te laten komen, wordt gecontinueerd, en het gebruik ervan versterkt.

2. Gelijkebehandelings- of antidiscriminatiebeleid

Hoewel gelijke behandeling een van de grondslagen is van onze democratie, zijn discriminaties dagelijkse realiteit. Een realiteit die geen berusting duldt. Daarom wil ik inzetten op communicatie over de rechten van ieder met betrekking tot discriminatie. Daarom ook wil ik het netwerk van meldpunten discriminatie verfijnen, te beginnen met de dertien centrumsteden, en met het einddoel een zo bereikbaar mogelijke eerstelijnsdienst die heel Vlaanderen covert. Na de eerste proefperiode van drie jaar zal de vandaag gekozen inbedding geëvalueerd worden, en zal het beleid indien nodig bijgestuurd worden.

De Europese regelgeving legt Vlaanderen op een instelling te benoemen die onafhankelijke bijstand kan geven aan slachtoffers van discriminatie. Dat kan via interfederalisering van het Centrum voor gelijkheid van kansen en voor racismebestrijding en het Instituut voor Gelijkheid van Vrouwen en Mannen. Als die interfederalisering mislukt, zal Vlaanderen hiervoor eigen maatregelen nemen. Tot slot zal ik de nodige initiatieven nemen om antidiscriminatieclausules in te voeren bij overheidsopdrachten en in subsidiereglementen.

Vlaanderen is een welvarende regio. Ik wil zoveel mogelijk Vlamingen en Brusselaars maximale kansen geven om mee aan die welvaart te bouwen en van die welvaart te genieten. Samen kunnen wij de gelijke kansen versterken ...

Inleiding

Vlaanderen wil zijn beste kaarten uitspelen. Elke Vlaamse burger, jong of oud, man of vrouw, autochtoon of allochtoon, met of zonder handicap... maakt deel uit van het menselijke kapitaal van onze regio, en zorgt er mee voor dat Vlaanderen, nu en in de toekomst, op Europees, en op internationaal vlak in verschillende domeinen een belangrijke rol speelt.

Vlaanderen is, net als de rest van Europa, een gebied in sociale transitie. De Vlaamse bevolking wordt steeds meer divers, en zonder een gericht beleid zullen sociale kloven vergroten. Met het oog op een leefbare manier van samenleven, is het belangrijk de sociale cohesie te bevorderen. Er moet immers werk worden verzet. Er moet onderwezen worden, gewoond worden en er moeten goederen verhandeld worden en dat gebeurt best door wie dit het beste kan. Zo draait de samenleving als geheel optimaal, wordt niemand uitgesloten, en benut de samenleving haar troeven op de beste manier. We bieden als het ware iedere Vlaamse burger gelijke kansen, voorkomen achterstellingen, uitsluitingen en discriminatie, en werken weg welke discriminaties reeds zijn ontstaan.

Door het gelijkekansen- en antidiscriminatiebeleid op kwetsbare groepen in een brede waaier van levensdomeinen te richten, wordt bijgedragen aan een open en tolerant Vlaanderen. Een gelijkekansenbeleid moet op verschillende domeinen tegelijk kunnen werken. Het moet de Vlaamse burger persoonlijk kunnen aanspreken via campagnes en informatieverspreiding, maar moet zich ook richten op de besluitvormingsprocessen in de top van de grootste bedrijven. Het probeert in te breken op de samenstelling en de agenda van het Vlaams Parlement maar heeft tegelijk oog voor de problematiek van die éne kleuter, voor wie het ijvert voor een inclusief onderwijs- en tewerkstellingsbeleid, een genderneutrale opvoeding, en een oordelenvrije omgeving die maakt dat hij of zij zichzelf kan ontplooiën en een gevuld leven kan uitbouwen. Scholingsgraad, en via die weg tewerkstelling, is immers een sterk determinerende factor voor participatie aan zowat alle domeinen van het maatschappelijk leven.

Het gelijkekansenbeleid in Vlaanderen vindt zijn grond, onder meer, in een aantal internationale wetteksten en strategieën. Ik denk hierbij uiteraard aan de vier EU-antidiscriminatie-richtlijnen die vermoedelijk tijdens het Belgisch voorzitterschap een uitbreiding van doelgroepen en gronden zullen kennen.¹ Ook in de Lissabonstrategie, waarbinnen het investeren in mensen en het hervormen van de arbeidsmarkt met het oog op een verhoging van de tewerkstellingsgraad, het ontsluiten van het ondernemerspotentieel en het investeren in kennis en innovatie belangrijke prioriteiten zijn, vind ik belangrijke aanknopingspunten. Elk van deze drie elementen heeft immers een link met gelijke kansen en gelijke behandeling in die zin dat een performant gelijkekansen- en gelijkebehandelingsbeleid de optimale ontsluiting van menselijk potentieel begunstigt. Aanwezige capaciteiten worden zo niet langer onderbenut door vooroordelen of nutteloze rigiditeiten.

Het Vlaamse gelijkekansenbeleid zit met zijn missie in de kern van de opdrachten die vervat zitten in het 'Pact 2020 voor Vlaanderen', en in het verlengde daarvan uiteraard ook in het plan 'Vlaanderen In Actie'. Ik denk hierbij in het bijzonder aan de krachtlijn 'Levenskwaliteit van hoog niveau' dat zich in het Pact onder andere laat vertalen door het streven naar sociale inclusie en een aangename leefomgeving. Dit streven wordt verder uitgewerkt in concrete doelstellingen waaruit blijkt dat Vlaanderen een meritocratische samenleving beoogt, een samenleving dus waar elk talent tot zijn recht komt, ongeacht achtergrond, geslacht, overtuiging of welke andere kenmerken ook.

Wat volgt is het Vlaamse gelijkekansenbeleid gedurende de komende legislatuur; welke doorbraken ik wil realiseren op het vlak van gelijke kansen en gelijke behandeling voor de thema's gender, seksuele

¹ Het betreft met name Richtlijn 2000/43/EG van de Raad van 29 juni 2000 houdende toepassing van het beginsel van gelijke behandeling van personen ongeacht ras of etnische afstamming; Richtlijn 2000/78/EG van de Raad van 27 november 2000 tot instelling van een algemeen kader voor gelijke behandeling in arbeid en beroep; Richtlijn 2002/73/EG van het Europees Parlement en de Raad van 23 september 2002 tot wijziging van richtlijn 76/207/EEG van de Raad betreffende de tenuitvoerlegging van het beginsel van gelijke behandeling van mannen en vrouwen ten aanzien van de toegang tot het arbeidsproces, de beroepsopleiding en de promotiekansen, en ten aanzien van de arbeidsvoorwaarden; en Richtlijn 2004/113/EG van de Raad van 13 december 2004 houdende toepassing van het beginsel van gelijke behandeling van mannen en vrouwen bij de toegang tot en het aanbod van goederen en diensten.

identiteit, handicap, integrale toegankelijkheid en etnisch-culturele diversiteit. Het thema leeftijd is een cross-over dat bij al deze domeinen aan de orde is.

Omgevingsanalyse

Het Vlaamse Gelijkekansenbeleid wordt gevoerd rond de thema's 'gender', 'seksuele identiteit', 'handicap' en 'integrale toegankelijkheid'. In deze beleidsnota wordt ook het thema 'etnisch-culturele diversiteit', dat totnogtoe enkel een thema was in combinatie met de vier eerder genoemde thema's afzonderlijk benoemd.

In deze omgevingsanalyse zoom ik kort in op een aantal relevante statistieken en onderzoeksresultaten. De beknoptheid van deze analyse, de afwezigheid van relevant onderzoek op een aantal beleidsonderdelen, én de onmogelijkheid om sommige zaken statistisch gemakkelijk te 'vatten' moet bij de lectuur van deze analyse steeds in het achterhoofd worden gehouden.

1. Er is nog steeds geen maatschappelijke gelijkheid tussen vrouwen en mannen.

Ondanks de grote vooruitgang, sinds de opkomst van de vrouwenemancipatiebeweging, ruim een eeuw geleden, is er nog steeds geen maatschappelijke gelijkheid tussen vrouwen en mannen. De bestaande ongelijkheid manifesteert zich zeer uitgesproken in een aantal domeinen die een grote impact hebben op de wijze waarop burgers hun levensloop uitstippelen en ervaren, met name het onderwijs en de arbeidsmarkt.

De arbeidsmarkt wordt nog steeds gekenmerkt door een **loopbaankloof tussen vrouwen en mannen**. Die loopbaankloof is dubbel. Zij ontpopt zich in verticale en in horizontale segregatie. Wat de verticale segregatie betreft, zijn vrouwen nog steeds ondervertegenwoordigd in de hogere echelons van bedrijven en organisaties. Terwijl zij, in 2006, 45% van de werkenden uitmaakten, vormden zij slechts 31% van de bedrijfsleiders en kaderleden van grote ondernemingen. Bij de bedrijfsleiders (zonder de kaderleden) bedraagt hun aantal slechts 19%.² De horizontale segregatie wordt dan weer gekenmerkt door een oververtegenwoordiging van vrouwen in onder andere de kleinhandel, de textielindustrie en de zorgsector, en een oververtegenwoordiging van mannen in onder andere informatica, engineering en de chemische industrie. Die segregatie begint al op de schoolbanken. Jonge generaties vrouwen zijn vandaag opvallend hoger geschoold dan mannen. Bij 25- tot 34-jarige vrouwen in 2006 heeft 47% een diploma hoger onderwijs behaald, tegenover 37% bij de mannen.³ De verdeling van jongens en meisjes over de studierichtingen is echter niet gelijkmatig. De seksesegregatie doet zich voor in zowel het secundair onderwijs, en dan vooral in het beroepsonderwijs, als in het hoger onderwijs. Jongens bevinden zich vaker dan meisjes in studierichtingen die leiden naar beter betaalde jobs.

Dat brengt ons bij de **loonkloof**. Die is nog steeds reëel. Op jaarbasis bedraagt het verschil in brutoloon maar liefst 33,9%⁴. De oorzaken ervan zijn complex. Naast het verschil in voorbereiding op de arbeidsmarkt (opleiding) en de werksectoren, valt op dat vrouwen nog steeds meer dan mannen een onderbroken of onvolledige loopbaan hebben omdat zij in veel grotere mate instaan voor gezins- en mantelzorg. Zij werken ook veel vaker deeltijds. Meer dan 40% van de werkende vrouwen in Vlaanderen heeft een deeltijdse job, terwijl het bij de mannen slechts om 7% gaat.

De impact van de zorgdruk op het arbeidsgedrag van mannen en vrouwen, blijkt ook uit de genderverschillen in het benutten van overheidsmaatregelen om de **combinatie tussen arbeid en gezin** te faciliteren. **Loopbaanonderbreking** is vooral populair bij vrouwen (66% van de gebruikers), maar het aandeel mannen stijgt gestaag (van 15% in 1999 tot 34% in 2006). Wel blijkt dat mannen en vrouwen op andere momenten in hun leven gebruik maken van deze mogelijkheid om het kalmer aan te doen op de arbeidsmarkt. Terwijl mannen er overwegend meer ademruimte mee creëren op het einde van hun loopbaan, nemen vrouwen vaker loopbaanonderbreking aan het begin van hun

² A. Leyman, e.a., 'Genderjaarboek 2006. MV United. In cijfers', ESF-Agentschap, 2006.

³ A. Leyman, e.a., 'Genderjaarboek 2006. MV United. In cijfers', ESF-Agentschap, 2006.

⁴ L. Sels en G. Theunissen, 'Genderjaarboek 2006. MV United. Loopbaankloof', ESF-Agentschap, 2006.

loopbaan, om voor hun jonge kinderen te zorgen. Deze keuze heeft uiteraard gevolgen op de verdere uitbouw van de beroeps carrière. Ook de thematische verloven zijn vooral een vrouwenzaak. Slechts twee op de tien personen met ouderschapsverlof zijn mannen. Ook palliatief verlof en verlof voor medische bijstand wordt vooral door vrouwen opgenomen. Opvallend zijn ook de cijfers over de opname van *tiendaagse* vaderschapsrust in vergelijking met de moederschapsrust, die vijftien weken telt. In 2005 namen 85.014 vrouwen dergelijk verlof op, en slechts 30.496 mannen.⁵

Ik stel ook nog steeds een **ondervertegenwoordiging** vast van vrouwen in de **politieke en sociaal-economische besluitvorming**. Op federaal en op Vlaams niveau zijn er steeds meer vrouwen te vinden in de politieke besluitvormingsorganen. Na de verkiezingen van 7 juni 2009 is het aandeel vrouwen in het Vlaams Parlement wel gestegen tot 41%⁶. Dit is nog steeds geen pariteit, maar overstijgt alvast de symbolische 33%. Op het lokale niveau is er echter nog veel werk aan de winkel. Momenteel zijn slechts 34% van de gemeenteraadsleden van het vrouwelijke geslacht. De situatie op vlak van de uitvoerende macht is nog minder evenwichtig. Slechts 27% van de schepenen zijn vrouwen, evenals slechts 9,4% (!) van de burgemeesters.⁷ Op de private markt stel ik vast dat 57% van alle beursgenoteerde bedrijven in België geen enkele vrouw in de raad van bestuur heeft. Nochtans toont onderzoek aan dat bedrijven met vrouwen én mannen in bestuursorganen betere resultaten kunnen voorleggen dan bedrijven waar enkel mannen in die organen zitten.⁸

Bepaalde 'deelgroepen' binnen de bevolking hebben in het bijzonder te kampen hebben met ongelijke kansen die het gevolg zijn van gender als maatschappelijk ordeningsmechanisme. Zo blijven **alleenstaande ouders** een verhoogd risico te hebben om in een armoedesituatie terecht te komen: 22% heeft een inkomen onder de armoedegrens. Vermits meer dan 80% van de alleenstaande ouders vrouwen zijn, gaat het hier veelal om alleenstaande moeders waarop gendermechanismen extra inspelen.⁹

2. Mensen met een handicap bekleden nog steeds een weinig benijdenswaardige sociale positie.

In het Regeerakkoord 2009-2014 wordt 'handicap' als expliciet thema aan het Vlaamse gelijkheidskansenbeleid toegevoegd. Personen met een handicap zijn op niveau van verschillende Vlaamse beleidsdomeinen een nog eerder onzichtbare doelgroep. Er is overigens opvallend weinig cijfermateriaal voorhanden dat de grootte van deze doelgroep en van haar socio-economische positie precies in kaart brengt. Gangbaar onderzoek benadert haar eerder vanuit de medische invalshoek, cijfermateriaal beperkt zich tot de sfeer van de zorg en de geneeskunde.

De schijnbaar eenvoudige vraag naar het aantal mensen met een handicap in Vlaanderen, blijkt weinig evident aangezien er geen register 'gehandicapten' bestaat. Onderzoekers moeten zich bijgevolg baseren op algemene surveys en enquêtes waarin naar handicap gepeild wordt.¹⁰ Een studie uit 2005, die werd gevoerd op basis van de exploratie van bestaand algemeen onderzoeksmateriaal en cijfers, bevestigt niettemin mijn intuïtie dat de omvang van deze doelgroep – zeker in het licht van de vergrijzing – niet kan worden onderschat en dat mensen met een functiebeperking in Vlaanderen een weinig benijdenswaardig sociale positie bekleden.¹¹ Zo wordt het percentage van mensen met een handicap of met langdurige gezondheidsproblemen binnen de arbeidsleeftijd (15 tot 64 jaar) geraamd op 10 à 15%, een percentage dat aanzienlijk moet stijgen wanneer ook de +65 jarigen worden meegerekend. De onderzoekers becijferden ook dat in ongeveer één op vier huishoudens iemand met een handicap en/of langdurig gezondheidsprobleem verblijft. Vlaanderen telt dus een aanzienlijke groep mensen die omschreven worden als 'mensen met functiebeperking'.

⁵ A. Leyman, e.a., 'Genderjaarboek 2006. MV United. In cijfers', ESF-Agentschap, 2006.

⁶ 'Vrouwen zetten opmars in Vlaams Parlement voort', De Morgen 8 juni 2009.

⁷ RoSa Factsheet nr. 56, 2008 via www.rosadoc.be.

⁸ Zie in dit verband onder andere A. Kotiranta, e.a., 'Female Leadership and Firm Profitability', EVA (Finnish Business and Policy Forum) Analysis, 2007; D. A. H. Brown, 'Women on Boards. Not just the Right Thing, but the Bright Thing', Conference Board of Canada, 2002; G. Desvaux, e.a., 'Women Matter', McKinsey&Company, 2007.

⁹ E. Valgaeren, 'Loopbaankansen van alleenstaande ouders', Steunpunt Gelijkekansenbeleid, 2008.

¹⁰ APS-survey Vlaamse regering, Enquête naar de Arbeidskrachten 2002-2007, Socio-economische enquête 2001.

¹¹ J. Verbelen, e.a., 'Vlamingen met een handicap en hun situatiebeleving aan de hand van concrete onderzoekscijfers', Stativaria 34, 2005.

Het beperkt beschikbaar onderzoek naar feitelijke participatie van mensen met een handicap aan de verschillende aspecten van het maatschappelijk leven, brengt opvallende achterstellingen aan het licht. **Zo blijken ze opvallend ondervertegenwoordigd te zijn op de arbeidsmarkt.** Cijfers uit 2001 wezen uit dat slechts 39,6% aan het werk was (t.o.v. 64,1% bij de gemiddelde bevolking op arbeidsleeftijd) en dat hun inkomen 33% lager lag dan bij de gemiddelde actieve bevolking.¹² **Tegelijkertijd blijkt ook het sociaal netwerk van mensen met een handicap opvallend kleiner** en blijkt het verschil in sociale integratie ook uit het verschil in vrijetijdsbesteding waarbij uithuisactiviteiten worden vermeden. Mensen met een handicap boksen op tegen zeer ongunstige sociaal-economische toekomstverwachtingen en hebben daarbij een opvallend pessimistisch algemeen toekomstbeeld. **Onderzoekers stellen ook een opvallende achterstelling vast op het sleuteldomein onderwijs.** Zo blijkt dat mensen met een handicap een opvallend lager opleidingsniveau hebben in vergelijking met mensen zonder handicap. Slechts 9,3 % beschikt bijvoorbeeld over een diploma hoger onderwijs (t.o.v. 18,4% binnen de populatie zonder handicap). Voor wat het universitair onderwijs ligt de verhouding nog scherper: 1,6% versus 6,6%. Bij mensen met een laag opleidingsniveau zijn er vrijwel dubbel zoveel mensen met een handicap als bij mensen met een hoger opleidingsniveau.

Niet voor alle domeinen is er, recent, cijfer- en onderzoeksmateriaal voorhanden. Zo ontbreekt bijvoorbeeld informatie omtrent deelname aan besluitvormingsprocessen. Ook naar stereotype beeldvorming toe zijn de beschikbare gegevens schaars. Met andere woorden, om een scherp en gedifferentieerd inzicht te krijgen in de participatiekansen van deze specifieke maatschappelijk groep, is verder gericht onderzoek absoluut noodzakelijk.

3. Holebi's worden nog steeds geconfronteerd met discriminatie en structurele belemmeringen.

Onderzoekers gaan ervan uit dat minstens 5% van de Vlaamse bevolking homoseksueel, lesbisch of biseksueel is.¹³ Het feit dat de seksuele oriëntatie van deze personen ook een impact heeft op hun omgeving – ouders, vrienden, familie – impliceert dat minstens 20% van de Vlaamse bevolking rechtstreeks geconfronteerd wordt met holebiseksualiteit.

Alhoewel België en Vlaanderen op juridisch vlak progressief zijn wat betreft de erkenning en behandeling van holebi's, en de maatschappelijke aanvaarding van holebi's tijdens het afgelopen decennium aanzienlijk is gegroeid, blijven zij geconfronteerd worden met discriminatie en structurele belemmeringen. Daarbij kampen verschillende deelgroepen binnen de holebipopulatie met zeer specifieke noden en problemen.

Zo liggen bij jonge holebi's de depressie- en zelfmoordcijfers onrustbarend hoog.¹⁴ Zij voelen zich vaak verward en geïsoleerd, en hebben het gevoel dat zij met hun vragen en gevoelens nergens terecht kunnen. Het onderwijs en de welzijnssector kunnen een rol spelen om hierin verandering te brengen. Zo is het belangrijk dat scholen diversiteit bespreekbaar maken, en in dit kader juiste informatie verstrekken over holebiseksualiteit. Dit dient best te gebeuren vanaf een jonge leeftijd. Immers, 21% van de jongens en 12% van de meisjes die holebi zijn, wordt zich bewust van hun seksuele voorkeur vooraleer zij veertien jaar oud zijn.¹⁵

Recent Vlaams onderzoek naar de schoolloopbaan van jongeren, leidde tot een aantal beleidsrelevante bevindingen.¹⁶ **Zo blijkt dat lesbische meisjes het slechter doen op school dan hun hetero- en homoseksuele leeftijdsgenoten.** Zij behalen immers het hoogste aantal B- en C-attesten. Dit is extra

¹² J. Verbelen, e.a., 'Vlamingen met een handicap en hun situatiebeleving aan de hand van concrete onderzoekscijfers', Stativaria 34, 2005.

¹³ J. Vincke en P. Stevens, 'Een beleidsgerichte algemene survey van Vlaamse homoseksuele mannen en vrouwen. Basisrapport', Universiteit Gent, 1999. Volgens deze onderzoekers varieert het aantal mensen die zich als holebi identificeert tussen 3% en 7%. Gemiddeld genomen denken zij dat het aandeel holebi's in onze maatschappij ongeveer 5% bedraagt. Zij houden hierbij rekening met het feit dat het moeilijk is een definitie te geven van wat een holebi is en met het vermoeden dat het aantal holebi's dat zich als holebi identificeert een onderaantal is.

¹⁴ C. Van Heeringen en J. Vincke, 'Suicidal acts and ideation in homosexual and bisexual young people: a study of prevalence and risk factors', Social Psychiatry and Psychiatric Epidemiology, 2000.

¹⁵ J. Vincke en P. Stevens, 'Een beleidsgerichte algemene survey van Vlaamse homoseksuele mannen en vrouwen. Basisrapport', Universiteit Gent, 1999. Deze uitspraak geldt voor de groep respondenten geboren vanaf 1975.

¹⁶ A. Dewaele, M. Van Houtte, N. Cox en J. Vincke, 'De schoolloopbaan van holebi- en heterojongeren', Steunpunt Gelijkekansenbeleid (Universiteit Antwerpen – Universiteit Hasselt), 2008.

opvallend omdat de situatie omgekeerd is aan die bij de algemene populatie: daarin doen jongens het minder goed dan meisjes. Er is wellicht een verband met de lage scores op het vlak van welbevinden bij jonge meisjes. Dat er bij lesbische en biseksuele meisjes een groter risico bestaat op laag welbevinden, werd onlangs nog bevestigd in Vlaams onderzoek naar hun sociaal en mentaal welbevinden.¹⁷

Holebi-jongeren signaleren voorts dubbel zo vaak pestgedrag dan hun leeftijdsgenoten (11% versus 5%).¹⁸ Tenslotte wees het onderzoek naar de schoolloopbaan van holebi-jongeren uit dat biseksuele jongeren een aparte – en een extra kwetsbare – groep vormen. Biseksuele jongeren onderscheiden zich als groep van heterojongeren én van homo en lesbische jongeren. **Het zijn immers biseksuele jongeren die het hoogst scoren op het ervaren van depressieve gevoelens.** In vergelijking met homo en lesbische jongeren zijn zij ook minder open over hun seksuele voorkeur. Biseksuele jongeren vormden in het verleden nooit een specifieke aandachtsgroep. De kwetsbaarheid van deze groep is een argument om dit in de toekomst wel te doen.

Wat oudere holebi's betreft, toont Nederlands onderzoek aan dat het sociaal isolement bij hen veel hoger ligt dan bij hun heteroseksuele leeftijdsgenoten.¹⁹ Ook blijken de tehuizen en verzorgingsinstellingen zeer 'heteronormatief', waardoor oudere holebi's vaak een opname te lang uitstellen. Het Vlaams onderzoek naar dit thema is zeer beperkt. Wel is het sowieso belangrijk om ervoor te zorgen dat er, in het kader van een steeds toenemende vergrijzing, en in het kader van het optimaliseren van de algemene kwaliteitszorg in de ouderenzorgsector, gewerkt wordt aan het creëren van holebisensitiviteit.

Een groep die zich nog maar zeer recent begint te uiten, is die van de allochtone holebi's. Deze groep wordt geconfronteerd met specifieke problemen, afhankelijk van zowel de cultureel-ethnische achtergrond als – in veel gevallen – de sekse van de betrokkene. Het is belangrijk dat op dit terrein de inspanningen worden voortgezet die zijn gestart, en dit zowel op het gebied van onderzoek, sensibilisering als empowerment.

Het Vlaamse holebibeleid heeft de laatste jaren ook sporadisch aandacht besteed aan een groep die internationaal soms gelieerd wordt aan holebi's, maar die met een heel specifieke problematiek kampt: de **transseksuele personen**. Recent onderzoek toont aan dat zij zich op allerlei vlakken in een **bijzonder kwetsbare positie** bevinden. Zo zijn bijvoorbeeld de werkloosheidscijfers erg hoog, net als de zelfmoordcijfers en gezondheidsproblemen. Dergelijke vaststellingen vragen om een reactie vanuit het beleid.²⁰

Tenslotte wens ik de aandacht te vestigen op het feit dat het aantal besmettingen met hiv en soa bij homomannen in Vlaanderen, net als in andere Westerse landen, de laatste jaren is toegenomen. Meer dan de helft van de geregistreerde seksueel overdraagbare aandoeningen bij mannen wordt in België vastgesteld bij homomannen. Daarnaast doet driekwart van de besmettingen met hiv bij Belgische mannen zich voor bij mannen met homoseksuele contacten. Wellicht is minstens één op dertig Belgische homomannen tussen 25 en 45 seropositief. De oververtegenwoordiging van deze groep in de hiv- en soacijfers, is reden genoeg om te spreken van een ernstig gezondheidsprobleem.²¹

4. Van een integrale toegankelijkheid is nog steeds geen sprake.

Het is bekend dat een toegankelijk samenleving een van de sleutels is tot een actieve en autonome participatie van mensen met een handicap aan het socio-economische leven. Een ontoegankelijk leefomgeving speelt een niet te onderschatten rol bij het creëren van handicap. Maar

¹⁷ M. Schoonacker, E. Dumon, F. Louckx, 'Welebi. Onderzoek naar het sociaal en mentaal welbevinden van lesbische en biseksuele meisjes', Vakgroep Medische Sociologie, Vrije Universiteit Brussel, 2009.

¹⁸ A. Dewaele, M. Van Houtte, N. Cox en J. Vincke, 'De schoolloopbaan van holebi- en heterojongeren', Steunpunt Gelijkekansenbeleid (Universiteit Antwerpen – Universiteit Hasselt), 2008.

¹⁹ J. Schuyf, Oud roze: de positie van lesbische en helseksuele ouderen in Nederland, Utrecht, 1996.

²⁰ J. Motmans, 'Discriminatie en situatie van transseksuele en transgender personen in België', Steunpunt Gelijkekansenbeleid (Universiteit Antwerpen – Universiteit Hasselt i.s.m. UCL-CAP Sciences Humaines), 2009.

²¹ Zie hiervoor het persbericht van Sensoa over de rapporten 'Epidemiologie van aids en hiv-infectie in België. Toestand op 31 december 2007' en 'SOA-Surveillancesysteem via peilnetwerk van klinici in België – jaarrapport 2007'. Beide rapporten zijn in 2008 gepubliceerd door het Wetenschappelijk Instituut Volksgezondheid – Dienst Epidemiologie.

ook in tijden van een steeds toenemende vergrijzing is het belangrijk om versterkt in te zetten op een toegankelijke leefomgeving die ook ouderen toelaat om zo lang mogelijk en zo kwalitatief mogelijk gebruik te maken van de publieke ruimte. **Een toegankelijke leefomgeving kan de individuele zorgvraag mogelijk vermijden of minstens uitstellen.**

Het ontbreekt het Vlaamse toegankelijkheidsbeleid momenteel nog aan een set van indicatoren die de toegankelijkheid van de fysieke leefomgeving en van publieke informatie in beeld brengt en die een gedetailleerde monitoring toelaten. Ondanks het feit dat er op dit moment geen systematische cijfers aanwezig zijn, is er wel het onmiskenbare aanvoelen dat er zich op verschillende terreinen nog problemen voordoen, hetgeen een doorgedreven beleid ter zake meer dan motiveert. Zo bijvoorbeeld stel ik vast dat architecten en ontwerpers tijdens hun opleiding nog maar nauwelijks in contact komen met de principes van het toegankelijk ontwerp en *Universal Design*. **Ik moet zelfs ook vaststellen dat gebouwen die gerealiseerd worden met Vlaamse subsidiemiddelen vaak nog niet voldoen aan de basisvereisten inzake toegankelijkheid.** Ook de toegankelijkheidsonderzoeken in het kader van de databank Toegankelijk Vlaanderen tonen aan dat nog lang niet alle gebouwen die openstaan voor het publiek ook integraal toegankelijk zijn (waarbij het bovendien net die gebouwbeheerders zijn die reeds werk maakten van toegankelijkheid die zich laten opnemen in de databank).

Het belang achter integrale toegankelijkheid wordt meestal uitsluitend vanuit sociaal perspectief bekeken. Internationaal onderzoek wijst echter ook op een belangrijke economische meerwaarde. Mensen met een beperking vormen bijvoorbeeld binnen de toeristische sector een aanzienlijke groep aan potentiële verbruikers, die alleen via een drempelloos aanbod maximaal kan worden aangeboord. Zo werd voor Duitsland, in macro-economische termen, berekend dat een maximale toegankelijkheid van logiesverstrekkende bedrijven, kan staan voor 90.000 nieuwe jobs en voor een groei van het bnp met 0,24%.²²

5. De situatie van nieuwe Vlamingen is nog steeds niet rooskleurig.

Nieuwe Vlamingen bevinden zich vaak in een uiterst ongunstige positie in onze samenleving. Dat blijkt zeer duidelijk uit, bijvoorbeeld, allerlei statistieken en onderzoeken naar hun positie op de arbeidsmarkt en in het onderwijs. Ook in armoedeonderzoek scoren zij vaak slecht.

Zo is er in het onderwijs sprake van een *'leaking pipeline'* bij deze jongeren.²³ Zij nemen proportioneel minder deel aan het kleuteronderwijs, lopen verhoudingsgewijs veel bijkomende vertraging op, zowel in het lager als in het secundair onderwijs, en kennen een grotere ongekwalificeerde uitstroom. Jongens lopen merklijk meer schoolse vertraging op dan meisjes. Concreet is het percentage dat in de eerste cyclus van het algemeen of het technisch secundair onderwijs zit beduidend groter dan het percentage dat terug te vinden is in de tweede cyclus ervan. Dit percentage is op zijn beurt beduidend hoger dan het percentage dat terug te vinden is in de derde cyclus. **Nieuwe Vlamingen vinden we verhoudingsgewijs vaak terug in het technisch-, beroeps en buitengewoon onderwijs.** Het risico om ongekwalificeerd – dat wil zeggen zonder enig diploma of getuigschrift derde graad van het algemeen, technisch of secundair onderwijs – op de arbeidsmarkt te komen, is dan ook groot. Ongeveer de helft van hen verlaat ongekwalificeerd het secundair onderwijs. Ook meisjes die tot deze groep behoren, verlaten vaak ongekwalificeerd het onderwijs (respectievelijk 41% en 43%). Zowel etniciteit als gender spelen hier een rol.²⁴

Nieuwe Vlamingen hebben doorgaans een grotere werkloosheidsgraad, een kleinere werkzaamheidsgraad en een tewerkstelling die niet bepaald duurzaam is. Een aantal cijfergegevens van twee grote deelgroepen van nieuwe Vlamingen, met name personen van Marokkaanse en Turkse personen van origine, illustreert dit. Zo heeft niet minder dan 55,6% van de

²² W. Allemeyer, e.a., *Ökonomische Impulse eines barrierefreien Tourismus für alle*, 2004.

²³ V. Vandezande, M. Swyngedauw, F. Fleischman, G. Baysu, K. Phaet, *Ongelijke kansen en ervaren discriminatie in de Turkse en Marokkaanse tweede generatie*, Instituut voor Sociaal en Politiek Opinieonderzoek KUL, 2009.

²⁴ M. Van Aerschoot, *ZOEM Steunpunt Gelijkekansenbeleid zoekt in op allochtone vrouwen*, Steunpunt Gelijkekansenbeleid, november 2007.

personen van Marokkaanse afkomst en 58,9% van de personen van Turkse herkomst een inkomen beneden de armoedegrens.²⁵

Actief zijn op de arbeidsmarkt is een belangrijke factor in het verkleinen van het armoederisico. In een samenleving waar de gemiddelde levensstandaard wordt bepaald door tweeverdienersgezinnen, is het armoederisico hoger voor éénverdienersgezinnen.²⁶ De werkzaamheidsgraad bij grote groepen nieuwe Vlamingen, zowel bij vrouwen als bij mannen, zeer laag. Bij mannen bedraagt de werkzaamheidsgraad 41%, bij vrouwen slechts 11%. De werkloosheidscijfers liggen heel hoog: 36% van de mannen en 47% van de vrouwen zijn werkloos. Ter vergelijking, bij autochtonen zijn 6% bij de mannen en 7% bij de vrouwen werkloos.²⁷ In de huidige economische crisis blijken nieuwe Vlamingen eens zoveel risico te lopen op werkloosheid dan autochtonen²⁸.

De ongunstige positie van nieuwe Vlamingen, zowel bij mannen als bij vrouwen, in de samenleving kent vele factoren. Ook bestaande genderopvattingen bij deze mannen en vrouwen hebben hierop een invloed. Dat is *bijvoorbeeld* het geval op de lage werkzaamheidsgraad bij vrouwen van Turkse en Marokkaanse origine. Onderzoeksgegevens geven aan dat binnen de bevraagde populatie van Marokkaanse en Turkse Vlamingen (in Antwerpen en Brussel), er een draagvlak is voor vrouwelijke arbeidsparticipatie.²⁹ Er is bij deze groep evenwel geen verlangen naar een egalitaire rolverdeling in het huishouden. Dat is anders bij de bevraagde autochtonen uit dezelfde wijken, die wel *zeggen* dat zij een meer egalitaire rolverdeling willen, maar in de feiten net als de bevraagde nieuwe Vlamingen binnenshuis een veeleer traditionele rolverdeling hebben.

6. Van een samenleving zonder discriminatie is nog steeds geen sprake.

Cijfers maken duidelijk dat – naast een gelijkheidsbeleid dat voornamelijk proactief wordt gevoerd en dat inspeelt op het wegwerken van achterstellingsmechanismen – ook een doorgedreven antidiscriminatiebeleid dat reactief optreedt tegen feitelijke discriminaties, absoluut noodzakelijk is.

Uit recente Europese studies blijkt discriminatie vooral op het vlak van etnisch afkomst, religie en geloof een groeiende realiteit.³⁰ Voor de nieuwe Vlamingen blijkt vooral de situatie op de arbeidsmarkt (17%), de toegang tot dienstverlening (29%), huisvesting (8%) en onderwijs (5%) ernstig.³¹

Met betrekking tot de verschillende discriminatiegronden zijn de jaarverslagen van het Centrum voor gelijkheid van kansen en voor racismebestrijding (hierna verder afgekort tot CGKR) de beste bron voor cijfermateriaal.³² Het Centrum ontving 2.917 meldingen voor België, over alle beschermde kenmerken en levenssferen heen. De overgrote meerderheid van de klachten (1.015 van de 1.754) heeft een link met vooroordelen tegen wat ik onder de term 'nieuwe Vlamingen' vat. Daarna scoort handicap (13% van de meldingen) het hoogst, gevolgd door geloofs- of levensbeschouwing (8%), leeftijd (6%) en seksuele geaardheid (5%). Wanneer ik meldingen betreffende haatmail en samenlevingsproblemen buiten beschouwing laat, hebben de meeste klachten betrekking op werkgelegenheid (22%), vervolgens: private dienstverlening (10%), huisvesting (8%), openbare dienstverlening (7%) en onderwijs (6%). Bij deze cijfers hoort een kanttekening. Het is belangrijk hen in verhouding te plaatsen tot gegevens uit de ons omringende landen en ze te vergelijken in de tijd. Maar fundamenteel is de bevinding dat slecht 1 op de 4 personen die meent slachtoffer te zijn van

²⁵ B. Van Robaey, J. Vranken, N. Perrin en M. Martiniello, 'Armoede bij personen van buitenlandse herkomst: rapport van een onderzoek over de relatie tussen migratie en armoede', Brussel Koning Boudewijnstichting, 2007.

²⁶ I. Marx, G. Verbist, P. Vandenbroucke, K. Bogaerts en J. Vanhille, 'De werkende armen in Vlaanderen, een vergeten groep?', Centrum voor Sociaal Beleid Universiteit Antwerpen, 2009.

²⁷ M. Van Aerscht, 'ZOEM. Steunpunt Gelijkekansenbeleid zoekt in op allochtone vrouwen', Steunpunt Gelijkekansenbeleid, november 2007.

²⁸ Zie hiervoor <http://vdab.be/nieuws/20090514.shtml>.

²⁹ V. Vandezande, M. Swyngedauw, F. Fleischmen, G. Baysu en K. Phalet, 'Ongelijke kansen en ervaren discriminatie in de Turkse en Marokkaanse tweede generatie' Instituut voor Sociaal en Politiek Opinieonderzoek Katholieke Universiteit Leuven, 2009.

³⁰ Zie hiervoor het speciale Eurobarometeronderzoek 'Discrimination in the European Union' van de Europese Commissie, januari 2007 en 'Migrants' experiences of racism and xenophobia in 12 EU member states', European Monitoring Centre on Racism and Xenophobia, mei 2006.

³¹ CGKR, Jaarverslag 2008, 106-107.

³² Met dien verstande dat klachten inzake gender en taal niet door het CGKR worden behandeld. Inzake gender kan men terecht bij het Instituut voor Gelijkheid van Vrouwen en Mannen. Voor taalkwesties is er nog geen bevoegde instantie.

discriminatoire gedrag hier ook effectief een klacht over indient. Het aantal feitelijke discriminaties dient bijgevolg aanzienlijk hoger te worden ingeschat.

Strategische en operationele doelstellingen

Een Vlaamse beleidswerking rond ‘**Gelijke Kansen**’ moet uitgaan van het gegeven dat burgers in de loop van hun leven kunnen worden geconfronteerd met achterstellingsmechanismen die hun volwaardige en gelijkwaardige participatie aan het maatschappelijke leven in de weg staan. Het is aan het beleid om deze mechanismen (drempels) te traceren, weg te werken of te compenseren en om te voorkomen dat er zich nieuwe achterstellingen ontwikkelen. Hiertoe wil ik werken op niveau van de individuen uit deze kansengroepen, op niveau van de kansengroepen zelf en op niveau van de maatschappij en haar burgers. Dit alles met specifieke aandacht en respect voor diversiteit binnen de groepen en tussen de groepen onderling.³⁴

Als minister van Gelijke Kansen ben ik inhoudelijk verantwoordelijk voor de thema’s ‘gender’, ‘seksuele identiteit’, ‘integrale toegankelijkheid’ en ‘handicap’. Sleutelprocessen die hierbinnen generiek spelen zijn emancipatie en maatschappelijke solidariteit. Dit alles met specifieke aandacht en respect voor diversiteit binnen de groepen en tussen de groepen onderling.

In de eerste plaats wil ik voor iedere doelgroep een apart beleid uittekenen met specifieke initiatieven en eigen partners. Hiermee speel ik in op het feit dat de basisprincipes achter een gelijkekansenbeleid (emancipatie, diversiteit, solidariteit) wel generiek zijn en gelden ongeacht de doelgroep waarop het zich richt, maar dat de mechanismen die spelen in de achterstelling van doelgroepen verschillen en andere beleidsmaatregelen vergen. Een ‘*one size fits all-benadering*’ is uit den boze. Iedere doelgroep vraagt ook zijn eigen benadering en dit vanuit een specifiek uit te bouwen expertise, middenveld enzovoort.

Met een dergelijke doelgroepgeoriënteerde aanpak mag echter niet voorbij worden gegaan aan het gegeven dat verschillende achterstellingsmechanismen ook met elkaar in interactie gaan en elkaar kunnen versterken. Verschillende aspecten van identiteit komen niet onafhankelijk van elkaar tot stand, maar beïnvloeden elkaar. Mensen zijn niet alleen vrouw of man, maar ook, bijvoorbeeld, arm of rijk, holebi of hetero. Vanuit Gelijke Kansen wil ik trachten deze ‘kruispunten’ naar de oppervlakte te brengen en er beleidsmatig op inspelen. In deze context voeg ik ook het thema ‘etnisch-culturele diversiteit’ als afzonderlijk thema aan het beleid toe. In het bijzonder wil ik inspelen op die situaties waarbij etniciteit in combinatie met de andere beleidsthema’s voor specifieke vormen van ongelijkheid zorgt. Daarmee wil ik uitsluitend de bijzondere betekenis van dit thema, naast alle andere, in de verf zetten, en linken leggen met de andere bevoegdheden die in mijn portefeuille zitten: onderwijs, jeugd en Brussel.

Het gelijkekansenbeleid zal zowel verticaal als transversaal worden gevoerd, waarbij beide assen complementair aan elkaar zullen worden ingezet. Achterstellings- en uitsluitingsmechanismen doen zich voor op vele terreinen van het maatschappelijke leven. Daarom wordt vanuit het Vlaamse gelijkekansenbeleid domeinoverschrijdend of transversaal gewerkt. Mijn betrachting is om via die weg systematisch een gender-, holebi-, toegankelijkheids-, handicap en etnisch-cultureel perspectief te implementeren (*mainstreamen*) in alle Vlaamse beleidsdomeinen, en om de betrokken beleidsmakers te stimuleren en te ondersteunen in het nemen van initiatieven die gelijke kansen bevorderen. Het centrale gelijkekansenbeleid zal dus de stuwkracht zijn voor verandering, terwijl de concrete maatregelen op vele terreinen liggen.

Naast de rol van coördinator van een transversaal gelijkekansenbeleid voor Vlaanderen, zal ik ook een expliciet verticaal of functioneel gelijkekansenbeleid voeren met eigen prioriteiten en middelen. Zo wil ik met een stevig arsenaal aan instrumenten het transversaal beleidsproces continu voeden,

³³ Zie hiervoor het speciale Eurobarometeronderzoek ‘Discrimination in the European Union’ van de Europese Commissie, januari 2007.

³⁴ Emancipatie wil zeggen mensen de vaardigheden aanleren om, op basis van individuele voorkeuren en behoeften, tot bewuste ontplooiing te komen. Terwijl bij emancipatie de ontplooiing van het individu centraal staat, is het vertrekpunt bij diversiteit de verschillen tussen sociale groepen (en niet de verschillen binnen één bepaalde sociale groep). Via het streven naar solidariteit wordt ook de maatschappij geresponsabiliseerd en wordt er gewerkt aan een sterkere sociale samenhang en worden stereotype opvattingen uit de weg geruimd.

ondersteunen en stimuleren hetgeen essentieel is om inzake *mainstreaming* enige vooruitgang op het terrein te boeken.

Deze verticale werking behelst onder meer de ontwikkeling van wetenschappelijk onderbouwde expertise die inzicht geeft in de situatie van de doelgroepen van het gelijkekansenbeleid, in de problemen die ze ervaren en in de mogelijke oplossingen, en de ontwikkeling van indicatoren ter opvolging van de evoluties op het terrein. Ook worden methodieken en instrumenten ontwikkeld als stimulans voor - en ter ondersteuning van - de beleidsdomeinen en sectoren in hun werking rond gelijke kansen. Daarnaast wordt de brede bevolking gesensibiliseerd via het verspreiden van informatie en via campagnes en wordt er, waar nodig, gewerkt aan een eigen wettelijk kader.

De kracht achter het verticale gelijkekansenbeleid ligt ook in de uitbouw van zorgvuldig uitgekozen partnerships binnen het middenveld, de academische wereld en de andere beleidsniveaus. Daarbij wordt gezorgd voor een continue wisselwerking tussen beleid, wetenschap en ervaringsdeskundigheid - drie pijlers die bijdragen tot een onderbouwde en gedragen beleidsvoering.

Naast dit gelijkekansenbeleid zal ik ook verder vorm en inhoud geven aan het expliciet **gelijkebehandelingsbeleid of antidiscriminatiebeleid** dat eind vorige legislatuur in de steigers werd gezet. Terwijl het gelijkekansenbeleid voornamelijk staat voor een proactief beleid, dat zich richt op preventieve acties die discriminaties moeten helpen voorkomen en achterstellingsmechanismen moeten ondermijnen, heeft het gelijkebehandelingsbeleid eerder een reactieve invalshoek. Hierbij komt de – juridische – bestrijding van feitelijke discriminaties op het voorplan. De scope van het gelijkebehandelingsbeleid is overigens ruimer dan dat van het gelijkekansenbeleid. Het omvat een grotere waaier van 16 beschermde kenmerken, zoals bepaald in het decreet houdende ‘het kader voor het Vlaamse gelijkekansen- en gelijkebehandelingsbeleid’ (*Belgisch Staatsblad* 23 september 2008). Dit decreet, dat verder in deze nota zal worden afgekort tot het ‘Gelijkekansendecreet’, legt de contouren vast voor zowel het gelijkekansenbeleid als het antidiscriminatiebeleid dat ik zal voeren.

I. Het gelijkekansenbeleid

A. De horizontale component van het Vlaamse gelijkekansenbeleid.

SD 1. Alle Vlaamse beleidsdomeinen integreren een gelijkekansenperspectief in hun werking.

Wat de horizontale component van het Vlaamse gelijkekansenbeleid betreft, neem ik een stimulerende en coördinerende rol op. De doelstelling van deze horizontale werking is om systematisch een gelijkekansenperspectief te integreren in alle Vlaamse beleidsdomeinen en om de betrokken beleidsmakers aan te sporen en te ondersteunen in het nemen van initiatieven die gelijke kansen bevorderen. De aansturing van dit proces is, met andere woorden, een opdracht voor het Vlaamse gelijkekansenbeleid, terwijl de concrete maatregelen in vele Vlaamse beleidsdomeinen tot stand komen.

De vorige legislatuur werd voor het uitbouwen van het horizontale gelijkekansenbeleid de open coördinatiemethode (hierna verder afgekort tot OCM) geïnstalleerd. Essentieel aan deze methode is dat verschillende actoren (*in casu* de leden van de Vlaamse Regering) gezamenlijk doelstellingen afspreken, waarna elk van hen verantwoordelijk is voor de realisatie binnen het eigen bevoegdheidsdomein. Ook eigen aan deze methode is dat ze beschouwd wordt als een leerproces waarbij veel plaats is voor het uitwisselen van goede praktijken. Het gebruik van de OCM als methodologie voor het uitbouwen van een horizontaal gelijkekansenbeleid werd overigens uitdrukkelijk decretaal verankerd in het Gelijkekansendecreet.

Een belangrijke rol in het hele OCM-proces wordt vervuld door de ambtelijke, beleidsdomeinoverschrijdende Commissie Gelijke Kansen. Zij is samengesteld met vertegenwoordigers uit alle beleidsdomeinen (alle departementen en een aantal agentschappen). In de schoot van deze commissie worden zowel de actieplannen opgesteld, de voortgang opgevolgd als de evaluatie uitgevoerd. Ook wordt er veel aandacht besteed aan expertiseontwikkeling. Mijn administratie zit deze ambtelijke commissie voor.

De OCM draagt het woord ‘open’ in haar naam. Dit slaat niet enkel op de beoogde transparantie van het proces, maar ook op het feit dat alle relevante actoren erin betrokken worden: niet enkel de administratie, maar ook de Steunpunten Beleidsvoorbereidend Onderzoek, de sociale partners, het middenveld, enzovoort. Het gelijkemansbeleid is dus niet enkel een opdracht voor de ‘titelvoerende’ Vlaamse minister. Elke minister in de Vlaamse Regering draagt hiervoor verantwoordelijkheid, net als voor het optimaal organiseren van het OCM-proces in het eigen beleidsdomein en voor de realisatie van de actieplannen die vanuit haar of zijn bevoegdheidsdomeinen zijn ingediend.

Begin volgend jaar gaat er een nieuwe OCM-cyclus van start, met een nieuw doelstellingenkader en nieuwe acties. Deze cyclus loopt af eind 2014 (en krijgt nog een staartje begin 2015, wanneer er verslag wordt uitgebracht over de tweede reeks actieplannen).

OD 1.1. Het opstellen van een Masterplan Gelijke Kansen waaraan wordt meegewerkt door alle Vlaamse ministers en in nauw overleg met het middenveld.

Zoals vooropgesteld in het Gelijkekansendecreet moet de Vlaamse regering binnen de negen maanden na haar aantreden, met andere woorden, in de lente van 2010, de strategische en operationele doelstellingen bepalen waarbinnen tijdens de nieuwe OCM-cyclus zal worden gewerkt. Ik zal het overleg hier rond coördineren. Vervolgens zal de ambtelijke, beleidsdomeinoverschrijdende Commissie Gelijke Kansen na de zomer van dat jaar een geïntegreerd actieplan finaliseren dat wordt voorgelegd aan de Vlaamse Regering en het Vlaams Parlement. Dat geïntegreerd actieplan heeft als looptijd 2011-2012. Begin 2013 worden nieuwe actieplannen opgemaakt ter concretisering van de in 2010 bepaalde doelstellingen. Deze actieplannen hebben als looptijd 2013-2014.

Tijdens de eerste OCM-cyclus werd er gefocust op de thema's ‘gender’, ‘seksuele identiteit’ en ‘fysieke toegankelijkheid’. In de nieuwe OCM-cyclus zet ik dit alles verder, met dien verstande dat ‘etnisch-culturele diversiteit’ nu een bijzonder thema is, en breid ik onze *scoop* verder uit met de thema's ‘toegankelijkheid van informatie’ en ‘handicap’.

Hiernaast is het ook de bedoeling om vanuit Gelijke Kansen de dialoog aan te gaan met het Vlaamse beleidsdomeinen Inburgering. Om het Gelijkekansendecreet te implementeren dient er in de toekomst immers ook, zonder dat er in het decreet een startmoment terzake wordt vastgelegd, met betrekking tot de doelgroepen ‘nieuwe Vlamingen’ een volwaardig horizontaal gelijkemansbeleid te worden uitgebouwd. Het Vlaams Regeerakkoord spreekt in dat kader van de uitbouw van een Masterplan Gelijke Kansen, dat tot stand komt via toepassing van de OCM.

In de eerste ‘OCM-cyclus’ (2005-2009) is vooral gefocust op het opstarten van het OCM-proces, met name het opzetten van de nodige structuren en het creëren van dynamiek, motivatie en draagvlak bij alle betrokken actoren. In de tweede ‘OCM-cyclus’ (2010-2014) wil ik inzetten op inhoudelijke verdieping en op een groeiende maatschappelijke impact. Het vastleggen van een optimaal doelstellingenkader en inzetbare indicatoren is hierbij een cruciale eerste stap.

Ik zie OCM als een participatief proces, waarbij het middenveld nauw wordt betrokken. Ik zal bij een brede waaier aan *stakeholders* (middenveldorganisaties, sociale en andere partners) informeren naar de grootste knelpunten die zij momenteel vaststellen op het vlak van gelijke kansen in Vlaanderen, en naar de verwachtingen die zij hebben met betrekking tot de rol van de Vlaamse Overheid in het aanpakken ervan. Deze knelpunten en verwachtingen zullen vertaald worden in het doelstellingenkader dat aan de Vlaamse Regering zal worden voorgelegd.

OD 1.2 De maatschappelijke vooruitgang op het vlak van gelijke kansen in Vlaanderen, wordt gemonitord.

De selectie van goede indicatoren is cruciaal voor het welslagen van het OCM-proces. Zonder dergelijke kwantitatieve en kwalitatieve indicatoren is het onmogelijk om te monitoren of de gewenste maatschappelijke veranderingen effectief plaatsvinden. Toch blijkt het – zowel in Vlaanderen als daarbuiten – erg moeilijk om tot bruikbare gelijkemansindicatoren te komen. Dit heeft wellicht te maken met de complexiteit van de gelijkemansproblematiek. Het is immers niet altijd even

eenvoudig om indicatoren te vinden die *én* een maatschappelijke verandering in kaart brengen *én* een rechtstreekse impact aangeven van de voorgestelde acties op het voltrekken van die maatschappelijke verandering. Het is hierbij bovendien cruciaal dat de indicatoren divers zijn en ruimte geven om het multidimensionale karakter van ‘ongelijke kansen’ zichtbaar te maken en aan te pakken. Het is hierbij overigens *niet* de bedoeling om een overvloed aan indicatoren te bepalen, wel om een beperkt aantal indicatoren op te stellen die voldoende de *kernpunten* van het gelijkemansvraagstuk weerspiegelen. Net zoals, bijvoorbeeld, de werkloosheids- of werkgelegenheidsgraad dat kunnen op het gebied van werkgelegenheid.

Wat ‘OCM-indicatoren’ betreft, dient er zowel gezocht te worden naar indicatoren die gelden voor alle beleidsdomeinen, als – en zo mogelijk nog meer – naar indicatoren die van toepassing zijn in één of meerdere beleidsdomeinen.

Voor het bepalen van die indicatoren is een combinatie van allerlei expertise nodig: een gedetailleerde kennis van de respectievelijke beleidsdomeinen, een grondige kennis van de manier waarop achterstellingsmechanismen een impact kunnen hebben in die beleidsdomeinen, en een gedegen kennis over het opstellen van realistische en meetbare beleidsindicatoren. Ik hoop er via het samenbrengen van de (expert)leden van de ambtelijke, beleidsdomeinoverschrijdende Commissie Gelijke Kansen, de ambtelijke cel Gelijke Kansen in Vlaanderen, het Steunpunt Gelijkekansenbeleid (omwille van hun expertise in achterstellingsmechanismen) en de Studiedienst van de Vlaamse Regering (omwille van hun expertise in onder andere het bepalen en monitoren van beleidsindicatoren) in te slagen om *geschikte indicatoren* op te stellen.

OD 1.3. Het implementeren van een gelijkemansperspectief in alle Vlaamse bevoegdheidsdomeinen via de toepassing van de OCM wordt versterkt door een systematische screening van en advisering bij sleutelteksten in het beleidsproces.

Niet alleen via de realisatie van de OCM-actieplannen kan transversaal aan de implementatie van een gelijkemansperspectief worden gewerkt. Ik wil deze legislatuur bekijken hoe dit proces kan versterkt worden via de screening van en de ondersteuning bij de opmaak van sleuteldocumenten in de verschillende beleidsdomeinen. Ik zal samen met de minister van Bestuurszaken bekijken hoe en in welke mate een instrument kan worden ingeschreven in de ambtelijke reguleringssimpactanalyse (RIA) waarmee beleidsvoornemens kunnen worden gescreend op hun gevoeligheid ten aanzien van de doelgroepen achter het Gelijkekansenbeleid. Hiermee wordt aansluiting gezocht bij een verzuiming van het gelijkemansmiddenveld, bijvoorbeeld door de burgerrechtenorganisatie ‘Gelijke Rechten voor Iedere Persoon met een handicap’ (hierna verder afgekort tot GRIP).

Weinig effectieve, bureaucratische rompslomp en onnodige verzwaring van allerlei procedures moet hierbij absoluut worden vermeden. Ik zal in de komende legislatuur laten onderzoeken hoe een dergelijke screening effectief kan leiden tot beter bestuur, oftewel hoe een minimale inzet van expertise (en eventueel middelen) een maximaal maatschappelijk rendement kan bewerkstelligen.

B. De verticale component van het Vlaamse gelijkemansbeleid.

1. Gendermechanismen verhinderen niet langer gelijke kansen.

Wat tot voor enkele jaren een gelijkemansbeleid voor vrouwen heette (of in het beste geval: een gelijkemansbeleid ‘man-vrouw’), heet nu een *genderbeleid*. Dit is een goede evolutie. Door te focussen op gender verschuift de klemtoon van een achterstandsdenken (‘vrouwen moeten achterstand op mannen inhalen’) naar een erkenning van structureel verankerde mechanismen die de concrete leefsituatie van *zowel* vrouwen *als* mannen ingrijpend vormen en beïnvloeden.

Maar wat is gender?

Gender is de sociale constructie van respectievelijk vrouwelijkheid en mannelijkheid. Het is een constructie die veranderlijk is in tijd en ruimte. Gender is een maatschappelijk ordeningsprincipe, dat in sterke mate bepaalt hoe individuen zich kunnen ontplooiën. Dat ordeningsprincipe is

geïncorporeerd in maatschappelijke structuren en instituten en wordt erdoor bekrachtigd en verder geïmplementeerd. *Een voorbeeld.* Wanneer een kleuterleerkracht aan de ouders de opdracht geeft om de jongetjes te verkleden als ‘stoere ridders’ en de meisjes als ‘mooie prinsessen’, dan is die leerkracht op dat ogenblik aan het ‘engenderen’: een genderbias aan het bekrachtigen en aan het doorgeven.

Veel van de ongelijke kansen die burgers ervaren in concrete fasen van hun leven en in concrete maatschappelijke domeinen, hebben te maken met verwachtingen en beperkingen die gecreëerd worden door het optreden van gendermechanismen. Dergelijke mechanismen treden op in alle mogelijke domeinen van het leven, zowel publiek als privé.

Door het over gender te hebben, komen ook *mannen* duidelijk in beeld. Ook zij bewegen zich binnen maatschappelijk en cultureel bepaalde klijtlijnen, en kunnen er het ‘slachtoffer’ van zijn. De situatie van mannen en die van vrouwen zijn bovendien relationeel verbonden: verander iets aan de ene, en de impact op de andere is merkbaar. **Een genderbeleid is dus zowel een vrouwen- als een mannenzaak.**

Het onder de aandacht brengen van de wijze waarop gender als ordeningsprincipe werkt, is een opdracht voor deze legislatuur. Een focus op het veranderen van concrete situaties (zoals het bewerkstelligen van een beter evenwicht tussen betaalde arbeid en zorgarbeid bij mannen en vrouwen, of het wegwerken van de loopbaankloof) heeft immers pas echt kans op slagen, wanneer burgers ook zicht krijgen op het feit dat die situaties het gevolg zijn van gendermechanismen. Ik wens dus volop in te zetten op het bewerkstelligen van een ‘genderblik’ bij de burger, om de samenleving bewust te maken van het feit dat haar werking in grote mate gebaseerd is op ‘gender’ als ordeningsprincipe.

Daarnaast wil ik uiteraard ook een aantal bestaande ongelijkheden en ongelijke kansen tussen mannen en vrouwen aanpakken die het resultaat zijn van dergelijke gendermechanismen.

SD 2. De Vlaamse samenleving streeft naar een maatschappij waarin gendermechanismen niet langer voor ongelijke kansen en ongelijkheid zorgen.

Vanaf onze geboorte zij wij constant ondergedompeld in een omgeving waarin gendermechanismen een grote impact hebben op de wijze waarop wij ons leven kunnen uitbouwen. Die alomtegenwoordigheid van gendermechanismen zorgt voor gewenning waardoor hun werking niet meer in vraag wordt gesteld. Meer nog, wij ‘herkennen’ deze mechanismen vaak niet eens. Dat komt omdat iedereen deze gendermechanismen in grote mate heeft geïnterioriseerd. Dat wil zeggen dat wij ze ons hebben eigen gemaakt en er (vaak onbewust) naar handelen. Veel van de ongelijke kansen die burgers ervaren in concrete fasen van hun leven en in concrete maatschappelijke domeinen, hebben te maken met verwachtingen en beperkingen die gecreëerd worden door het optreden van gendermechanismen. Het wegwerken van die ongelijke kansen zal pas écht effect hebben wanneer wij allen herkennen *hoe* en *wanneer* gender zijn stempel drukt op ons handelen en wij dit in vraag durven stellen.

OD 2.1. Het creëren van genderbewustzijn bij de Vlaming.

Een genderbewustzijn creëren is niet evident. Terwijl gender een term is die actief gebruikt wordt door onderzoekers, beleidsmakers en actoren uit het middenveld, is hij verre van ingeburgerd daarbuiten. Ik zie het als mijn taak om met de hulp van het middenveld de term, maar vooral de inzichten erachter, in te burgeren. Het zoeken naar manieren om het engenderingsproces inzichtelijk voor te stellen, is hierbij een uitdaging.

Het begrip ‘gender’ en de achterliggende mechanismen inburgeren bij de Vlaamse bevolking vergt een goed doordachte aanpak en een grondige voorbereiding. Ik zal dan ook een geïntegreerd sensibiliseringsplan ontwikkelen waarin zeker plaats zal zijn voor een campagne en een brede waaier aan informerende initiatieven. De onderliggende boodschap luidt: onze maatschappij wordt sterk gedomineerd door gendermechanismen; ze treffen ons allemaal (vrouwen en mannen, jong en oud, allochtoon en autochtoon); ze hebben veel ongewenste effecten, maar gender als constructie is veranderlijk, dus wij kunnen er allemaal samen iets aan doen.

SD 3. Mannen en vrouwen participeren evenwichtiger aan het maatschappelijk leven.

Mannen zijn nog steeds oververtegenwoordigd in sleutelposities in het maatschappelijke domein. Er is een geleidelijke verbetering waar te nemen, maar van een evenwicht is nog steeds geen sprake. Beleidsinitiatieven blijven nodig. Ik zal mij tijdens deze legislatuur enerzijds focussen op het bewerkstelligen van een evenwichtige aanwezigheid van mannen en vrouwen in de politieke besluitvormings-, advies- en bestuursorganen van de publiekrechtelijke instanties en anderzijds inzetten op het stimuleren van deze evenwichtige aanwezigheid bij privaatrechtelijke bestuursorganen en op de werkvloer.

OD 3.1. Het aanpassen van de kieswetgeving voor de lokale verkiezingen.

Op federaal en Vlaams niveau zijn er steeds meer vrouwen te vinden in de politieke besluitvormingsorganen. Na de verkiezingen van 7 juni 2009 is het aandeel vrouwen in het Vlaams Parlement gestegen tot 41%. Dit is nog steeds geen pariteit, maar overstijgt alvast de symbolische 33%.

Op het lokale niveau is er echter nog veel werk aan de winkel. Momenteel zijn 34% van de gemeenteraadsleden van het vrouwelijke geslacht. De situatie op vlak van de uitvoerende macht is nog minder evenwichtig. Slechts 27% van de schepenen zijn vrouwen, evenals slechts 9,4 (!)% van de burgemeesters. Het is dus belangrijk om bij de lokale verkiezingen van 2012 vanuit het Vlaamse gelijkheidsbeleid sterk uit de hoek te komen, en dit met twee doelgroepen voor ogen. Enerzijds de kiezers, via het opzetten van een sensibiliseringscampagne, anderzijds de partijen zelf, die instaan voor de samenstelling van de lijsten en voor het toewijzen van de uitvoerende mandaten.

Ik zal samen met mijn collega bevoegd voor Binnenlands Bestuur een decretaal initiatief nemen om de rits bij de eerste twee plaatsen op de lijsten voor de lokale verkiezingen in te voeren.

OD 3.2. Het verhogen van een evenwichtige aanwezigheid van mannen en vrouwen in advies- en bestuursorganen, en dit zowel in de organen gelieerd aan de Vlaamse overheid als in de privésector.

Bestuurs- en adviesorganen gelieerd aan de Vlaamse Overheid. Tijdens de afgelopen legislatuur kwam een decreet in voege 'houdende bevordering van een meer evenwichtige participatie van vrouwen en mannen in advies- en bestuursorganen van de Vlaamse overheid' (*Belgisch Staatsblad 6 augustus 2007*). Ik zal op basis van dit decreet, dat verder in deze nota afgekort wordt tot het MEP-decreet (Meer Evenwichtige Participatie), nadere initiatieven ontwikkelen om de toepassing van het decreet te stimuleren en te monitoren.

De Vlaamse regelgeving rond evenwichtige vertegenwoordiging van vrouwen en mannen in advies- en bestuursorganen van de Vlaamse Overheid zit nog in de implementatiefase. Op basis van gegevens uit de databank 'Vlaamse Instellingen, Organen en Mandaten', de zogenaamde 'Vliom-databank' die beheerd wordt door de Afdeling Kancelarij, blijkt dat zeker 1 op 4 organen niet evenwichtig is samengesteld. Het is dan ook noodzakelijk om de stand van zaken nauwgezet te monitoren. Mijn administratie, die de samenstelling op continue basis opvolgt en organen die niet in orde zijn, aanspoort, zal jaarlijks een verslag opmaken en zal over de voortgang jaarlijks rapporteren aan het Vlaams Parlement.

Om de stand van zaken adequaat te kunnen monitoren, is het belangrijk dat de Vliom-databank over volledige en actuele gegevens beschikt. *Dit is momenteel nog niet helemaal het geval.* Hier is niet enkel een verantwoordelijkheid weggelegd voor de Afdeling Kancelarij, maar ook voor de verschillende beleidsdomeinen die informatie moeten aanleveren.

Ik zal voorts een geïntegreerd flankerend beleid opzetten voor het oplossen van knelpunten met betrekking tot het uitvoeren van het MEP-decreet.

Privaatrechtelijke bestuursorganen. Ik wil deze legislatuur ook inzetten op de private markt. In 57% van alle beursgenoteerde bedrijven in België blijkt immers geen enkele vrouw in de Raad van Bestuur

te zetelen. Ik zal stimulerende en ondersteunende maatregelen uitwerken die hier verandering in kunnen brengen. Hiervoor laat ik mij inspireren door de Scandinavische succesrijke voorbeelden op dit vlak.

OD 3.3. Het verhogen van de evenwichtige vertegenwoordiging van mannen en vrouwen op de werkvloer zodat de loopbaankloof vermindert.

De loopbaankloof is een hardnekkig zeer. De problematiek is uiterst complex. De componenten zijn bekend: vrouwen botsen op een ‘glazen plafond’ (de zogenaamde verticale segregatie) en zijn hierdoor ondervertegenwoordigd in leidinggevende functies en oververtegenwoordigd in lagerbetaalde (zorg)sectoren. Vrouwen werken veel vaker deeltijds: in de leeftijdsgroep 25-49 jaar bedraagt hun aandeel 32,5%, tegenover 3,6% van hun mannelijke leeftijdsgenoten. Vrouwen hebben ook veel vaker discontinue loopbanen, met verminderde doorgroeimogelijkheden, minder anciënniteit en een lager pensioen tot gevolg. Ten slotte verdienen vrouwen nog steeds een stuk minder dan mannen. In 2005 verdiende de gemiddelde voltijdse werkende vrouw in Vlaanderen 501€ minder dan haar mannelijke collega, oftewel *gemiddeld 82% van zijn loon*. Een deel van de loonkloof is evenwel niet terug te brengen op aspecten zoals deeltijds werk of de sector van tewerkstelling. Met andere woorden, een deel van de loonkloof blijft vandaag onverklaard. De loonkloof is bovendien kleiner dan de financiële kloof. Mannen krijgen immers meer premies, bonussen, delen vaker in de winst en hebben meer extralegale voordelen.

De loopbaankloof is evenwel niet enkel terug te brengen tot de werkvloer, maar gaat veel breder. Zij vindt haar oorsprong al in de fase ervoor – tijdens de studiekeuze in het onderwijs – en heeft ook heel veel te maken met de combinatie van werk en gezin, waarin rolpatronen vaak overduidelijk de bovenhand nemen. De sleutels voor het wegwerken van de loopbaankloof liggen, met andere woorden, voornamelijk in de beleidsdomeinen Onderwijs, Werkgelegenheid, Welzijn, Economie en Sociale Economie. Vanuit mijn coördinerende bevoegdheid zal ik deze domeinen in het kader van het OCM-proces stimuleren tot het ondernemen van gerichte acties. Zo zal ik de opmaak bepleiten van een *Vlaams actieplan ‘Bestrijding van de loopbaankloof mannen-vrouwen’*. Voor de eigenlijke opmaak ervan zie ik een belangrijke rol weggelegd voor de Sociaal-Economische Raad van Vlaanderen (hierna afgekort tot SERV), de Vlaamse Interuniversitaire Raad (hierna afgekort tot VLIR), de Vlaamse Hogescholenraad (VLHORA) en de onderwijsverstreckers. Ook het Steunpunt Werk en Sociale Economie, het Vlaams Interuniversitair Onderzoeksnetwerk Arbeidsmarktrapportering (hierna afgekort tot VIONA) en andere instanties die arbeidsmarktonderzoek verrichten, dienen hierbij betrokken te worden.

Als Vlaams minister voor Gelijke Kansen zal ik de loopbaankloof ook bestrijden via mijn vertikaal gelijkheidsbeleid. Hierbij zal ik vooral inzetten op het informeren en sensibiliseren van de Vlaamse burgers over de loopbaankloof, en meer bijzonder over de gevolgen van beslissingen op het vlak van studies en werk.

Veel personen – en in de praktijk zijn dat overwegend vrouwen – nemen op een bepaald moment in hun loopbaan ingrijpende beslissingen zoals het overgaan tot deeltijds werk of het uittreden uit de arbeidsmarkt. Velen nemen dergelijke beslissing omdat het op dat moment de beste (of soms ook enige) mogelijkheid lijkt om arbeid en zorg te combineren. Omdat het niet evident is om de gevolgen van dergelijke beslissingen op de verdere loopbaan te voorspellen, lijkt het ons op de eerste plaats aangewezen om de werknemers te informeren over de financiële consequenties, op fiscaal vlak en wat pensioensopbouw betreft. Tegelijkertijd kan ook informatie worden verstrekt over alternatieve scenario’s om werk en privé te combineren. Mijn streefdoel is hierbij dat iedere persoon die bij zijn/haar werkgever of personeelsdienst informatie opvraagt over deeltijdse arbeid of een uittreding, of dit daadwerkelijk aanvraagt, informatie rond de gevolgen hiervan ontvangt. Met dit initiatief wil ik ook eventuele ‘automatismen’ die worden ingegeven door genderpatronen, aan de oppervlakte brengen en bespreekbaar maken binnen de gezinscontext.

Voorts wens ik, in het algemeen, partners te responsabiliseren wanneer een van hen beslist om deeltijds te gaan werken of uit de arbeidsmarkt te treden, en welke de gevolgen daarvan zullen zijn.

Dit gebeurt niet om hen op andere gedachten te brengen, maar wel omdat zij duidelijk afspraken *kunnen* maken inzake compensatie in geval van een relatiebreuk.

Waar gaat het concreet om?

Bij personen (meestal vrouwen) die tijdens hun loopbaan langdurig deeltijds werkten of uit de arbeidsmarkt traden, veelal om hun inzet in het gezin te vergroten, merk ik dat er dikwijls problemen optreden op het moment dat de relatie stukloopt. Te vaak is de partner die zich volledig op zijn (soms haar) loopbaan kan concentreren, niet bereid om een evenredige compensatie te voorzien voor het verlies aan loon, sociale rechten en loopbaankansen die de andere partner kent. Een relatief eenvoudige wijze om deze (voor partners vaak) bittere en frustrerende situaties te vermijden is om via een notariële akte afspraken te maken over compensaties bij een eventuele relatiebreuk.

Terwijl het opmaken van een huwelijks- of samenlevingscontract tegenwoordig ingeburgerd is, geldt dat niet voor het officieel maken van bijkomende afspraken bij levenslooptransities met een mogelijke zware financiële impact. Hiervoor is een mentaliteitsverandering nodig. Voor velen lijkt een dergelijke actie een gebrek aan geloof in de partner of in de relatie te impliceren, terwijl het precies een teken is van respect voor elkaar: 'zelfs *àls* er ooit een kink in de kabel zou komen, blijven wij fair en kunnen wij écht stellen dat wij samen de verantwoordelijkheid voor ons gezin opnemen'.

Het is die boodschap die ik wens over te brengen. Ik laat in kaart brengen hoe dergelijke clausules bij huwelijks- en samenlevingscontracten eruit zouden kunnen zien en zal die informatie vervolgens bekend te maken, samen met een sensibiliseringscampagne die bovenstaande mentaliteits- en gedragsverandering moet teweeg brengen.

Met deze maatregel beoog ik verschillende objectieven. Ik wil benadrukken dat de zorg voor het gezin een gezamenlijke verantwoordelijkheid is voor partners. Niet het minst wens ik op deze wijze ook het armoederisico van vrouwen te beperken. Uit statistieken blijkt immers dat alleenstaande moeders met kinderen een groot risico lopen op armoede. Meer in het algemeen toont onderzoek ook aan dat vrouwen een groter risico lopen om er na een relatiebreuk financieel op achteruit te gaan, terwijl hun mannelijke partners het financieel net beter gaan doen.

OD 3.4. Versterking van de kwetsbare groep alleenstaande ouders op de arbeidsmarkt.

Bij het nastreven van een evenwichtige participatie van mannen en vrouwen op de arbeidsmarkt, is het belangrijk om oog te hebben voor een extra kwetsbare groep: de alleenstaande ouders.

Het overgrote deel van de alleenstaande ouders zijn moeders. Cijfers uit 2003 leren dat toen 12,2 % van de 15- tot 54-jarige moeders met minimum 1 minderjarig kind in hun huishouden alleenstaand was. Onder de vaders ging het over 2,1%. In 1991 was 80,6% van de alleenstaande ouders vrouw; in 2003 is dit licht gestegen tot 81,7%. Alleenstaande ouders hebben een vergroot risico om in een armoedesituatie terecht te komen. Momenteel leeft maar liefst 24% van de alleenstaande ouders in een armoedesituatie (tegenover 11% van de Vlamingen).

Een factor die hierin een belangrijke rol speelt, is het feit dat ook op de arbeidsmarkt hun situatie niet rooskleurig is. Op basis van werkzaamheidscijfers uit 2006 blijkt dat slechts 65% van de alleenstaande moeders een betaalde baan heeft, alhoewel zij de enige mogelijke kostwinner zijn. Dit is lager dan bij de moeders die samenleven met een partner. De werkzaamheidsgraad van alleenstaande vaders is hoger dan deze van de alleenstaande moeders, maar ook bij de mannen hebben alleenstaande vaders minder vaak een betaalde baan dan vaders uit een ouderpaar. Daarnaast is de werkloosheidsgraad van alleenstaande moeders zeer hoog: iets meer dan één op vijf is werkloos. En als zij *wel* een job hebben, dan is het combineren van arbeid en gezin voor hen vaak extra moeilijk.

Ik kijk uit naar de resultaten van het onderzoek naar de loopbanen en loopbaankansen van alleenstaande ouders dat in 2010 wordt afgerond aan het Steunpunt Gelijkekansenbeleid en zal op basis van de beleidsaanbevelingen stappen ondernemen.

SD 4. Mannen en vrouwen aanzetten tot een evenwichtige participatie aan huishoud- en zorgtaken.

Dat vrouwen nog steeds meer taken in het huishouden opnemen dan mannen, en nog steeds meer tijd spenderen aan huishoudelijke taken, is een steeds terugkerende bevinding bij tijdsbestedingsonderzoeken. Ook heterokoppels waar beide partners voltijds buitenshuis werken, kennen in de meeste gevallen nog steeds een onevenwichtige taakverdeling, waarbij de meeste taken door de vrouw worden opgenomen. Tot voor kort noemde men deze onevenwichtige taakverdeling de 'dubbele dagtaak' van vrouwen. Die omschrijving is tegenwoordig overtrokken. Het is juist om te spreken van 'dubbele verantwoordelijkheid'. De verantwoordelijkheid voor een vlot verloop van het huishouden komt nog steeds in veel heterogezinnen voornamelijk op de schouders van de vrouwelijke partner terecht. Zelfs als de mannelijke partner een aantal taken voor zijn rekening neemt, is het in het overgrote deel van gezinnen de vrouw die het overzicht bewaart, de coördinatie voor haar rekening neemt, en de eindverantwoordelijkheid draagt voor het gesmeerd draaien van de huishoudelijke carrousel.

Een implicatie hiervan is dat wanneer de combinatiedruk binnen het gezin te hoog wordt, het vaak de vrouwelijke partner is die de groeiende zorgnood zal opvangen door, zoals al geschreven, deeltijds te gaan werken of loopbaanonderbreking te nemen. Deze situatie is het resultaat van een diepgeworteld genderpatroon waarbij 'vrouw' en 'zorg' aan elkaar worden gelieerd.

De overheid kan en moet verschillende oplossingen aanreiken om de combinatie arbeid en zorg te vergemakkelijken: van kwaliteitsvolle en betaalbare kinderopvang aanbieden, over thematische verlopen uitbreiden, tot vermarkting stimuleren. Cruciaal is echter dat zij meewerkt aan het tot stand brengen van een mentaliteitsverandering waarbij het logisch is dat mannen en vrouwen in evenwichtige mate participeren aan zorg- en huishoudtaken en waarbij zij de eindverantwoordelijkheid hiervoor delen. Ik zal hieraan werken via de eerder beschreven initiatieven in het kader van het creëren van een genderbewustzijn, en zal ook inspanningen doen om de opname van ouderschapsverlof bij vaders te stimuleren, en om bedrijven aan te moedigen om ook aan hun mannelijke werknemers meer mogelijkheden te geven om arbeid en zorg te combineren.

OD 4.1. Het voeren van acties om de genderkloof tussen mannen en vrouwen in het opnemen van ouderschapsverlof te verkleinen.

Het aantal gebruikers van ouderschapsverlof neemt jaarlijks toe. In 2007 namen zo'n 24.178 personen ouderschapsverlof, waarvan maar liefst 78% vrouwen. De stijging bij de mannen verloopt echter sneller dan deze bij de vrouwen. De genderkloof neemt dus langzaam af. Ik plan acties gericht op de gezinnen en op de werkgevers om een evenwichtige opname te stimuleren.

OD 4.2. Bedrijven sensibiliseren om meer mannen mogelijkheden te geven om werk en zorg te combineren.

Het genderpatroon dat 'vrouw' en 'zorg' aan elkaar lieert, werkt belemmerend voor mannen die klaar zijn om hun deel van de zorgtaken op te nemen. Onderzoek toont immers aan dat mannen meer moeite ondervinden om hun loopbaan verder te zetten na een onderbreking dan vrouwen. Van een vrouwelijke werknemer vindt de werkgever het blijkbaar 'natuurlijk' dat zij tijdelijk meer gefocust is op haar gezin. Van een mannelijke werknemer beschouwt de werkgever dit blijkbaar als een uiting van een gebrek aan engagement voor het werk. In concreto blijkt uit onderzoek dat slechts 49,1% vaders in hun huidige job de mogelijkheid krijgen om ouderschapsverlof op te nemen, tegenover 71,7% van de vrouwen.

Wanneer ik de evenwichtige opname van ouderschapsverlof wil stimuleren, zal ik mij uiteraard ook tot de werkgevers moeten richten. Ik wil hen sensibiliseren en hen ondersteunen in het nemen van gender- en combinatievriendelijke maatregelen naar zowel mannelijke als vrouwelijke werknemers.

SD 5. Het uitwerken van een genuanceerde en niet-stereotyperende beeldvorming van mannen en vrouwen (in o.a. media).

In het gros van mijn hierboven beschreven plannen – en in het bijzonder in de initiatieven die ik zal ontwikkelen met het oog op het creëren van een genderbewustzijn bij het brede publiek – werk ik tegelijk aan een genuanceerde en niet-stereotyperende beeldvorming van mannen en vrouwen. Wat de media betreft, verwijs ik naar de ‘Databank Experten’, waarover meer in het hoofdstuk ‘Generieke initiatieven’.

2. Gelijke rechten en kansen voor mensen met een handicap.

In deze legislatuur wordt ‘handicap’ voor het eerst een expliciete doelgroep van het Vlaamse gelijkheidskansenbeleid. Ik vind het belangrijk om een emancipatorisch licht te laten schijnen over de handicapproblematiek, waarbij inclusie het streven wordt. Op dit moment is segregatie immers nog te veel de regel. In het verleden zijn er immers heel wat aparte onderwijscircuits, aparte sportverenigingen, aparte huisvesting en een apart circuit voor tewerkstelling gecreëerd.

In het reguliere onderwijs, op de reguliere arbeidsmarkt, in de media ... zijn mensen met een handicap daarentegen nog opvallend sterk ondervertegenwoordigd. Vertrekkend vanuit een gelijkheidskansenperspectief wil ik de kaart trekken van sociale inclusie van personen met een handicap waarbij wordt gestreefd naar zelfbeschikking, evenwaardige behandeling en autonome participatie in een samenleving. Inclusie is een kwestie van gepaste ondersteuning zodat mensen met een handicap volwaardig kunnen participeren in alle aspecten van het maatschappelijke leven.

Uiteraard zal ik, waar nodig en mogelijk, met betrekking tot de voorgenomen acties en initiatieven in het nastreven van inclusie een beroep doen op het Vlaams Agentschap voor Personen met een Handicap (hierna afgekort tot VAPH).

Het nieuw VN-Verdrag voor Personen met een Handicap biedt, samen met het Gelijkheidskansenbesluit, het ideale kader voor een beleid naar deze doelgroep toe. Het verdrag creëert geen nieuwe rechten aangezien de rechten van personen met een handicap reeds vervat zitten in de algemene mensenrechtenverdragen. Wel preciseert het een aantal rechten en het verbod op discriminatie in een aantal domeinen. Het is, met andere woorden, een vervollediging van het internationale normenapparaat rond mensenrechten. De basisgedachte is dat personen met een handicap volwaardige mensen met gelijke rechten zijn en dat het beleid derhalve moet streven naar een inclusieve en diverse samenleving.

SD 6. Het thema ‘handicap’ wordt uitgebouwd als volwaardig beleidsthema van het Vlaams gelijkheidskansenbeleid.

Een nieuwe doelgroep integreren in het gelijkheidskansenbeleid gaat niet over één nacht ijs. De gelijkheidskansenproblematiek van personen met een handicap is een complex gegeven met haar eigen sociologische achtergrond, zeer eigen achterstellingsmechanismen die op een heel specifieke manier inspelen op de verschillende beleidsdomeinen, een eigen middenveld met zeer specifieke historiek, ...

Net zoals bij de andere thema's waarrond het Vlaamse gelijkheidskansenbeleid werkt, zal ook inzake handicap een tweesporig beleid rond een verticale en een transversale as worden uitgezet. Binnen de transversale werking zal ik als minister van Gelijke Kansen coördinerend optreden naar de andere beleidsdomeinen met de bedoeling een gelijkheidskansenperspectief omtrent handicap te integreren in elk van deze beleidsdomeinen. Dit transversaal beleid zal net zoals de andere beleidsthema's geflankeerd worden door een ‘eigen’ verticaal beleid. Hiertoe kan een brede waaier aan instrumenten worden ingezet zoals bijvoorbeeld wetgeving, onderzoek, sensibiliserende of informerende campagnes, publicaties, subsidies. Ik zal ook structurele partnerschappen aangaan met actoren uit het middenveld, het beleid de noodzakelijke wetenschappelijk onderbouw geven, enzovoort.

Met de uitbouw van het Vlaamse toegankelijkheidsbeleid, dat verder in deze nota wordt beschreven, wordt uiteraard reeds deels invulling gegeven aan een gelijkheidskansenbeleid voor mensen met een

handicap. Alhoewel het toegankelijkheidsbeleid vanuit principieel, sociologisch en economisch oogpunt wordt losgekoppeld van de handicapproblematiek, draagt het in de feiten wel substantieel bij tot meer gelijke kansen voor deze doelgroep. Nu moet de stap gezet worden naar een volwaardig gelijkheidsbeleid rond handicap en is het belangrijk om het van meet af aan een inhoudelijk stevige en gestructureerde onderbouw te geven.

OD 6.1. Er wordt een gefundeerde visie ontwikkeld op de problematiek ‘handicap’.

Het basisstreven achter een gelijkheidsbeleid met betrekking tot handicap vat zich grofweg samen in termen als ‘zelfbeschikking’, ‘evenwaardige behandeling’ en ‘autonome participatie aan de samenleving’. Wegen hiernaartoe zijn onder meer het doorbreken van het stereotype denken (weg van de traditionele ‘zorgreflex’), ondersteuningspremies op vlak van werk en onderwijs, enzovoort. Het is belangrijk om deze centrale visie – in dialoog met de gebruikers en andere experts op het terrein – verder te verfijnen en van daaruit een analyse te maken hoe dit zich vertaalt in de verschillende Vlaamse beleidsdomeinen.

Ik zal in dit verband bijvoorbeeld onderzoeken met welke specifieke achterstellingsmechanismen deze doelgroep wordt geconfronteerd, hoe deze mechanismen inspelen op de dagelijkse realiteit en hoe zij de relevante beleidsdomeinen kruisen.

OD 6.2. Het gelijkheidsbeleid inzake ‘handicap’ wordt ondersteund door het middenveld.

Met het oog op het opzetten van een gefundeerd gelijkheidsbeleid inzake handicap dienen – al dan niet structureel – samenwerkingsverbanden opgezet te worden met het middenveld. Hier kan een combinatie gemaakt worden tussen organisaties die, enerzijds structureel worden ingezet om het Vlaams gelijkheidsbeleid te ondersteunen, mee uit te dragen of te verfijnen en anderzijds organisaties die via een projectmatige ondersteuning een specifieke invalshoek op de problematiek kunnen belichten.

Ik zal in een eerste fase het middenveld prospecteren en in dialoog gaan met mogelijke sleutelactoren.

Eenmaal ik een duidelijk zicht heb op het middenveld en in welke mate dat een rol kan spelen binnen het gelijkheidsbeleid inzake handicap, kan nagegaan worden hoe samenwerkingsverbanden structureel onderbouwd kunnen worden of vorm kunnen krijgen – eventueel door de samenwerking een decretale basis te geven.

OD 6.3. Het gelijkheidsbeleid inzake ‘handicap’ is onderbouwd op basis van indicatoren en met beleidsgericht onderzoek.

Om een goed (in)zicht te krijgen op de leefsituatie van mensen met een handicap en de specifieke achterstellingsmechanismen die op deze doelgroep inspelen zijn (bijkomende) wetenschappelijke onderzoeken noodzakelijk. Voor de andere thema’s werd voor beleidsgericht onderzoek hoofdzakelijk een beroep gedaan op het Steunpunt Gelijkheidsbeleid. Daarom vind ik het belangrijk dat handicap wordt opgenomen als onderzoeksthema binnen dit Steunpunt. De huidige beheersovereenkomst met het Steunpunt omvat het thema ‘handicap’ echter niet. De beleidslijnen waarrond zij werken liggen vast in een meerjarenplanning die loopt tot eind 2011. Een eventuele verruiming kan worden opgenomen in het kader van de voorbereidingen op een nieuwe overeenkomst, die ingaat vanaf 2012. In afwachting wil ik nagaan in welke mate de wetenschappelijke onderbouw voor het beleid kan verworven worden via *ad hoc* academische opdrachten of in samenwerking met andere Steunpunten voor beleidsrelevant onderzoek, in de mate dat zij mogelijk binnen hun eigen beleidsthema’s aandacht hebben voor de handicapproblematiek (bv. binnen werkgelegenheid). In elk geval zal er bij toekomstig wetenschappelijk onderzoek worden afgestemd en samengewerkt met het Steunpunt Welzijn, Volksgezondheid en Gezin enerzijds en de studiecél van het Vlaams Agentschap voor Personen met een Handicap anderzijds.

Naast beleidsgericht onderzoek is er ook nood aan indicatoren en de monitoring van het beleid. Er zijn veel cijfers op vlak van welzijnsbeleid (gebruik van hulpmiddelen, beroep op zorginstellingen, leerlingen in buitengewoon onderwijs, aantal werknemers in beschutte werkplaatsen), maar er zijn weinig cijfers over de participatie van personen met een handicap aan de reguliere samenleving. Gelijke kansen en sociale inclusie kunnen dus nauwelijks gemeten worden waardoor een hele bevolkingsgroep onzichtbaar is. Een van de uitdagingen die ik aanga tijdens deze legislatuur is deze leemte op te vullen om op deze manier de inclusie van personen met een handicap te kunnen meten in een aantal sleuteldomeinen zoals arbeid, wonen, vrijetijdsbesteding, besluitvormingsprocessen, vorming/onderwijs,...

SD 7. De participatie van personen met een handicap in de samenleving wordt verhoogd.

Een van de grondbeginselen van gelijke kansen is de volwaardige participatie van de doelgroep in kwestie aan alle aspecten van de samenleving. Voor personen met een handicap betekent dit zeer concreet de deelname aan het reguliere onderwijs, op de reguliere arbeidsmarkt ... in plaats van de aparte circuits waar zij nu nog te vaak in circuleren. Personen met een handicap hebben 'om evenwaardig te participeren' nood aan voldoende ondersteuning (bijvoorbeeld assistentie en hulpmiddelen), redelijke aanpassingen (bijvoorbeeld een toegankelijke omgeving, aangepast openbaar vervoer, flexibele werkuren) en aan de juiste ingesteldheid (in plaats van vooroordelen, betutteling). Wanneer het hieraan ontbreekt hebben zij wel het formeel 'recht', maar nog steeds geen gelijke kansen.

Een ander knelpunt dat ik hier wil aangeven is het gebrek aan zichtbaarheid en herkenbaarheid van personen met een handicap. Daarom wil ik in het kader van het ontwikkelde verticaal beleid inzake handicap (en dus los van de initiatieven die in het kader van de OCM-werking door andere beleidsdomeinen worden genomen), inzetten op twee inhoudelijke lijnen die het draagvlak kunnen bieden tot meer participatie van personen met een handicap, met name beeldvorming en beleidsparticipatie.

OD 7.1. De beeldvorming rond personen met een handicap wordt drastisch gewijzigd.

De lagere participatie van personen met een handicap in reguliere arbeids-, onderwijs-, vrijetijdscircuits maakt dat zij minder zichtbaar zijn in de samenleving. Als personen zonder handicap in contact komen met personen met een handicap, baseren zij zich in dat contact vooral op stereotypen en vooroordelen ('Mag ik dat vragen?' Kan hij/zij dat wel?)

Ook de media houdt deze stereotypen (ongewild) in stand. Dit alles zorgt ervoor dat de maatschappij een verkeerd, vaak overdreven negatief (slachtoffer want gekluisterd aan een rolstoel) of positief (held want heeft handicap overwonnen) beeld heeft over personen met een handicap.

Een niet-stereotype beeldvorming is mijns inziens dan ook fundamenteel in het realiseren van gelijke kansen voor personen met een handicap. Pas als er gekeken wordt naar de persoon *achter* de handicap en de kwaliteiten los van de functiebeperking, kan er werkelijk sprake zijn van inclusie en gelijke kansen. Dit betekent niet dat de handicap moet verborgen worden, want deze is deel van de identiteit van de persoon. Door te werken aan de beeldvorming over personen met een handicap wil ik bewerkstelligen dat een persoon met een beperking in de eerste plaats als mens wordt gezien en de beperking slechts één van de vele kenmerken is van deze persoon. Het zal er in de eerste plaats om gaan om de attitude van de maatschappij ten opzichte van een persoon met een handicap te veranderen en personen met een handicap zichtbaar te maken in allerlei maatschappelijke omstandigheden en met nieuwe rollen.

OD 7.2. De beleidsparticipatie van personen met een handicap wordt verhoogd.

Een andere inhoudelijke lijn waarop ik deze legislatuur wil werken, is die van de beleidsparticipatie van personen met een handicap. Het opkomen voor rechten van personen met een handicap veronderstelt onder meer de aanwezigheid van personen met een handicap in adviesorganen,

commissies, raden van bestuur van verschillende overheden. Daarom wil ik nagaan hoe de deelname van ervaringsdeskundigen en vertegenwoordigers van organisaties van personen met een handicap kan verzekerd worden, wat de randvoorwaarden daartoe zijn (vergadercultuur, toegankelijkheid van infrastructuur en informatie, betoelaging voor degelijke ondersteuning,...) en hoe de Vlaamse overheid daarin een voorbeeldfunctie op zich kan nemen.

3. In Vlaanderen is er respect voor iedereen, ongeacht zijn of haar seksuele identiteit.

Het Vlaamse holebibeleid is een beleid dat tot stand komt in nauw overleg tussen het gelijkemansbeleid, het holebimiddenveld en de academische wereld. Het speelt in op de problemen die door al deze actoren als de meest prangende worden ervaren. Ook bestaat er eensgezindheid over het feit dat het beleid in zijn aanpak rekening houdt met de complexiteit van de noden en problemen en er effectief een antwoord op tracht te bieden. De gerichtheid op zowel het informeren en empoweren van de holebi's, het sensibiliseren en informeren van de brede maatschappij als het aanpakken van concrete belemmeringen in diverse Vlaamse beleidsdomeinen, wordt zowel door het beleid als door de doelgroep zelf als juist ervaren. Ook de uitbouw van een werking naar 'deelgroepen' binnen de holebigemeenschap wordt noodzakelijk geacht.

Ik wens dan ook aan de beleidslijnen die op al deze vlakken zijn uitgezet een vervolg te geven. Het komt er nu op aan om verder te verfijnen, te verdiepen, en te streven naar een groeiende impact. Daarnaast is er nood aan meer specifieke aandacht voor biseksuelen, en zal ik de scope van het Vlaamse gelijkemansbeleid met betrekking tot seksuele identiteit verruimen naar het thema 'transgender'.

SD 8. Het verhogen van het welbevinden van holebi's en transgenders.

Wat het verhogen van welbevinden van holebi's en transgenders betreft, is het alvast duidelijk dat veel van de maatschappelijke noden en problemen op het vlak van ongelijke kansen voor holebi's en transgenders een reactie vragen vanuit verscheidene Vlaamse bevoegdheidsdomeinen. Welzijn, Volksgezondheid, Onderwijs en Jeugd springen hierbij in het bijzonder in het oog. Maar ook voor andere beleidsdomeinen zijn er uitdagingen weggelegd. Vanuit mijn coördinerende rol, en gebruik makend van de OCM-proces zal ik mijn collega's in de Vlaamse Regering aansporen en ondersteunen in het implementeren van een holebi- en transgenderperspectief in hun werking.

Daarnaast zal ik uiteraard ook een breed uitgebouwd eigen beleid voeren. In dat kader zal ik in de lente van 2010 een 'Actieplan met betrekking tot holebi's en transgenders' voorstellen waarin de realisatie van onderstaande doelstellingen centraal staan.

OD 8.1. Het uitbouwen van de kennis van de leefsituatie, de specifieke behoeften en het welbevinden van holebi's.

Om een degelijk beleid uit te tekenen, bestaat er een absolute nood aan statistische en kwalitatieve gegevens. Tussen 2004 en 2006 is een eerste grootschalig onderzoek – het zogenaamde 'Zzip-onderzoek' – uitgevoerd naar de leefsituatie van holebi's in Vlaanderen en Brussel, en dit in een brede waaier aan domeinen. Ik vind het essentieel dat dergelijk onderzoek vijfjaarlijks wordt verricht. De resultaten van de tweede editie zullen beschikbaar zijn in 2011.

Ik laat in dit kader ook sociale indicatoren vastleggen die zullen worden ingezet om de evoluties met betrekking tot het welbevinden van holebi's te meten en te monitoren.

OD 8.2. De kennis van de leefsituatie, de specifieke behoeften en het welbevinden van transgenders wordt uitgebouwd.

Een recent onderzoek van onder meer het Steunpunt Gelijkemansbeleid, in opdracht van het Instituut voor de Gelijkheid van Vrouwen en Mannen, toont aan dat de situatie van transgenders op verschillende maatschappelijke domeinen erg kwetsbaar is. Zo zijn bijvoorbeeld de

werkloosheidscijfers erg hoog, net als de zelfmoordcijfers en gezondheidsproblemen. Ook ontbreekt er momenteel informatie over gerelateerde thema's, zoals de wijze waarop kinderen van transseksuele personen met de transitie van een van de ouders omgaan.

Ik zal in overleg met het betreffende middenveld en gespecialiseerde onderzoekers bepalen welke thema's prioritair zullen worden onderzocht.

OD 8.3. Het welbevinden van jonge holebi's wordt verhoogd.

Onderzoek toont aan dat het welbevinden van jonge holebi's - en in het bijzonder lesbische meisjes - vaak lager ligt dan dat van hun heteroleeftijdsgenoten. Het vermoeden rijst dat dit een oorzaak is voor het slechter functioneren van lesbische meisjes op school. Zij behalen, zoals al is geschreven in de omgevingsanalyse, meer B- en C-attesten dan hun hetero- en homoseksuele leeftijdsgenoten. Holebi-jongeren signaleren voorts dubbel zo vaak pestgedrag dan hun leeftijdsgenoten (11% vs. 5%). Veel van die leeftijdsgenoten staan afwijzend tegenover holebiseksualiteit. Uit onderzoek uit 2007 blijkt dat 43,5% van de Vlaamse jongens een negatieve houding heeft ten opzichte van holebi's, tegenover 23,5% van de meisjes. Bij islamitische jongeren is de intolerantie nog groter. 60% van de Vlaamse moslimjongeren zegt gelijke rechten voor holebi's niet te steunen. Een voorzichtige hypothese is dat geïnternaliseerde homonegativiteit bij jonge lesbiennes vaak leidt tot een laag mentaal welbevinden, terwijl het bij jonge homo's het risico op seksueel risicogedrag zou vergroten.

Het is voor mij een prioriteit om de omgeving van jonge holebi's holebivriendelijker te maken. Als Vlaams minister van zowel Gelijke Kansen, Onderwijs als Jeugd zal ik binnen mijn eigen portefeuille beleidsdomeinoverschrijdende initiatieven opzetten waarbij zowel leerkrachten, leerlingen, jeugdverenigingen als jeugdhuizen geïnformeerd en gesensibiliseerd worden via onder andere het aanreiken van les- en speelmateriaal en de organisatie van vormingsdagen.

Voorts zal ik ook een campagne opzetten om ouders van holebi's te bereiken. Uit onderzoek blijkt dat nog te veel jonge holebi's zich thuis niet kunnen of durven outen. Vooral naar vaders wordt het stilzwijgen vaak lang bewaard. Ouders geven dan weer aan dat zij vaak niet weten hoe te reageren als zij vermoeden of vernemen dat hun kind holebiseksueel is. Via het aanmaken van informatiemateriaal en het opzetten van een gerichte campagne, wil ik zowel de ouders als de jonge holebi's ondersteunen.

Ook kijk ik uit naar de resultaten van een kwalitatief onderzoek dat loopt aan het Steunpunt Gelijkekansenbeleid. Daar wordt via diepte-interviews nagegaan hoe holebi-jongeren omgaan met hun seksuele identiteit (op school) en hoe zij met conflicten of problemen omgaan die te maken hebben met hun seksualiteit. Er wordt met andere woorden gefocust op de verschillen in copinggedrag. Bijzondere aandacht wordt besteed aan genderrelevante dynamieken die een rol kunnen spelen bij de hantering van seksuele identiteit en stigmamanagement. Deze onderzoeksresultaten worden verwacht in 2010 en zullen ongetwijfeld leiden tot beleidsaanbevelingen.

OD 8.4. Holebi-ouders en wensouders worden ondersteund.

Door de openstelling van het burgerlijk huwelijk voor holebi's, en vooral door de wettelijke mogelijkheid tot adoptie door lesbische en homoseksuele paren, zien we een stijgend aantal kinderen dat geboren wordt en/of opgroeit bij homoseksuele of lesbische koppels. Uit het Zzip-onderzoek uit 2006 blijkt dat 45 % van de ongeveer 3000 bevroegden een kinderwens heeft. Bij jongeren onder de 26 jaar lag dat cijfer zelfs op 60%. Het is dan ook belangrijk om zowel de brede maatschappij als alle professionele betrokkenen vertrouwd te maken met het gegeven dat veel kinderen (gelukkig) opgroeien met twee mama's of twee papa's.

Wat onderzoek betreft zou het interessant zijn om de adoptie-ervaringen van holebi's onder de loep te nemen. Daarnaast is het ook belangrijk dat de holebi-ouders en hun kinderen de gelegenheid krijgen om elkaar te ontmoeten en ervaringen uit te wisselen, dat de opstartende zelforganisatie van holebi-ouders en hun gezinnen versterkt wordt, dat juiste informatie en ervaringskennis over holebi-ouderschap verzameld, verder ontwikkeld en verspreid wordt, zowel onder holebi-ouders, wensouders, hun omgeving, als daarbuiten.

Ik zal de, op dat ogenblik beschikbare, resultaten van het onderzoek en de vermelde ervaringen inbrengen in de Staten-Generaal over adoptie, die mijn collega bevoegd voor Welzijn zal organiseren in 2010. In het algemeen zal ik uiteraard de minister van Welzijn, en Kind en Gezin betrekken bij het uitwerken van onderzoeksvragen.

OD 8.5. Het welbevinden van oudere holebi's wordt verhoogd.

Nederlands onderzoek toont aan dat het sociaal isolement bij oudere holebi's veel hoger ligt dan bij hun heteroseksuele leeftijdsgenoten. Ook blijken de tehuizen en verzorgingsinstellingen doorgaans zeer 'heteronormatief', waardoor oudere holebi's vaak een opname te lang uitstellen. Het Vlaams onderzoek naar dit thema is beperkt. In het kader van een groeiende vergrijzing en het optimaliseren van de algemene kwaliteitszorg in de ouderenzorgsector, is het echter belangrijk dat er in die context gewerkt wordt aan het creëren van holebisensitiviteit. Ik zal dit aandachtspunt aankaarten bij de Vlaamse minister van Welzijn in het kader van het OCM-proces in het Vlaamse gelijkheidsbeleid. Het is mijn streefdoel om de instrumenten die het Vlaamse gelijkheidsbeleid liet aanmaken met het oog op het creëren van holebivriendelijkheid in de ouderenzorgsector, in die sector te implementeren, in samenwerking met Welzijn.

Naast de inbedding van deze instrumenten is het belangrijk om meer kennis op te doen over de specifieke situatie van oudere holebi's. Zij groeiden op in een maatschappelijk klimaat waarin holebiseksualiteit uit den boze was. Velen van hen deden pas op latere leeftijd hun *outing*, en verloren daardoor vaak de sociale netwerken die zij voor hun *outing* opbouwden. Ook binnen de holebibeweging zelf en in het commerciële uitgangscircuit vinden zij niet gemakkelijk ingang. Zowel vanuit het middenveld als uit beperkt (voornamelijk internationaal) onderzoek blijkt dat deze vrij onzichtbare groep extra kwetsbaar is. Om hier klaarheid in te krijgen zal ik een bevraging organiseren bij deze aandachtsgroep, zoals in 2006 in Nederland gebeurde. Daar organiseerde men toen een 'Roze Belweek' waarbij oudere holebi's de kans kregen om hun noden door te geven. Ingeleid door een bekendmakingscampagne waaraan bijvoorbeeld ook bekende senioren en/of oudere holebi's deelnemen, kan een dergelijk initiatief ook sensibiliserend werken naar een breed publiek.

OD 8.6. Het inzicht in de specifieke situatie van biseksuelen is vergroot en heeft eventueel geleid tot initiatieven ter verhoging van hun welzijn.

Een recent onderzoek naar de schoolloopbaan van holebi-jongeren wees uit dat biseksuele jongeren een aparte –en extra kwetsbare – groep vormen. Biseksuele jongeren onderscheiden zich als groep van heterojongeren *en* van homo en lesbische jongeren. Het zijn immers biseksuele jongeren die het hoogste scoren op het ervaren van depressieve gevoelens. Zij zijn ook minder open over hun seksuele voorkeur dan homo- en lesbische jongeren. Noch biseksuele jongeren, noch biseksuele volwassenen vormden in het verleden een specifieke aandachtsgroep. Er zijn argumenten om dit in de toekomst wel te doen. Mijn eerste stap is om in het nakende Zzzip-onderzoek het welbevinden en de leefsituatie van biseksuelen apart te laten analyseren. Ook zal ik erover waken dat in de hierboven vermelde en geplande informatie-initiatieven over holebiseksualiteit (gericht naar onder andere leerkrachten en ouders van holebi's) specifiek aandacht wordt besteed aan biseksualiteit.

OD 8.7. Het welbevinden van transgenders wordt verhoogd.

Transgenders vormen een groep die internationaal soms gelieerd wordt aan holebi's, denk maar aan het letterwoord 'LGBT's' dat binnen het internationale middenveld en binnen het internationale academische landschap vaak gehanteerd wordt om het over één gezamenlijke (maar uiteraard onderling diverse) groep te hebben.

De groep transgenders is intern divers. Transgender wordt gebruikt als koepelterm voor travestie, transgenderisme, transseksualiteit en alle andere vormen van gendervariatie. Een travestiet is iemand die de behoefte heeft tot het dragen van kleren van het andere geslacht. Dit kan zowel bij mannen als bij vrouwen voorkomen. Maar aangezien in onze cultuur mannelijke kleding of een mannelijke stijl voor vrouwen wordt geaccepteerd, blijft vrouwelijke travestie redelijk onzichtbaar. Mannelijke

travestieten zijn meestal heteroseksueel gericht, en hebben vaak een relatie en/of kinderen. Een transgenderist is iemand die mannelijke en vrouwelijke identiteitskenmerken combineert. Een transseksuele persoon is iemand die zichzelf psychisch, sociaal en seksueel beleeft als behorende tot de ander sekse dan bij de geboorte vastgesteld. Transseksualiteit heeft dus niets met seksualiteit te maken, maar alles met het conflict tussen biologisch geslacht en genderidentiteit.

De problemen die transgenderpersonen ondervinden, hebben vaak niet zozeer te maken met een maatschappelijke weerstand tegen hun seksuele identiteit. Wel met een weerstand tegen hun genderidentiteit of de genderrol die ze opnemen. Ook transgenderpersonen hebben dus baat bij een genderbeleid dat streeft naar het verdwijnen van gender als dominant ordeningsprincipe in onze maatschappij.

Daarnaast zal ik – zoals hierboven aangegeven – onderzoek laten verrichten dat mij inzichten aanreikt die ik zowel in mijn verticaal beleid als in mijn horizontaal beleid kan inzetten. Voorts zal ik – eventueel in samenwerking met collega's uit andere beleidsdomeinen – informatiebrochures aanmaken die gericht informatie verstrekken over het thema 'transgender' ten behoeve van verschillende doelgroepen, zoals bijvoorbeeld de medische sector (artsen, verpleegkundigen en andere hulpverleners), de onderwijssector (directies, leerkrachten, leerlingen en CLB's), werkgevers, werknemers en vakbonden.

SD 9. De beeldvorming van holebi's en transgenders is niet-stereotyperend en heeft aandacht voor de diversiteit binnen de holebi- en transgendergemeenschap.

Beeldvorming van holebi's blijft een belangrijk thema, zowel binnen als buiten de media. De Vlaamse Overheid dient wat dit betreft een voorbeeldrol op te nemen. Uit de overheidscommunicatie moet duidelijk blijken dat in onze maatschappij allerlei gezinsvormen evenwaardig naast elkaar bestaan.

Binnen de media is er tijdens de afgelopen jaren veel ten goede veranderd. Holebi's komen steeds vaker aan bod, en met steeds minder vooroordelen. Het blijft echter belangrijk om waakzaam te zijn en ervoor te zorgen dat de diversiteit bij de holebi's duidelijk wordt. Holebi's zijn immers geen monolithisch blok. Het beklemtonen of censureren van bepaalde deelgroepen binnen de holebigeenschap kan stigmatiserend werken.

SD 10. Ook buiten de Vlaamse grenzen de gelijke kansen van holebi's en transgenders verhogen.

In een groeiend Europa is het belangrijk dat progressieve krachten het voortouw nemen en ervoor zorgen dat dit Europees groeiproces geen bedreiging wordt voor de verworven holebi-rechten en de groeiende maatschappelijke openheid ten opzichte van holebiseksualiteit. Het is cruciaal om ervoor te ijveren dat die progressie zich doorzet in regio's en landen die op dat vlak een andere situatie kennen.

Ik zal hierin een actieve rol opnemen.

OD 10.1. De Vlaamse voortrekkersrol in de uitbouw van een progressief holebi- en transgenderbeleid in Europa wordt verder uitgebouwd.

Zo zal ik alvast het Belgische Europese voorzitterschap aangrijpen voor de organisatie van een 'LGBT-side event' tijdens de Equality Summit. Ik klaar dit verder uit wanneer ik mijn initiatieven toelicht tijdens het Belgische voorzitterschap.

Ik steun mijn administratie, Gelijke Kansen in Vlaanderen, in haar activiteiten als trekker in de oprichting en de uitbouw van een netwerk van 'holebivriendelijke ambtenaren' of – zoals dat in Europa wordt genoemd – LGBT focal points. Dit netwerk is opgericht met de bedoeling ervaringen en expertise uit te wisselen met andere Europese regio's die een holebibeleid voeren. Via de verdere uitbouw van dit netwerk wil ik de aandacht voor LGBT-rechten prominent maken op de internationale agenda en mogelijks Vlaanderen als deelstaat nauwer betrokken krijgen bij de Europese besluitvorming ter zake.

Jaarlijks wordt, in de maand mei, de Gay Pride in Brussel georganiseerd. Ik zal dit initiatief mee ondersteunen alsook meewerken aan de vorig jaar ingezette evolutie om deze Pride te laten evolueren tot een straatfeest van de diversiteit.

4. Integrale toegankelijkheid is een sleutelement in de realisatie van een maatschappij met gelijke kansen.

SD 11. De publieke ruimte wordt voor iedereen integraal toegankelijk.

Het streefdoel van het toegankelijkheidsbeleid is de realisatie van een integraal toegankelijke leefomgeving. Integrale toegankelijkheid betekent dat alle voorzieningen (zowel gebouwen als open ruimten en diensten) voor wonen, werken en leven effectief bereikbaar, betreedbaar en bruikbaar zijn voor iedereen.

Een leefomgeving die voor iedereen toegankelijk is, is een sleutelement in de realisatie van een maatschappij die gelijke kansen nastreeft. Zij stelt mensen in staat om een actief en autonoom sociaal en economisch leven te leiden. Het is de hoeksteen van een inclusieve niet-discriminerende maatschappij. Omgevingsfactoren spelen immers een niet te onderschatten rol bij het creëren van handicaps en discriminaties. Vooral in tijden van steeds toenemende vergrijzing is het belangrijk om versterkt in te zetten op een toegankelijke leefomgeving die ook ouderen toelaat om zo lang mogelijk en zo kwalitatief mogelijk gebruik te maken van de publieke omgeving. Een toegankelijke leefomgeving kan de individuele zorgvraag mogelijk vermijden of minstens uitstellen.

Daar waar vroeger toegankelijkheid nog gezien werd als een geheel van specifieke aanpassingen voor specifieke doelgroepen, wordt nu uitgegaan van een integrale benadering waarbij ieders noden op het vlak van toegankelijkheid binnen de ‘reguliere’ maatschappij wordt geïntegreerd.

Deze strategische doelstelling is niet nieuw binnen het gelijkekansenbeleid. De verdere operationalisering brengt deze nieuwe legislatuur wel weer nieuwe uitdagingen met zich. Belangrijke concrete werklijnen situeren zich onder meer op het verder responsabiliseren en ondersteunen van de verschillende Vlaamse beleidsdomeinen in hun rol tot het creëren van toegankelijkheid in al hun sectoren, het gericht promoten en onderbouwen van de ‘verordening Toegankelijkheid’ en van het ontwerpconcept ‘Universal Design’ en het nog sterker afstemmen en ondersteunen van de verschillende partners op het terrein zodat de sterke toegankelijkheidsstructuur die de voorbije legislaturen is opgezet, beter kan renderen.

Qua kader voor het toekomstige toegankelijkheidsbeleid vind ik belangrijke aanknopingspunten in het plan ‘Vlaanderen in Actie’, waarin toegankelijkheid voor iedereen een belangrijk aandachtspunt is. Ook geef ik met de initiatieven die ik rond toegankelijkheid wens te ontwikkelen, uitvoering aan een aantal bepalingen uit de VN-conventie betreffende de rechten van personen met een handicap die recent door België werd geratificeerd.

OD 11.1. Alle actoren betrokken bij een ontwerp- en bouwproces, zijn vertrouwd met de stedenbouwkundige verordening toegankelijkheid en passen ze correct toe.

Bekendmaking verordening. Eind vorige legislatuur werd de nieuwe stedenbouwkundige Toegankelijkheidsverordening goedgekeurd door de Vlaamse regering.³⁵ Deze regelgeving vervangt de wet van 1975 die intussen niet alleen verouderd was, maar vaak ook dode letter bleef.

Deze nieuwe regelgeving werd ingeschreven binnen de structuren van ruimtelijke ordening. Hiervoor is expliciet gekozen omdat op deze wijze de bestaande controle- en sanctiemechanismen van ruimtelijke ordening worden overgenomen en toegepast op de toegankelijkheidsregels. Dit houdt in dat de toegankelijkheidsregels verplichtend worden opgenomen in de voorwaarden tot het verkrijgen

³⁵ Besluit van 5 juni 2009 van de Vlaamse Regering tot vaststelling van een gewestelijke stedenbouwkundige verordening inzake toegankelijkheid, *Belgisch Staatsblad* 2 september 2009. Hierna steeds afgekort tot Toegankelijkheidsverordening.

van de stedenbouwkundige vergunning en dat op de uitvoering ervan wordt toegezien door de inspectie RWO. De nieuwe toegankelijkheidsregeling treedt in werking op 1 maart 2010.

Nu de verordening een feit is, is het zaak ze te introduceren bij haar primaire doelgroep, met name de architecten die de nieuwe normen zullen moeten integreren en de stedenbouwkundige ambtenaren die zullen toezien op de naleving van deze richtlijnen bij de bouwaanvraag. Ik plan doorgedreven bekendmakings- en vormingsinitiatieven en zet hiervoor, in samenwerking met de minister bevoegd voor Ruimtelijke Ordening, de nodige partnerships op met onder meer de Vlaamse architectenkoepels en de Vereniging van Vlaamse Steden en Gemeenten (hierna afgekort tot VVSG). Ook de ontwikkeling van begeleidende instrumenten zoals checklists is aan de orde.

Publicatie en promotie van het handboek toegankelijkheid. Naast de verspreiding en bekendmaking van de toegankelijkheidscriteria uit de verordening is het ook zaak deze te kaderen binnen de bredere context van *Universal Design* en hierbij ook die aspecten bekendheid te geven die wel eigen zijn aan deze ontwerpfilosofie maar geen plaats kregen in de verordening. De koppeling met de structuren van ruimtelijke ordening hield immers in dat enkel die aspecten die vergunningsplichtig zijn en op plan afleesbaar, konden worden opgenomen. Afwerkingsdetails als kleurgebruik of contrastmarkeringen, die bijzonder belangrijk zijn in het kader van de toegankelijkheid voor slechtzienden, konden bijgevolg niet vervat worden in de verordening. Om dit te ondervangen zal ik online een handboek publiceren en promoten dat alle aspecten zal beschrijven die noodzakelijk zijn om te komen tot een integraal toegankelijk gebouw.

Controle. Door het inschrijven van de verordening binnen de structuren van ruimtelijke ordening, behoort de controle op de toepassing van de verordening toegankelijkheid op het terrein tot de bevoegdheid van de bouwinspectie. In het kader van mijn transversale opdracht, zal ik mijn collega bevoegd voor Ruimtelijke Ordening vragen om de bouwinspectie van de omkadering te voorzien en om deze opdracht ook daadwerkelijk uit te voeren.

Evaluatie. De praktijk en de toepassing van de verordening zullen in de toekomst ongetwijfeld ook de pijnpunten van de verordening blootleggen. Desgevallend kan een aanpassing van deze Toegankelijkheidsverordening na enkele jaren overwogen worden.

OD 11.2. Een verplicht adviessysteem treedt in werking.

Het naleven van een verzameling aan technische normen, waar de gewestelijke stedenbouwkundige verordening in wezen voor staat, biedt niet in alle gevallen de garantie op een effectief integraal toegankelijk eindresultaat. Zeker wanneer het om complexe bouwconstructies gaat. Een deskundig advies vergroot dan de kans op succes. Aan deze bekommernis is in de gewestelijke stedenbouwkundige verordening deels tegemoet gekomen. De verordening voorziet twee gevallen waarin – in het kader van de bouwaanvraag – toegankelijkheidsadvies gevraagd moet worden bij een door de Vlaamse Regering erkende instantie. Het betreft enerzijds aanvragen voor overheidsgebouwen waarbij afgeweken wordt van de normen inzake toegankelijkheid, zoals opgenomen in de verordening. Anderzijds betreft het gebouwen met een totale publiek toegankelijke oppervlakte van meer dan 7500m² na de werken, ongeacht de hoedanigheid van de aanvrager. Minstens voor deze bouwwerken zal een deskundig toegankelijkheidsadvies de stedenbouwkundige ambtenaren helpen bij de beoordeling van de bouwaanvraag.

In dit kader zal ik, zoals voorzien in de verordening, de voorwaarden en procedure tot erkenning van de adviesverlenende instanties bepalen. Het komt er vooral op aan de criteria vast te leggen die een kwalitatieve adviesverlening verzekeren. Dit sluit overigens ook aan bij de doelstelling om alle professionele toegankelijkheidspartners van het gelijkkansenbeleid, in het kader van het Vlaamse gecoördineerde toegankelijkheidsbeleid, te erkennen (zie verder).

Ik ben ervan overtuigd dat een extern advies nuttig en zelf noodzakelijk zal zijn in een bredere waaier aan gevallen dan deze waarop de Toegankelijkheidsverordening betrekking heeft. Ik zal het dan ook niet nalaten om het inwinnen van adviezen ook breder te promoten.

OD 11.3. Eenieder die bij een ontwerp- en bouwproces betrokken is, is bekend met de filosofie achter het ontwerpconcept ‘Universal Design’ en past deze ook toe.

Met het in voege treden van de Toegankelijkheidsverordening wordt al een grote stap vooruit gezet in het bewustwordingsproces van architecten. Het opleggen van regels en normen is hier op dit moment de enige weg, gezien architecten tot op heden niet in hun opleiding en nauwelijks in de praktijk worden geconfronteerd met de principes achter integrale toegankelijkheid.

Ik wil echter een stap verder gaan. Beter dan het toepassen van regels en criteria is om er voor te zorgen dat eenieder die bij een ontwerp- of bouwproces betrokken is, doordrongen is van de ontwerpfilosofie van het *Universal Design*. Deze ontwerpfilosofie stelt bij aanvang van het ontwerpproces de vraag naar een zo groot mogelijke diversiteit aan gebruikers centraal. Volgens dit concept wordt er van in de beginfase van een ontwerp rekening gehouden met de functionaliteit van het eindproduct voor een zo breed mogelijk spectrum aan mensen met verschillende noden. Op deze manier wordt alvast vermeden dat toegankelijkheid naderhand via bijkomende, afzonderlijke en vaak stigmatiserende aanpassingen gerealiseerd moet worden. Binnen de ontwerpfilosofie van het *Universal Design* worden mensen met een motorische, visuele, auditieve of mentale handicap beschouwd als een kritische doelgroep. De rechtstreekse en exclusieve associatie met de doelgroep ‘personen met een handicap’ wordt echter verlaten. Universal Design komt immers zowel de persoon met een – al dan niet tijdelijke – handicap, kinderen en ouderen, als ouders met een kind of mensen met bagage ten goede.

Ik wil de meerwaarde en principes achter deze ontwerpfilosofie zo breed mogelijk uitdragen en zal me hierbij in het bijzonder richten tot de bouwsector en relevante beleidsactoren maar vooral ook de onderwijssector. Wat deze laatste betreft zal ik nagaan op welke wijze de integratie van de principes achter *Universal Design* in de curricula van de verschillende ontwerpopleidingen kan worden ingeschreven.

OD 11.4. Overheidsgebouwen en gesubsidieerde publieke gebouwen vervullen een voorbeeldfunctie op vlak van Integrale Toegankelijkheid.

De Vlaamse overheid heeft qua fysieke toegankelijkheid een voorbeeldrol te vervullen, en kan het zich niet langer veroorloven middelen ter beschikking te stellen voor infrastructuurwerken die niet voldoen aan de toegankelijkheidsvereisten en bijgevolg dus slechts voor een beperkt deel van de bevolking toegankelijk zijn. In deze context zal ik er – mede in het kader van mijn transversale beleidsopdracht – naar streven dat ieder bouwproject waar financiële overheidssteun aan te pas komt, rekening houdt met de minimale eisen inzake toegankelijkheid. Waar in het verleden een duidelijk normenkader ontbrak om dit te realiseren, voorziet de nieuwe Toegankelijkheidsverordening nu in het noodzakelijke referentiekader.

Als minister bevoegd voor onderwijs, zal ik in deze alvast een trekkersrol opnemen. Ik zal de principes achter Universal Design meenemen in de toekomstige scholenbouw.

OD 11.5. Toegankelijkheid wordt gemonitord onder andere via de vernieuwde, meer gebruiksvriendelijke ToegankelijkVlaanderen-databank.

De fysieke leefomgeving is in Vlaanderen nog verre van toegankelijk. Tot deze toegankelijkheid gerealiseerd wordt is het belangrijk dat personen met een handicap over betrouwbare informatie beschikken omtrent de (on)toegankelijkheid van publieke infrastructuur en gebouwen, zodat zij zelf – op afstand – kunnen inschatten of een locatie al dan niet aan hun persoonlijke behoeften zal voldoen.

Om aan deze informatiebehoeften te voldoen is in het verleden de databank ‘ToegankelijkVlaanderen’ in het leven geroepen. Deze databank geeft aan de gebruiker, op basis van een professionele screening door een adviesbureau, een gedetailleerd beeld van de fysieke realiteit op vlak van toegankelijkheid. De databank heeft daarnaast ook een sensibiliserende functie. De resultaten van de toegankelijkheidsscreenings worden geanalyseerd en teruggekoppeld naar de eigenaars en/of beheerders van de respectievelijke gebouwen en kunnen hen (waar nodig) aanzetten om acties te ondernemen om de toegankelijkheid daadwerkelijk te verbeteren.

Ik ben overtuigd van de meerwaarde van een dergelijk instrument en de prominente plaats die het binnen het toegankelijkheidsbeleid verdient, maar merk ook een aantal tekortkomingen. Zo voldoet de programmatuur van de databank niet langer aan de vereisten van flexibiliteit en uitbreidbaarheid en blijkt ook de wijze waarop de resultaten van de toegankelijkheidsscreenings gepresenteerd worden, niet te voldoen aan de verwachtingen van de gebruiker. Bovendien vind ik het essentieel dat de vergaarde informatie ook kan worden ingezet om het gevoerde toegankelijkheidsbeleid te monitoren.

Ik zal daarom een nieuwe, gemoderniseerde databank laten ontwikkelen, die voldoet aan de huidige informatica-technische standaarden en die er in slaagt de gebruiker te bereiken met informatie op maat. De vernieuwde databank zal ook in staat zijn de resultaten van de screenings te vertalen in beleidsrelevante informatie en aldus toelaten om indicatoren te gaan ontwikkelen voor het toegankelijkheidsbeleid en meetbare doelstellingen voor de toekomst te formuleren. De databank zal een zicht geven op de knelpunten en aandachtspunten inzake sectorspecifieke infrastructuur en op die manier de hefboom worden voor het initiëren van toegankelijkheidsacties binnen de diverse beleidsdomeinen van de Vlaamse overheid. Ook labelingsinitiatieven kunnen hieraan worden gekoppeld.

Een vernieuwde databank zonder gegevens mist uiteraard zijn doel. Op dit moment slaagt de databank er nog onvoldoende in om de private eigenaar of beheerder van publiek toegankelijke gebouwen te bereiken. Ik zal daarom ook initiatieven nemen en projecten opzetten die er voor moeten zorgen dat de dataverzameling via de toegankelijkheidsscreenings in een stroomversnelling komt. 'Toevla' moet aan het einde van deze legislatuur een representatief beeld tonen van de fysieke toegankelijkheid in Vlaanderen.

OD 11.6. Het toegankelijkheidsmiddenveld wordt een volwaardige partner van het Vlaamse beleid via professionalisering en structurele verankering.

Om een degelijk toegankelijkheidsbeleid te kunnen voeren, is er nood aan inhoudelijke ondersteuning van de verschillende beleidsdomeinen. Om die ondersteunende rol te kunnen uitvoeren is Gelijke Kansen aangewezen op de ervaringsdeskundigheid en de technische expertise van haar middenveld.

Belangrijke stappen zijn reeds gezet in de professionalisering van de toegankelijkheidswerking. Ook deze legislatuur zal een verdere coördinatie en doorgedreven afstemming van het toegankelijkheidswerkveld een noodzakelijke voorwaarde blijven tot het voeren van een coherent toegankelijkheidsbeleid. Dit met als streefdoel een solide samenwerkingsstructuur te organiseren die de principes van integrale toegankelijkheid en Universal Design eenduidig over gans Vlaanderen uitdraagt en een meer toegankelijke samenleving beoogt.

De provinciale steunpunten toegankelijkheid. Gelijke Kansen werkt samen met vijf steunpunten toegankelijkheid, ingebed in de provinciale besturen. Zij dragen het Vlaamse toegankelijkheid mee uit, stimuleren en coördineren de intermediaire toegankelijkheidswerking, informeren en sensibiliseren de lokale besturen, zorgen voor de toeleiding van de lokale besturen naar de technische adviesbureaus toegankelijkheid, enzovoort. Deze steunpuntstructuur heeft ervoor gezorgd dat er binnen iedere Vlaamse provincie een effectief toegankelijkheidsbeleid wordt gevoerd. De werking van deze steunpuntenstructuur bleek gedurende de voorbije jaren een succesvolle en vruchtbare formule te zijn en zal worden verder gezet. Het convenant dat in 2001 is opgesteld, en dat de contouren van de samenwerking met het Vlaamse beleid vastlegt, is intussen wel aan een revisie toe.

Professionele experts (Enter, Intro en adviesbureaus). Gezien de aard van de toegankelijkheidsthematiek is voor de voorbereiding en de uitwerking van een performant beleid, ondersteuning en advisering vanuit een zeer gespecialiseerde technisch/bouwkundige expertise onontbeerlijk – expertise die de zuiver architecturale aspecten enerzijds en de zeer concrete, praktische behoeften van verschillende types van handicap anderzijds, tot een evenwichtig geheel brengt. Op provinciaal niveau wordt daartoe gewerkt met de technische adviesbureaus toegankelijkheid, waarvan ik de ondersteuning zal uitbreiden. Op Vlaams niveau voorziet Enter het beleid van de nodige ondersteuning.

Het Vlaams Expertisecentrum Toegankelijkheid, Enter. Dit centrum is en blijft een spil in het hele toegankelijkheidsgebeuren en heeft onder meer de belangrijke opdracht om enerzijds in de context van mijn transversale opdracht verschillende beleidsdomeinen (inclusief Gelijke Kansen in Vlaanderen) te ondersteunen en te adviseren, en anderzijds om de werking van de provinciale adviesbureaus steeds verder op elkaar af te stemmen. Hierbij dient gestreefd te worden naar eenzelfde referentiekader en eenzelfde methodiek die door elk van de adviesbureaus gehanteerd wordt. Expertise-uitwisseling ligt aan de basis van dit proces.

De Toegankelijkheidsverordening reikt een nieuw wettelijk referentiekader aan, maar houdt ook een belangrijke opdracht in zich. Een eenduidige interpretatie en aanpak over gans Vlaanderen zal immers cruciaal zijn. Om deze reden zal vanaf nu sterk worden ingezet op het informeren en vormen van de adviesbureaus over de inhoud en interpretatie van de regelgeving, zodat zij gewapend zijn om op hun beurt vormingen te voorzien voor de stedenbouwkundige ambtenaren van de lokale besturen.

Het uitschrijven van een Toegankelijkheidsdecreet voor het professionele toegankelijkheidswerkveld, zal een van de sluitstukken van deze afstemming moeten vormen. Een dergelijke erkenning zal niet enkel een meer solide basis voorzien voor de organisaties die op dit moment ad nominatim worden gesubsidieerd, maar zal anderzijds aan het Vlaamse gelijkheidsbeleid meer garanties bieden inzake kwaliteit van dienstverlening. Daarnaast zal het toegankelijkheidsdecreet ook de aanpak vastleggen voor bestaande gebouwen en ruimtes en andere publieke gebouwen. Het voorziet dus het overkoepelende kader voor de bestaande structuren en actoren.

Zoals boven ook aangehaald zal de erkenningsregeling voor de technische adviesbureaus toegankelijkheid ook binnen het kader van de ‘stedenbouwkundige verordening toegankelijkheid’ een noodzaak zijn. De opdrachtbepaling van de technische adviesbureaus binnen de structuur die vanuit het Vlaamse gelijkheidsbeleid werd uitgezet, is reeds eerder uitgewerkt en ligt intussen ook al twee jaren aan de basis van hun jaarplanning. Het komt er nu vooral op aan deze opdrachten verder te vertalen naar meetbare criteria voor erkenning, die een minimaal kwaliteitsniveau kunnen garanderen.

Parallel dient ook een financiële doorlichting te gebeuren die de minimaal noodzakelijke financiële vergoeding bepaalt. De financiering vanuit Gelijke Kansen in Vlaanderen zou de adviesbureaus minimaal moeten in staat stellen om als deskundig expertisebureau te kunnen optreden en een professioneel toegankelijkheidsadvies te kunnen afleveren binnen de daartoe voorziene termijnen. Dit zowel gericht naar de private sector als naar de lokale overheden. Wat deze laatste betreft zal de praktijk om met steden en gemeenten convenanten af te sluiten, aangemoedigd worden.

Intro. Naast Enter vzw, is Intro vzw de tweede partner van het gelijkheidsbeleid die actief is op het Vlaamse niveau. Daar waar Enter zich toelegt op de toegankelijkheid van permanente - openbare en publiek toegankelijke – infrastructuur, richt Intro zich op de toegankelijkheid van evenementen (festivals, sportmanifestaties, voorstellingen in cultuurcentra, ...). Intro geeft advies op maat aan de organisatoren en biedt ondersteuning in de praktische opbouw van het evenement, met aandacht voor zowel de toegankelijkheid van de omgeving als de toegankelijkheid van de informatieverlening (website, folders, prijslijsten, ...). Intro voorziet tevens in een equipe van vrijwilligers die ter plaatse instaan voor de persoonlijke assistentie van bezoekers met een handicap. Ook de basiswerking van vzw Intro wens ik verder te ondersteunen zodat zij zich blijvend kan inzetten op het domein van de toegankelijkheid van evenementen en haar werking verder kan gaan uitbreiden naar nieuwe sectoren.

Gebruikers. Binnen de structuur die rondom het toegankelijkheidsmiddenveld wordt opgezet, moet ook de stem van de gebruikers een plaats krijgen. Architecten en bouwheren hebben dan wel nood aan een handicapoverschrijdende, bouwtechnisch onderbouwde visie op toegankelijkheid maar dit weliswaar zonder voorbij te gaan aan de ervaringsdeskundigheid van de personen met handicap zelf.

Om richtlijnen en initiatieven te kunnen afstemmen op de noden en verwachtingen van de gebruiker, is de inbreng van ervaringsdeskundigheid van onmiskenbaar belang en dient dit dan ook gevaloriseerd te worden. De rol van de gebruiker bevindt zich in het detecteren van de ontoegankelijkheid, het aanbrengen van de noden en behoeften en in het evalueren van de aangereikte oplossingen. Een grote uitdaging hierbij is te komen tot eenduidige, gedragen en handicapoverschrijdende aanbevelingen aan het beleid, alsook het creëren van een draagvlak hiervoor bij de verschillende gebruikersorganisaties.

Uitgaande van deze visie, wil ik binnen het huidige toegankelijkheidsveld, een meer structurele plaats toekennen aan de gebruikers en hun organisaties.

Nieuwe partners. Om een gedragen toegankelijkheidsbeleid te kunnen uitwerken is ook netwerking met de bouwwereld en de sector van de architecten erg belangrijk. In dit kader beoog ik de creatie van een breed overlegplatform tussen bedrijven, ontwerpers, het toegankelijkheidsmiddenveld en de overheid, dat kennisuitwisseling en innovatie tot doel heeft. Het huidige Belgische *Design For All*-netwerk zal als startbasis worden gebruikt. Ook met de Europese netwerken op dit terrein zal aansluiting gezocht worden.

SD 12. Mondelinge, schriftelijke, audiovisuele of digitale publieke informatie wordt voor iedereen leesbaar en verstaanbaar.

Ik zal deze legislatuur het toegankelijkheidsbeleid dat tot dusver in hoofdzaak op het architecturaal aspect werd gevoerd, verder opentrekken op het thema ‘toegankelijkheid van informatie’ en hiermee een weinig ontgonnen facet van het *Universal Design*-verhaal activeren. Ook bij informatie is het immers belangrijk om van bij de eerste blauwdrukken van informatieve creaties de vraag naar een zo groot mogelijke diversiteit aan gebruikers centraal te stellen. Er dient van in de beginfase rekening gehouden te worden met de functionaliteit van de informatie voor een zo breed mogelijk spectrum aan mensen met verschillende noden. Bij toegankelijkheid van informatie denken we op de eerste plaats aan mensen met een mentale, visuele, auditieve of motorische beperking. Voor wat betreft het te voeren beleid wordt evenwel de rechtstreekse en exclusieve associatie met de doelgroep ‘personen met een handicap’ verlaten. Universal Design komt zowel mensen met een – al dan niet tijdelijke – handicap als kinderen en ouderen, mensen met leerproblemen, mensen met weinig opleiding, mensen met sociale problemen of migranten met een andere moedertaal, ...ten goede.

Ik zal binnen deze beleidslijn specifieke initiatieven opzetten en projecten financieren die (beleids)informatie leesbaar en ook verstaanbaar maken. Met deze nieuwe focus geef ik uitvoering aan zowel de engagementen genomen door de voormalige Vlaamse Regering in het Gelijkekansendecreet als aan een aantal verplichtingen opgelegd via de VN-Conventie inzake de rechten van personen met een handicap³⁶.

OD 12.1. Het world wide web wordt integraal toegankelijk.

Een eerste belangrijk actieterrein is de toegankelijkheid van websites. Het world wide web vormt ook voor personen met een beperking een steeds belangrijkere bron van informatie. Op dit moment wordt door het project ‘Toeweb’ binnen de Vlaamse overheid reeds aandacht besteed aan de toegankelijkheid van de eigen websites. De doelstelling is dat alle Vlaamse overheidssites het Anysurfer-label halen, dat garant staat voor webtoegankelijkheid. Het Anysurfer-label is de opvolger van het Blindsurfer-label, dat op internationale normen berust, die door de Europese Commissie aanvaard zijn. Het beperkt zich evenwel, in tegenstelling tot de voorganger, niet meer tot personen met een visuele handicap, maar is ook gericht op personen met een motorische handicap die het, bijvoorbeeld, moeilijk hebben een computermuis te hanteren. Dit AnySurfer-label vormt de norm sinds juni 2006. De Vlaamse overheid vervult in deze een voorbeeldrol.

In het verlengde hiervan wil ik ook de toegankelijkheid van private websites gaan promoten en initiatieven nemen die het Anysurfer-label ingang doen vinden in de private sector.

OD 12.2. Overheidsinformatie wordt leesbaar en verstaanbaar voor iedereen.

De overheid heeft een voorbeeldfunctie op het vlak van toegankelijkheid van informatie. Het is belangrijk dat de boodschap die zij via allerlei communicatie-initiatieven wil overbrengen, het volledige doelpubliek dat ze voor ogen heeft, bereikt. Ook burgers met bijvoorbeeld visuele beperkingen of leesproblemen. Ik wil de principes achter ‘*Universal Design* en communicatie’

³⁶ Artikel 9, 1 van dit verdrag verplicht de lidstaten passende maatregelen te nemen om personen met een handicap op voet van gelijkheid met anderen toegang te garanderen o.a. tot informatie en communicatie, met inbegrip van informatie- en communicatietechnologieën en –systemen. In datzelfde artikel 9, 2e lid wordt de verankering van toegankelijke informatie binnen het *Universal Design*-verhaal bevestigd.

waarbij steeds gereflecteerd wordt over de toegankelijkheid van de informatie naar alle doelgroepen toe, promoten doorheen de verschillende Vlaamse beleidsdomeinen. Dit met actieve betrokkenheid van de middenveldorganisaties die rond deze thematiek werken.

OD 12.3. De principes achter Universal Design vinden ingang bij de ontwikkeling van informatie- en communicatietechnologie of communicatiesystemen.

Een grote groep mensen wordt ook geconfronteerd met technologische drempels bij het informatieaanbod. Veel producten die in hun gebruik enige technische kennis of beheersing van de fijne motoriek veronderstellen, kunnen namelijk problemen opleveren voor personen met een fysieke, verstandelijke, auditieve of visuele handicap. De nieuwste communicatiekanalen vergen in hun gebruik meestal enige technische onderlegdheid. Het schermje van mobiele telefoons bijvoorbeeld wordt almaar kleiner, waardoor de informatie niet meer leesbaar is voor personen met een visuele handicap. Er ontwikkelt zich kortom een parallel circuit aan producten en software die het gebruik van bestaande nieuwe communicatiekanalen faciliteert of toegankelijk maakt, zoals bijvoorbeeld een aangepast navigatiesysteem voor blinde en slechtziende mensen of een op tekst gebaseerd realtime communicatiesysteem voor dove mensen en hun omgeving. Het is uiteraard nog beter om van bij de aanvang, bij het ontwerp van de producten, volledig in de geest van *Universal Design* te werken. Met andere woorden: rekening te houden met de toegankelijkheid. Zoals bij elk *Universal Design*-verhaal, kan best van bij het ontwerp van technologieën en systemen rekening gehouden worden met toegankelijkheid, om de kosten te drukken. Ook in deze context wil ik de principes achter *Universal Design* breed promoten.

5. Binnen het gelijkheidsbeleid wordt ingezet op het empoweren van nieuwe Vlamingen.

Tot op heden kwam de etnisch-culturele diversiteit, en de bijzondere problematieken die deze diversiteit kenmerkt, niet uitdrukkelijk als een afzonderlijk thema naar voor in het gelijkheidsbeleid. Het maakte er wel inherent deel van uit, in de combinatie van deze diversiteit met een van de hoofdthema's 'gender', 'seksuele identiteit', 'integrale toegankelijkheid', en vanaf deze legislatuur ook 'handicap'.

Bij de opmaak van deze beleidsnota heb ik uitdrukkelijk gekozen om de verschillende doelstellingen die verband houden met etnisch-culturele diversiteit als een afzonderlijk thema te benoemen. De recente gebeurtenissen in onze samenleving dwingen ons daartoe. Zonder de finaliteit van het gelijkheidsbeleid ten aanzien van deze diversiteit te wijzigen of er een aparte kansgroep van te maken, wens ik tijdens deze legislatuur, samen met mijn collega's in de Vlaamse Regering, en in het bijzonder met de minister bevoegd voor Inburgering, bijzondere aandacht te besteden aan dit diversiteitsvraagstuk. In die zin wil ik inzetten op een meta-benadering van dit vraagstuk, hetzij samen met collega-ministers, hetzij op basis van de verschillende bevoegdheidsdomeinen waarvoor ik de verantwoordelijkheid draag. En uiteraard zal deze benadering steeds in dialoog geschieden met de betrokken doelgroep(en).

In wat volgt komen verschillende beoogde maatregelen aan bod die tot doel hebben ook de etnisch-culturele diversiteit te empoweren.

SD 13. Het bestrijden van specifieke problemen die zich voordoen wanneer gendermechanismen en achterstellingsmechanismen op basis van etniciteit elkaar kruisen.

Nieuwe mannelijke en vrouwelijke Vlamingen worden niet alleen geconfronteerd met gendermechanismen, maar ook met achterstellingsmechanismen op basis van etniciteit. Dit leidt tot specifieke vormen van ongelijke kansen. Zoals al blijkt uit de omgevingsanalyse die deze beleidsnota inleidt, tonen de statistieken met betrekking tot het onderwijs, de arbeidsmarkt en armoede aan dat verhoudingsgewijs veel mensen met een andere origine, zich in een uiterst ongunstige positie in onze samenleving bevinden.

Heel wat problemen waarmee nieuwe Vlamingen te maken krijgen zijn evenwel ook gelinkt aan de bestaande genderopvattingen. Vanuit het gelijkheidsbeleid wil ik daarom ook werken aan het genderbewustzijn bij deze specifieke doelgroep. Het genderbeleid vormt immers een belangrijke hefboom om preventief bij te dragen aan het uitbannen van armoede tegen 2020, ook specifiek bij mensen van een andere origine, en aan het toenemen tegen dan van de globale werkzaamheidsgraad tot minstens 70%, een percentage dat het streefdoel is in Vlaanderen In Actie. Daarnaast zullen natuurlijk de beleidsdomeinen Werk, Onderwijs en Jeugd – om er maar een paar te noemen – de nodige stappen moeten zetten om de participatie van nieuwe Vlamingen aan het maatschappelijke leven te verhogen.

Een genderbeleid voor nieuwe Vlamingen vereist een specifieke aanpak, die uiteraard aansluit bij de doelstellingen van het algemene genderbeleid. De omgevingsanalyse gaf al aan dat de activiteitsgraad van vrouwen met een andere origine veel lager ligt dan die van autochtone vrouwen. Ook bij nieuwe Vlamingen blijkt er vandaag nochtans wel een (relatief) draagvlak voor arbeidsparticipatie van de vrouw. Dat vrouwen buitenshuis werken wordt vrij goed aanvaard. Binnenshuis echter wensen en realiseren de meesten uit deze groep een eerder traditionele rolverdeling van huishoudelijke en zorgtaken. Dit in tegenstelling tot de Vlaamse bevolking die over het algemeen thuis een meer egalitaire rolverdeling wenst, maar deze in de feiten vaak onvoldoende realiseert. De voorkeur voor een traditionele rolverdeling binnenshuis is één van de factoren, naast onder meer het opleidingsniveau, die de lage activiteitsgraad van allochtone vrouwen begrijpelijk maakt. Ook het grotere risico op armoede wordt hierdoor deels begrijpelijk. In een samenleving waar tweeverdieners de norm zijn, lopen gezinnen met één kostwinner immers een groter armoederisico.

In dit verband wil ik tijdens deze legislatuur, met betrekking tot gender en etniciteit, focussen op het bewustmaken van gendermechanismen en op een meer evenwichtige participatie van mannen en vrouwen aan huishoudelijke taken en zorgtaken. Om deze twee doelstellingen te realiseren wil ik prioritair inzetten op adolescenten en relaties enerzijds en op volwassen koppels met relatieproblemen anderzijds. Met deze prioriteiten sluit ik aan bij de noden die, zoals hierna zal blijken, adolescente en volwassen nieuwe Vlamingen op dit moment zelf ervaren.

Daarnaast wil ik ook een meer evenwichtige participatie aan het maatschappelijke leven helpen realiseren voor de kleine, voornamelijk grootstedelijke groep van geïsoleerde en zeer traditionele allochtone vrouwen in armoede, die momenteel door het reguliere beleid niet of nauwelijks wordt bereikt.

OD 13.1. Het ontwikkelen van een genderbewustzijn bij mannen en vrouwen met een andere origine.

Omdat er voor arbeidsmarktparticipatie van de vrouw ook bij nieuwe Vlamingen reeds een redelijk draagvlak is, zal ik in de operationalisering vooral focussen op de genderopvattingen over wat ik zou willen noemen ‘gezinsparticipatie’. Hiermee wil ik de opvattingen over wat mannen en wat vrouwen binnenshuis doen, bespreekbaar maken, zodat mannen en vrouwen in koppels kunnen onderhandelen als gelijkwaardige partners over de interne rolverdeling. Het versterken van het genderbewustzijn is een voorwaarde om ook daadwerkelijk verandering in gezinsparticipatie te kunnen realiseren.

OD 13.2. Mannen en vrouwen aanzetten tot een evenwichtige participatie aan huishoud- en zorgtaken.

Mannen en vrouwen met een andere origine moeten ook de onderhandelde afspraken in praktijk kunnen omzetten. Dit impliceert dat er een meer evenwichtige gezinsparticipatie komt.. Ik besef dat deze doelstelling pas met succes omgezet zal worden als er aan een aantal randvoorwaarden wordt gewerkt, zoals een vlottere combinatie van arbeid en gezin mogelijk maken, ook specifiek voor lager opgeleiden. Daarom zal ik mijn collega- ministers via het OCM-proces aansporen om hier werk van te maken.

Onderzoek en een aantal nieuwe Vlamingenorganisaties vertellen mij immers dat er meer en meer relatieproblemen zijn bij koppels van personen met een vreemde origine. Deze relatieproblemen zijn gelinkt aan de bestaande genderopvattingen. Nieuwe Vlamingen maken immers vaak een versnelde overgang mee van een hiërarchisch gestructureerd grootgezin waar het huwelijk centraal staat in het leven en waarbij mannen en vrouwen strikt gescheiden genderrollen invullen, naar een egalitair kerngezin waarbij mannen en vrouwen onderhandelen over elkaars positie en rol. Zogenaamde ‘autochtonen’ zijn al decennia bezig met deze evolutie. Nieuwe Vlamingen maken deze evolutie versneld mee en dit in de context van een samenleving die sterk de nadruk legt op autonomie en zelfrealisatie. Het contrast tussen deze maatschappelijke context en de waarden die ze van thuis uit hebben meegekregen, werkt bovendien loyaliteitsconflicten in de hand, wat voor hen een drempelverhogend effect heeft op de reguliere hulpverlening. Vaak wordt pas een beroep op de reguliere hulpverlening gedaan wanneer de zaken volledig uit de hand zijn gelopen. Dit uit zich dan bijvoorbeeld in hoge percentages allochtone vrouwen in vluchthuizen, in tegenstelling tot veel lagere percentages die naar de bemiddelende hulpverlening stappen.

Het vanzelfsprekend maken van het onderhandelen tussen partners over wie wat binnenshuis doet, helpt relationele problemen voorkomen en/of oplossen en maakt tegelijkertijd een meer evenwichtige gezinsparticipatie tussen partners mogelijk.

OD 13.3 Het organiseren van discussies tussen adolescente nieuwe Vlamingen (jongens en meisjes) over hun verwachtingen en wensen van mannen en vrouwen in een klassieke en nieuwe relaties.

Jonge nieuwe Vlamingen zijn, net als alle andere jongeren, bezig met het zoeken naar en vorm geven aan hun mannelijke/vrouwelijke identiteit. Bij hen is dit zoekproces doorgaans verweven met culturele en religieuze opvattingen. Hierover discussiëren tijdens zogenaamde ‘meetingpoints’, helpt hen bij hun zoekproces en helpt hen nadien bij het onderhandelen met hun partner over een meer evenwichtige gezinsparticipatie.

OD 13.4. Het verbeteren van het welbevinden van allochtone holebi's.

De thematiek ‘holebiseksualiteit en allochtonen’ is een complex gegeven waarin er oog moet zijn voor verschillende componenten: de specifieke situatie van allochtone holebi's, de geslotenheid binnen de allochtone gemeenschap voor holebiseksualiteit, de openheid binnen de ‘witte’ holebibeweging voor etnisch-culturele verscheidenheid, de rol en invloed van godsdienst op de perceptie van holebiseksualiteit. Ik zal werken op deze verschillende componenten via het versterken van het middenveld voor en door allochtone holebi's. In overleg met hen zal ik knelpunten en behoeften in kaart brengen en stapsgewijs een beleid ontwikkelen dat enerzijds allochtone holebi's empowert, en dat anderzijds werkt aan het bespreekbaar en aanvaard maken van holebiseksualiteit binnen de allochtone, in eerste instantie de moslingemeenschappen. Zonder vooruit te willen lopen op het overleg met het middenveld, denk ik aan het opnemen van het thema holebiseksualiteit in de ‘meetingpoints’ over relaties voor jonge nieuwe Vlamingen (die ik organiseer in het kader van het genderbeleid), aan het opzetten van een lezingenreeks en/of de aanmaak van een documentaire of informatiepakket over seksualiteit en aan het besteden van specifieke aandacht voor het bereiken van jonge nieuwe Vlamingen in de ‘generieke initiatieven’ die ik opzet in het kader van het holebibeleid en die elders in dit hoofdstuk van de beleidsnota beschreven worden.

SD 14. Door het voeren van een dialoog op metaniveau met de doelgroep(en) krijgt het diversiteitsvraagstuk binnen het gelijkheidsbeleid de nodige aandacht.

Zoals hierboven al geschreven wens ik tijdens deze legislatuur verder in te zoomen op het diversiteitsvraagstuk, voortgaande op het gelijkheidsbeleid dat voor dit vraagstuk altijd al bijzondere aandacht heeft gehad. Immers, zoals uit de omgevingsanalyse blijkt, is de situatie van vele medeburgers die van vreemde afkomst zijn bijzonder weinig rooskleurig. Vanuit een

gelijkekansendynamiek wens ik, in dialoog met de betrokken doelgroep(en), nagaan of en op welke wijze deze situatie kan worden verbeterd.

Over de juiste wijze om dit voornemen te concretiseren zal verder overleg worden gepleegd met de collega-ministers die immers allen een eigen bevoegdheid hebben om de gelijke kansen te bevorderen binnen de hun toegekende bevoegdheden. Het is *niet* de bedoeling om bestaande (federale) initiatieven rond interculturele dialoog te herdoen.

6. Generieke initiatieven

SD 15. Het gelijkekansensbeleid komt tot stand in samenwerking met verschillende partners en in een multilevelsetting.

De kracht achter het verticale gelijkekansensbeleid ligt onder meer in de uitbouw van zorgvuldig uitgekozen partnerships binnen het middenveld, de academische wereld en de andere beleidsniveaus. Daarbij wordt gezorgd voor een continue wisselwerking tussen beleid, wetenschap en ervaringdeskundigheid, drie pijlers die bijdragen tot een onderbouwde en gedragen beleidsvoering. Ik wil tijdens deze legislatuur verder inzetten op deze pijlers en waar nodig dingen scherper stellen, hertekenen of verder uitwerken.

OD 15.1. Het gelijkekansensmiddenveld geeft beleidsondersteuning, doet aan belangenbehartiging en helpt bij de ontwikkeling van expertise over de verschillende beleidsthema's.

Gelijke Kansen in Vlaanderen werkt samen met een breed spectrum aan verenigingen en niet-gouvernementele organisaties die zich door de jaren heen rondom de beleidsthema's installeerden. Deze samenwerking is deels historisch gegroeid wat maakt dat de 'soorten' organisaties waarmee wordt samengewerkt, verschillen al naargelang de doelgroepen waarrond zij werken. Toch coveren zij voor iedere doelgroep de twee functies die essentieel zijn in de beleidsvoering rond Gelijke Kansen, met name belangenbehartiging en expertiseontwikkeling.

Eén van de belangrijkste middelen ter versterking van dit middenveld is de structurele (ad nominatim) subsidiëring. De nominatieve subsidiëring van deze organisaties heeft tot gevolg dat zij zich kunnen toeleppen op hun kerntaken, waardoor zij de ondersteuning van het Vlaamse gelijkekansensbeleid beter kunnen opnemen.

Naast deze structurele financiering van een aantal grote, overkoepelende organisaties werd er ook budgetruimte gecreëerd voor projectmatige ondersteuning. Hierop kunnen bijvoorbeeld kleinere organisaties met een zeer gerichte lokale werking (dikwijls de 'grass-roots' van het gelijkekansensbeleid) een beroep doen. Ook maakt een dergelijke projectsubsiëring de weg vrij voor jonge organisaties die dikwijls een vernieuwende kijk op de gelijkekansensproblematiek kunnen initiëren in het beleid.

Het lijkt me belangrijk om met het oog op de toekomst de rol van deze organisaties ten aanzien van het beleid verder scherp te stellen en om eventuele nieuwe middenveldpartners verder in kaart te brengen. Anderzijds is het noodzakelijk om de financiering van deze organisaties uit te klaren. Op dit moment loopt hun financiering via facultatieve subsidies terwijl een meer decretale onderbouw aangewezen is met het oog op hun bestaanszekerheid en het verlagen van hun administratieve lasten.

OD 15.2. Het provinciaal en gemeentelijk gelijkekansensbeleid krijgt vorm in afstemming met het Vlaams gelijkekansensbeleid.

Gelijke Kansen is een bevoegdheid die op verschillende beleidsniveaus terugkomt. Een goede wisselwerking tussen deze verschillende niveaus, waarbij het Vlaams beleid de provinciale en gemeentelijke gelijkekansenswerking actief ondersteunt in hun opdracht, is dan ook een must. 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 werken, met elkaar in contact te brengen waardoor ze op hun beurt beter ondersteund en gemotiveerd worden. Aangezien de middelen voor een gelijkheidsbeleid op alle beleidsniveau's eerder schaars zijn, is het daarbij belangrijk deze te bundelen en om aldus gemeenschappelijke doelstellingen te kunnen behalen.

Op structureel niveau werkt Gelijke Kansen in Vlaanderen momenteel al samen met de vijf provinciebesturen, meer bepaald onder de noemer van de 'provinciale steunpunten toegankelijkheid' en de 'provinciale coördinatoren Gender en Holebi'.

Naar de toekomst toe wil ik nagaan hoe een eventuele nauwere samenwerking met de gemeenten kan gerealiseerd worden. Bepaalde problematieken inzake gelijke kansen komen immers concreet op het lokale niveau tot uiting en kunnen best vanuit steden en gemeenten zelf worden aangepakt. Het netwerk van 'meldpunten discriminatie' dat momenteel in uitvoering van het Gelijkekansendecreet wordt geïnstalleerd in de 14 centrum- en grootsteden, kan een vertrekpunt zijn in een meer actieve samenwerking tussen het Vlaamse en het lokale niveau.

OD 15.3. Vlaanderen heeft een verhoogde en actieve aanwezigheid binnen internationale instellingen die voor haar belangrijk zijn, in het bijzonder voor de thema's toegankelijkheid en handicap.

Op het vlak van gelijke kansen gaat een belangrijke dynamiek uit van het supra- en internationale niveau. Het is dan ook een belangrijke opdracht om deze evoluties van nabij op te volgen en op die manier erop te kunnen inspelen.

Zowel de Verenigde Naties, als de Europese instellingen (E.U. en Raad van Europa) spelen een grote rol in de vormgeving van het gelijkheidsbeleid en de politieke vertaling van eisen en noden van kansengroepen. Bovendien creëert de Europese regelgeving inzake gelijke behandeling en antidiscriminatie het kader waarbinnen Vlaamse regelgeving ter zake moet uitgewerkt worden. Dezelfde redenering gaat op voor internationale verdragen die moeten geïmplementeerd worden in onze rechtsorde (vb. VN-verdrag voor personen met een handicap).

Maar ook omgekeerd gaat er een dynamiek uit van Vlaanderen naar het internationale niveau. Gelijke Kansen in Vlaanderen neemt deel aan delegaties en is aanwezig op internationale fora. Daarnaast moet er gerapporteerd worden over het Vlaams beleid of worden lidstaten gevraagd input te geven in het kader van nieuwe richtlijnen, aanbevelingen of resoluties.

Deze wisselwerking maakt dat de opvolging van het internationale gelijkheidsbeleid en al wat erbij komt kijken niet alleen interessant en nuttig is maar ook steeds essentiëler wordt.

De huidige 'internationale werking' is zeer uitgebreid op het vlak van gender en in volle uitbouw voor seksuele identiteit. Maar ook de andere gelijkheidsthema's dienen verder te worden ontgonnen, netwerken moeten worden uitgebreid, enzovoort. Een eerste stap kan volgens mij gezet worden door de coördinatie op Vlaams niveau in het kader van het VN-Verdrag voor Personen met een Handicap aan Gelijke Kansen in Vlaanderen toe te vertrouwen, met dien verstande dat het VAPH bij deze coördinatieopdracht wordt betrokken.

Zoals elk jaar zal er in de maand maart een tiendaagse vergadering van de UN-Commission on the Status of Women plaatsvinden. Ik kan twee specifieke aandachtspunten hieromtrent aangeven. Vooreerst zal deze vergadering volledig gewijd worden aan de evaluatie van de Pekingdoelstellingen (Peking+15). Deze conferentie in 1995 was als het ware het startpunt voor het Vlaamse gelijkheidsbeleid. Bovendien valt de meerderheid van de zogenaamde Pekingdoelstellingen onder Vlaamse bevoegdheden. Daarnaast zal, binnen de Europese Unie, de opvolging van deze conferentie tijdens het Belgisch voorzitterschap vallen, wat opnieuw een kans biedt om het Vlaams gelijkheidsbeleid onder de aandacht te brengen.

OD 15.4. Vlaanderen neemt een sterke positie in tijdens het Belgisch voorzitterschap van de Europese Unie in het najaar 2010.

Tijdens de tweede helft van 2010 is België voorzitter van de Europese Unie. Met haar holebibeleid is Vlaanderen een koploper. In een groeiend Europa is het belangrijk dat progressieve krachten het voortouw nemen en ervoor zorgen dat dit Europees groeiproces geen bedreiging vormt voor verworven holebirechten en de groeiende maatschappelijke openheid voor holebiseksualiteit. In 2007 organiseerde Gelijke Kansen in Vlaanderen het driedaags besloten colloquium 'Sexual Diversity. European (Comm)Unity' met de bedoeling om ambtenaren uit verschillende landen samen te brengen met vertegenwoordigers uit middenveld en academici om ervaringen uit te wisselen.

Naar aanleiding van het Belgisch voorzitterschap wil ik deze conferentie een vervolg geven onder de vorm van een side-event bij de Equality Summit (Top voor Ministers van Gelijke Kansen, nationale en internationale ambtenaren, ngo's, sociale partners en vertegenwoordigers van internationale organen, november 2010) waarbij opnieuw wordt gefocust op een brede waaier aan thema's die noodzakelijk en relevant zijn in een efficiënt holebibeleid. De concrete inhoud van dit side-event staat nog niet vast, maar ook op deze bijeenkomst zal duidelijk blijken dat Vlaanderen op vlak van holebibeleid een voortrekkersrol te spelen heeft en dat er een rol is weggelegd voor Vlaamse en internationale LGBT-middenveldorganisaties.

Andere initiatieven die de Europese voortrekkersrol van Vlaanderen benadrukken inzake holebibeleid kwamen in mijn intenties wanneer het gaat over seksuele identiteit aan bod.

SD 16. De beeldvorming van vrouwen en mannen, van allochtonen en autochtonen, van mensen met en van mensen zonder functiebeperking, van holebi's en hetero's in de media is genuanceerd en niet- stereotyperend.

Een aantal achterstellingsmechanismen waar kansengroepen mee geconfronteerd worden, zijn generiek en gelden ongeacht de doelgroep. Het beleid moet dan ook dwars door alle gronden heen, gelijklopende mechanismen kunnen ontwaren en hierop gezamenlijke acties ontwikkelen. Stereotype beeldvorming is hiervan een mooi voorbeeld.

OD 16.1. Journalisten gebruiken de Expertendatabank als een belangrijke bron voor contactinformatie.

De media zijn bij uitstek belangrijke spelers die impact hebben op beeldvormingsprocessen. Vrouwen, nieuwe Vlamingen en mensen met een functioneringsbeperking komen minder in de media aan bod dan verwacht kan worden op basis van demografische bevolkingsstatistieken. Bovendien komen ze vaak op een stereotypebevestigende manier aan het woord. Mijn voorganger ontwikkelde daarom een expertendatabank voor de media, met een ruim aanbod van experts uit deze kansengroepen, zodat zij vaker en op een niet-stereotype wijze aan bod kunnen komen. Om dit initiatief zo gebruiksvriendelijk mogelijk te maken werd intensief samengewerkt met de Vlaamse Vereniging van Journalisten. Met succes. Als minister van Gelijke Kansen vind ik het belangrijk dit initiatief ook in deze legislatuur optimaal te laten renderen.

II. Het gelijkebehandelings- of antidiscriminatiebeleid.**SD 17. Feitelijke discriminaties worden bestreden.**

Het principe van gelijke behandeling (of non-discriminatie) is een van de grondslagen van onze democratische samenleving. Niettemin behoren discriminaties nog al te vaak tot de dagelijkse realiteit. En dat is zeker zo bij minderheids- en kansengroepen. Maar ook in het algemeen kunnen discriminaties voor slachtoffers uitgroeien tot een sociaal verlamvend fenomeen. Zij ondermijnen hun rechten en kansen, schaden hun levenskwaliteit, leiden tot het verkwisten van menselijk kapitaal en ze houden steeds een risico in op sociale desintegratie.

Binnen deze visie wil ik naast het proactief gelijkemansbeleid ook verder vorm geven aan een expliciet, veeleer reactief, antidiscriminatiebeleid of gelijkebehandelingsbeleid. Hierin staat het structureel wegwerken van feitelijke discriminaties centraal. Ik wil hierbij in eerste instantie gebruikmaken van preventie en bemiddeling. Maar indien nodig biedt de rechtbank een uitweg. De contouren voor deze werking liggen vast in het Gelijkemansdecreet, waaraan ik verder uitvoering zal geven.

Ik zal de structuren waarop de hele Vlaamse antidiscriminatiewerking sinds 2008 steunt, verder uitbouwen en versterken zodat slachtoffers van discriminatie daadwerkelijk gehoor krijgen, klachten vlot doorgang vinden en de feitelijke discriminaties kunnen worden weggewerkt. Daartoe zal ik breed bekendheid geven aan het voornoemde decreet en meer bepaald aan de mogelijkheden die hierin voorzien worden voor slachtoffers van discriminatie. Ik zal, indien mogelijk, extra investeren in de omkadering van de meldpunten discriminatie en in zee gaan met één of meerdere onafhankelijke organen die rechtsbijstand kunnen verlenen aan slachtoffers. Ook zal ik inzetten op de samenwerkingsverbanden met externe partners die eveneens een rol spelen in discriminatiebestrijding en zal ik het beleid voorzien van een sterke wetenschappelijke onderbouw enerzijds en van de indicatoren noodzakelijk voor de monitoring van het gevoerde beleid anderzijds.

OD 17.1. Het netwerk aan meldpunten dat feitelijke discriminaties in der minne oplost en met bestaande partnerorganisaties lokale, preventieve acties uitwerkt, is professioneel, gebiedsdekkend, laagdrempelig uitgebouwd.

Een effectief antidiscriminatiebeleid wordt best zo dicht mogelijk bij de burger gevoerd. Ik zal hiertoe het netwerk aan meldpunten discriminatie, dat aan het einde van vorige legislatuur in proeffase werd geïnstalleerd, verder uitbouwen, versterken, ondersteunen en structureel verankeren. Ik voorzie tijdens deze legislatuur een meldpunt in elke Vlaamse centrumstad en in Brussel Hoofdstad. Ieder meldpunt heeft een breed werkingsterrein: samen zullen ze het volledige Vlaamse grondgebied bestrijken.

Deze meldpunten hebben tot taak meldingen van vermoedelijk discriminatoir gedrag in der minne op te lossen. Ook zullen zij de lokale overheden en maatschappelijke sectoren stimuleren om een lokaal beleid te voeren dat gericht is op het bestrijden van discriminaties.

Eind vorige legislatuur werd het uitvoeringsbesluit goedgekeurd dat de structurele erkenning en financiering van de meldpunten regelt. Op basis hiervan zal ik ervoor zorgen dat vanaf 2010 minstens een aantal meldpunten structureel van start kunnen gaan. Met het oog op een volledige gebiedsdekking, zal ik ook werken aan een oplossing voor de enkele steden waar alsnog geen proefproject loopt, met name Oostende en Brussel-Hoofdstad, of die hebben aangegeven niet langer in de inrichting van een meldpunt te willen investeren. Iedere burger moet, waar ook geconfronteerd met discriminatoir handelen, bij een meldpunt in de omgeving terecht kunnen.

Bij de uitbouw van het netwerk wil ik verder ook sterk inzetten op kwaliteit van dienstverlening aan de burger, zodat zijn belangen effectief gewaarborgd worden en de meldpunten gaandeweg het karakter krijgen van ‘huizen van vertrouwen’. Daarbij gaat mijn voorkeur uit naar structurele samenwerking met andere diensten en meldpunten, met inachtneming van het subsidiariteitsbeginsel. Ik zal hiertoe ook zorgen voor een sterke omkadering en coördinatie. Naast de inzet op informatie-uitwisseling en professionele scholing, wil ik de meldpuntmedewerkers ook de nodige tools en instrumenten aanreiken die hen moeten bijstaan in een vlotte doorstroom en professionele verwerking van klachten.

Ik zal nagaan of het nodig is om tijdens deze driejaarlijkse erkenningsperiode van de meldpunten, de gekozen inbedding, en de wijze waarop de verschillende meldpunten hun opdracht ter harte nemen, te laten *auditen*. Op basis van het auditverslag kan dan, met het oog op een volgende erkenningsperiode, de huidige inbedding en werkwijze, indien dat nodig zou blijken, worden bijgesteld.

OD 17.2. Een onafhankelijk orgaan dat in rechte kan optreden in het geval van geschillen met betrekking tot discriminatie is geïnstalleerd.

In navolging van de Europese verplichtingen, legt het Gelijkekansendecreet de aanduiding op van één of meerdere onafhankelijke organen, die in rechte kunnen optreden in geschillen waartoe het Gelijkekansendecreet aanleiding kan geven. Het orgaan zal, met andere woorden, klachten die door de meldpunten niet door bemiddeling kunnen worden opgelost, voor een rechtbank kunnen brengen, maar ook in eigen naam in rechte kunnen optreden.

In het verlengde van diezelfde Europese verplichtingen bepaalt het Gelijkekansendecreet ook volgende bijkomende opdrachten voor het onafhankelijk orgaan: onafhankelijke bijstand verlenen aan de slachtoffers van discriminaties bij de afwikkeling van hun meldingen of klachten over discriminaties, onafhankelijke studies verrichten over discriminatie, onafhankelijke verslagen publiceren en aanbevelingen doen over elk onderwerp dat met discriminatie verband houdt.

Alhoewel eerder reeds onderhandelingen met betrokken actoren liepen, is de verplichte aanduiding van een onafhankelijk orgaan nog geen feit. Als mogelijke partner(s) wordt in eerste instantie gekeken in de richting van het CGKR dat momenteel deze rol al vervult op federaal niveau voor wat betreft alle in het decreet gestipuleerde gronden met uitzondering van gender en taal. Anderzijds is er het federaal Instituut voor de Gelijkheid van Vrouwen en Mannen dat een mogelijk kandidaat is om op te treden voor discriminaties op grond van gender.

Om tegemoet te komen aan onze Europese en decretale verplichtingen zal ik, zoals ook het regeerakkoord stipuleert, onderhandelingen voeren met betrekking tot de interfederalisering van het centrum en instituut. Een jaar na het aantreden van de regering moet dit leiden tot een samenwerkingsakkoord. Zoniet kan de Vlaamse Regering binnen haar eigen budgetten eigen maatregelen voorzien.

Zolang noch interfederalisering, noch de sui-generis oprichting aan Vlaamse zijde van een afzonderlijk orgaan een feit is, werk ik op ad-hocbasis verder samen met het CGKR. Binnen deze samenwerking wordt de kennis van het CGKR ontsloten voor alle meldpuntmedewerkers en kunnen de meldpunten gebruik maken van een centraal workflow- en registratiesysteem (Metis) voor de behandeling van meldingen.

OD 17.3. Via samenwerkingsovereenkomsten, zijn de meldpunten ingebed in een stevig netwerk met alle actoren die een rol kunnen spelen bij de bestrijding van discriminatie.

De verschillende meldpunten discriminatie zijn uiteraard niet de enige actoren in Vlaanderen die de strijd tegen discriminaties aanbinden. Zo ontvangen ook heel wat doelgroeporganisaties regelmatig klachten of hebben ook sectorgerelateerde instanties een belangrijke rol te vervullen.

Er dient bij de behandeling van een klacht steeds gezocht te worden naar de instantie die het best geplaatst is om tot een oplossing te komen. Via concrete samenwerkingsovereenkomsten met collega-ministers en andere spelers op het terrein wil ik de toeleiding van klachten naar de bestgeplaatste instanties garanderen en in de nodige opvolging voorzien.

Tot hiertoe werd een dergelijke overeenkomst vanuit Gelijke Kansen enkel met de Vlaamse Inspectie Werk en Sociale Economie en het CGKR afgesloten, maar binnen het domein werk worden ook de vakbonden een belangrijke gesprekspartner. Op het terrein van onderwijs wil ik nagaan op welke wijze de Lokale Overlegplatforms inzake onderwijs (hierna afgekort tot LOP) kunnen worden ingeschakeld in het kader van meldingen rond discriminatie.

Om de opvolging van meldingen met betrekking tot incidenten in de sfeer van de federale bevoegdheden te kunnen garanderen, zullen ook met het federale niveau de nodige afspraken tot samenwerking worden gemaakt. Een burger moet met zijn melding over een vermoeden van discriminatoir handelen immers bij een meldpunt terecht kunnen zonder daarbij de Belgische staatstructuur en bevoegdheidsverdeling te kennen.

OD 17.4. De burger kent zijn rechten met betrekking tot discriminaties en vindt zijn weg naar de meldpunten en andere partners.

Europees onderzoek in 2007 wees uit dat gemiddeld de helft van de Belgen geen weet heeft van wetgeving die discriminaties op allerlei gronden verbiedt. Daarenboven blijkt uit datzelfde onderzoek dat 66% van de Belgen zijn rechten niet te kent indien zij geconfronteerd worden met discriminatie of intimidatie. Dit uit zich onder meer in onderrapportering van discriminatoir gedrag (slechts één vierde van de slachtoffers in België zou klacht indienen). Andere redenen voor deze onderrapportering zijn het feit dat slachtoffers vaak niet weten waar ze terecht kunnen en het feit dat ze weinig vertrouwen hebben in een gedegen aanpak van hun klacht.

Voor de bekendmaking van het Gelijkekansendecreet in het algemeen, het antidiscriminatiebeleid en de meldpuntwerking in het bijzonder, ging Gelijke Kansen tot nu toe eerder kleinschalig tewerk door, voornamelijk, in te zetten op netwerking en multiplicatoreffecten. In het verlengde hiervan wil ik deze legislatuur, binnen de beschikbare kredieten, ook inzetten op meer grootschalige communicatie-initiatieven.

OD 17.5. Het antidiscriminatiebeleid krijgt een wetenschappelijke onderbouw, evoluties worden gemonitord.

Het is essentieel om het relatief nieuwe werkteerterin rond antidiscriminatie sterk wetenschappelijk te gaan onderbouwen. Zo is er nood aan informatie over de aard, de omvang en de oorzaken van discriminatoir gedrag, over de situatie van de slachtoffers, over de evolutie in de situatie op het terrein en op termijn over de impact van het gevoerde beleid.

Het Metis-registratiesysteem waarop de meldpunten zijn aangesloten maakt het alvast mogelijk om meldingen uniform te registreren en te behandelen en vervolgens op eenvoudige wijze rapporten te trekken. Deze gegevens zullen alvast een nuttige input zijn voor het destilleren van longitudinale trends en vormen een basis voor eventuele beleidsbijsturing.

In dezelfde lijn wil ik ook inzetten op de ontwikkeling van betrouwbare indicatoren, op basis waarvan evoluties kunnen worden gemonitord en het Vlaamse gelijkekansenbeleid verder kan worden geoptimaliseerd en verfijnd.

OD. 17.6. De Vlaamse overheid maakt werk van de invoering van antidiscriminatieclausules bij overheidsopdrachten en in subsidiereglementen.

Ik zal onderzoeken op welke wijze antidiscriminatieclausules voorwerp kunnen worden van overheidsopdrachten en subsidiereglementen. Zo moeten bedrijven en organisaties, die definitief zijn veroordeeld op basis van federale en Vlaamse antidiscriminatiewetgeving gedurende een bepaalde tijd uitgesloten worden van mededinging voor overheidsopdrachten en subsidies. Ook moet de mogelijkheid gecreëerd worden om lopende contracten en subsidieovereenkomsten in geval van veroordeling, stop te zetten.

Pascal SMET

Vlaams minister van Onderwijs, Jeugd
Gelijke Kansen en Brussel

Bijlage: Regelgevingsagenda



BELEIDSBRIEF 2009-2010 “Gelijke Kansen” VAN VLAAMS MINISTER “Pascal Smet”

NOTA

Titel van het initiatief	Betrokken regelgeving	Eventuele wettelijke deadline	Korte samenvatting van de beleidsdoelstellingen	Te doorlopen fases en hun timing	Vereenvoudiging?	Wordt een RIA opgesteld?	Contactpersoon
Uitvoeringsbesluit nieuwe regelgeving m.b.t. toegankelijkheid (erkenning adviserende instanties)	Vlaamse verordening toegankelijkheid	Geen	Uitvoeren van de nieuwe regelgeving m.b.t. toegankelijkheid publieke gebouwen door te bepalen wie advies mag verlenen in het kader van deze regelgeving	Principiële goedkeuring VR Advies Raad van State Tweede agendering Vlaamse Regering	Neen	Neen	Ingvar Van Haelst
Decreet tot erkenning middenveldorganisaties inzake gelijke kansen	Nihil	Geen	Decretale verankering van de huidige ad nominatim subsidiëring van deze instanties	Principiële goedkeuring VR Voor advies voorleggen aan SERV Voor advies voorleggen aan Raad van State Tweede agendering Vlaamse	Neen	Nog nader te bepalen	An Van Acker



Wijzigen van het uitvoeringsbesluit op het decreet houdende een kader inzake het gelijke kansen en gelijke behandelingsbeleid	Decreet houdende een kader inzake het gelijke kansen en gelijke behandelingsbeleid	Geen	Rechtzetten van enkele fouten	regering Indiening Vlaams Parlement	Neen	Neen	An Van Acker
Wijzigen van het decreet houdende een kader inzake het gelijke kansen en gelijke behandelingsbeleid	Decreet houdende een kader inzake het gelijke kansen en gelijke behandelingsbeleid	Geen	O.a. aanpassen aan het arrest 123/2009 van het Grondwettelijk Hof en eventueel toevoegen van genderidentiteit als aparte discriminatiegrond	Principiële goedkeuring VR Voor advies voorleggen aan SERV Voor advies voorleggen aan Raad van State Tweede agendering Vlaamse regering Indiening Vlaams Parlement	Neen	Ja	An Van Acker
Samenwerkingsakkoord met de federale overheid en de andere deelstaten m.b.t. het Centrum voor Gelijkheid van	Decreet houdende een kader inzake het gelijke kansen en gelijke behandelingsbeleid	Geen	Aanstelling van Centrum en Instituut als 'onafhankelijke organen' i.k.v. het decreet inzake	Mandaatstelling VR aan minister voor ondertekening Principiële goedkeuring	Neen	Nog nader te bepalen	Heidi Vander Poorten

NOTA


 DIENST
WETSMATIGING

Kansen en voor Racismebestrijding / Instituut voor Gelijkheid van vrouwen en mannen	eid		Gelijke Kansen / Gelijke Behandeling	bij decreet VR Voor advies voorleggen aan SERV Voor advies voorleggen aan Raad van State Tweede agendering Vlaamse regering Indiening Vlaams Parlement			
---	-----	--	--	--	--	--	--

NOTA



Toelichting per kolom:

1. Geef de titel van het initiatief.
2. Geef aan welke bestaande regelgeving “betrokken” is bij het regelgevingsinitiatief, bijvoorbeeld te wijzigen en/of ter uitvoering ervan. Dit kan ook Europese regelgeving zijn.
3. Indien het regelgevings- of beleidsinitiatief juridisch gezien binnen een bepaalde periode moet uitgevoerd worden (bijvoorbeeld de omzetting van een Europese richtlijn), geef dit dan duidelijk aan.
4. Vat de beleidsdoelstellingen of de beoogde effecten van het beleidsinitiatief kort samen, zoals beschreven in de beleidsbrief.
5. Beschrijf kort de te doorlopen fases en hun timing, zoals bijvoorbeeld geplande agenderingen op de ministerraad.
6. Geef aan of het initiatief een vereenvoudiging betekent.
7. Geef aan of een RIA voor dit beleidsinitiatief wordt opgesteld. Indien dit niet het geval is, geef dan aan waarom niet (uitzonderingsgronden).
8. Contactpersoon.

NOTA