

ingediend op **1742** (2022-2023) – Nr. 1  
7 juni 2023 (2022-2023)

## **Conceptnota voor nieuwe regelgeving**

van Tom Ongena, Freya Perdaens, Orry Van de Wauwer,  
Imade Annouri en Maxim Veys

over het realiseren  
van inclusieve werkvloeren voor werknemers  
die tot de lgbti+-gemeenschap behoren

## 1. Inleiding: de werkplek is méér dan een plaats om geld te verdienen

De werkplek is een plaats waar een groot deel van het leven van veel mensen zich afspeelt. Het is een plaats waar contacten met klanten en partners worden gelegd, en waar mensen als collega's met elkaar samenwerken. Die samenwerking heeft niet alleen een formele dimensie, maar ook een informele. Collega's vertellen elkaar over hun persoonlijke bezigheden en besognes, hun gezinssituatie, hun plannen enzovoort. Een aantal collega's komt ook privé bij elkaar over de vloer of onderneemt samen dingen in de vrije tijd.

Kortom, de werkvloer is niet alleen een functionele, maar ook een sociale ontmoetingsplaats. Het is een plaats waar werknemers op een optimale manier moeten kunnen functioneren en waar ze zich goed moeten voelen. De mate waarin werknemers hun private aangelegenheden en activiteiten willen delen met collega's, blijft een persoonlijke keuze, die de ene maximaal en de andere bewust minimaal invult. Maar een minimale invulling mag niet het gevolg zijn van het feit dat werknemers aanvoelen dat ze dingen moeten verbergen omdat ze anders vrezen voor hun aanvaarding en persoonlijk welzijn op de werkvloer.

Hun identiteit verbergen of er open over zijn is daardoor vaak geen gemakkelijke keuze voor werknemers. Het neemt trouwens niet weg dat werknemers te allen tijde het recht behouden om er bewust voor te opteren hun seksuele oriëntatie, genderidentiteit, seksekenmerken of eender welke andere aspecten van hun privéleven niet te delen met collega's. Maar die 'keuze' moet er wel zijn en mag zeker niet ingegeven worden door angst. De werkplek is nu eenmaal een plaats die wel het maatschappelijke denken weerspiegelt maar niet noodzakelijk de maatschappelijke realiteit, die vaak diverser is dan de artificiële homogeniteit die vele werkplekken kenmerkt.

Onderzoek toont aan dat minstens 30 procent van de Belgen zich niet als heteroseksueel identificeert. Minstens 3 procent heeft een genderidentiteit die anders is dan het geslacht dat bij de geboorte werd toegewezen.<sup>1</sup> Op zijn minst 1,7 procent heeft geslachtskenmerken die niet binnen de klassieke tweedeling man of vrouw vallen.<sup>2,3</sup> Hoeft het dan te verbazen dat personen op de werkvloer doorgaans minder open zijn over hun seksuele en genderidentiteit dan in hun privéleven? Onderzoek wijst erop dat de algemene aanvaarding van lgbti+-personen in de maatschappij weerspiegeld wordt in de bedrijfswereld en dat waar er meer machismo te vinden is, de aanvaarding lager ligt. Ook de aanvaarding van trans personen en mensen die niet voldoen aan genderstereotypen, ligt vaak lager. Het stigma op seksuele diversiteit en genderdiversiteit bepaalt ook op de werkplek sociale relaties en kansen.

Zoals werd aangegeven in de door het Vlaams Parlement aangenomen resolutie over geweld en discriminatie tegen lgbtqi+-personen<sup>4</sup>, zijn wettelijke obstakels voor leden van de regenbooggemeenschap in grote mate weggenomen, maar hinkt België wat de maatschappelijke acceptatie van de lgbti+-gemeenschap betreft, achterop. Een onderzoek van Digital PR Agency Reboot<sup>5</sup> uit 2019 toont weliswaar aan dat België – het onderzoek werd gevoerd op lidstaatniveau – het land met de beste professionele vooruitzichten voor lgbti+-personen in de Europese Unie was. Toch ervaart 7 procent van hen discriminatie bij aanwervingen en 21 procent op

<sup>1</sup> Bron cijfermateriaal: Ipsos | LGBT+ Pride 2021 Global Survey © LGBT+ Pride 2021 Global Survey.

<sup>2</sup> Bron cijfermateriaal: Melanie Blackless, Anthony Charuvastra, Amanda Derryck, Anne Fausto-Sterling, Karl Lauzanne, and Ellen Lee. 2000. 'How sexually dimorphic are we? Review and synthesis'. *American Journal of Human Biology*, 12:151-166.

<sup>3</sup> Seksuele oriëntatie gaat over wie iemand romantisch en/of seksueel aantrekkelijk vindt. Genderidentiteit is het innerlijke gendergevoel dat mensen ervaren. Genderidentiteit vormt een spectrum. Er bestaan mannelijke en vrouwelijke genderidentiteiten, maar ook variaties van beide of van geen van beide. Geslachts- of seksekenmerken hangen samen met het biologisch geslacht. Het gaat om chromosomen, geslachtsklieren, hormonen, in- en uitwendige geslachtsorganen en de ontwikkeling tijdens de puberteit.

<sup>4</sup> *Parl.St.* VI.Parl. 2020-21, nr. 761/6.

<sup>5</sup> <https://www.jobat.be/nl/art/waar-kan-je-als-lgbt-best-aan-het-werk>

het werk. Dat zorgt er mee voor dat 19 procent hun seksuele en/of genderidentiteit verbergt. 51 procent van de lgbti+-werknemers heeft zich maar gedeeltelijk geout op de werkvloer.<sup>6</sup>

Die problemen aanpakken is het opzet van deze conceptnota. De indieners beogen de creatie van een inclusieve werkvloer voor werknemers die tot de lgbti+-gemeenschap behoren. Vanzelfsprekend zijn de indieners van oordeel dat de werkvloer ook voor andere kansengroepen, zoals mensen met een migratieachtergrond of personen met een beperking, inclusief moet zijn. Ze bepleiten dus een algemene aanpak om een evenredige arbeidsdeelname te creëren, maar opteren er in deze conceptnota voor om specifiek te focussen op de problemen en tekortkomingen waarop werknemers stoten die tot de lgbti+-gemeenschap behoren.

Uit de bovenstaande schets mag blijken dat de aangekaarte problematiek zich specifiek richt tot het beleidsdomein Werk en Sociale Economie en maar in tweede orde behoort tot het beleidsdomein Gelijke Kansen, dat vanuit een horizontale bevoegdheid waakt over de realisatie van gelijke kansen binnen de verschillende beleidsdomeinen.

## 2. Een omvangrijke doelgroep

Op het eerste gezicht lijkt het er misschien op dat focussen op de lgbti+-gemeenschap voor het realiseren van inclusieve werkvloeren gaat over detailkritiek en over een te verwaarlozen aantal werknemers. Nog afgezien van het feit dat elke werknemer het recht heeft om zich comfortabel en aanvaard te voelen op de werkvloer, klopt die indruk niet.

Er bestaat geen overkoepelend onderzoek naar hoe mensen zich identificeren op het vlak van hun seksuele oriëntatie, genderidentiteit en seksekenmerken. Bovendien zijn die identiteitskenmerken fluïde, wat betekent dat ze doorheen de tijd kunnen veranderen. Er is wel onderzoek gedaan naar bepaalde seksuele en genderidentiteiten. Dat vat logischerwijs niet alle diversiteit die er bestaat. Op basis van verschillende bronnen kan ervan uitgegaan worden dat tussen de 3 en 8 procent van de Vlaamse bevolking zich als holebi identificeert.<sup>7</sup> Uit Vlaams en Nederlands onderzoek blijkt dat 0,7 procent in de groep met een mannelijk (toegewezen) geboortegeslacht en 0,6 procent in de groep met een vrouwelijk (toegewezen) geboortegeslacht zich psychisch méér het andere dan het eigen geboortegeslacht voelen, en dus als trans persoon gezien kunnen worden. Intersekse Vlaanderen schat dat ongeveer 1,7 procent zich als intersekse identificeert.<sup>8</sup> Hoewel dat een onderschatting is, betekent het dat tussen de 4,4 en 9,4 procent van de Vlamingen tot de lgbti+-gemeenschap zou behoren.

Als de bevolking in het Vlaamse Gewest van begin 2022 onder de loep wordt genomen,<sup>9</sup> blijkt het te gaan om tussen de 300.000 en 630.000 mensen. Maar zoals al is gezegd, gaat het om een grove onderschatting.

Wat het aantal trans personen betreft, is het belangrijk om verder te kijken dan het aantal wijzigingen van de gendermarker op de identiteitskaart. Recent onderzoek toont duidelijk aan dat 'de juridische realiteit' maar een fractie weergeeft van personen die zich anders identificeren dan het gender dat overeenkomt met hun geboortegeslacht. Zo zijn er 3262 personen die tussen 1993 en 2021 hun gendermarker hebben gewijzigd, maar bedraagt het aantal mensen dat aangeeft een transgender identiteit te hebben tussen 0,3 en 0,5 procent volwassenen. In absolute cijfers betekent dat tussen 20.000 en 33.500 mensen,

<sup>6</sup> Bron cijfermateriaal: 'A long way to go for LGBTI equality', European Union Agency for Fundamental Rights, 14 mei 2020.

<sup>7</sup> <https://cavaria.be/vragen-over-cijfers>

<sup>8</sup> <https://www.interseksevlaanderen.be/prevalentie>

<sup>9</sup> <https://statbel.fgov.be/nl/themas/bevolking/structuur-van-de-bevolking#panel-13>

of zowat zeven tot tien keer zoveel mensen als wie effectief de gendermarker op de identiteitskaart heeft laten wijzigen. Als dan nog wordt gekeken naar het aantal mensen dat aangeeft genderdiversiteit te ervaren, blijkt het te gaan over 0,5 procent tot 4,5 procent, of in absolute cijfers tussen de 33.500 en 301.000 personen.

Als het welzijnsaspect van lgbti+-personen nader wordt bekeken, gaat het al vrij snel dagen dat het verre van rozengeur en maneschijn is. Uit onderzoek blijkt dat lgbti+-personen vaak een lager mentaal welbevinden hebben en een hoger risico lopen op suïcidedgedachten. In de afgelopen veertig jaar is de acceptatie van lgbti+-personen weliswaar verhoogd en werden hun rechten versterkt, maar hun mentale welbevinden is niet in dezelfde mate mee geëvolueerd.

Dat was ook de indieners van het voorstel van resolutie over geweld en discriminatie tegen lgbtqi+-personen<sup>10</sup> opgevallen. Ze vroegen aan de Vlaamse Regering expliciet om initiatieven rond het welzijn van de werknemers te ontwikkelen. Meer bepaald was de vraag om een veelzijdig welzijnsbeleid ten aanzien van lgbtqi+-personen te ontwikkelen, dat inzet op alle levensdomeinen en levensfasen, met een focus op preventie en inclusieve zorg.

Nationale zelfmoordgegevens worden vaak gebruikt als indicator voor geestelijke gezondheid en welzijn in het algemeen. Uit onderzoek van de Universiteit Gent, het Vlaams expertisecentrum voor suïcidepreventie en het Transgender Infopunt (het Vlaams informatiecentrum voor transgenderzorg en rechten) blijkt dat 26,5 procent van de lgbti+-deelnemers minstens één suïcidepoging heeft ondernomen. Dat percentage liep op tot 38,7 procent, specifiek voor transgender personen. Het is de algemene identificatie als lid van de lgbti+-gemeenschap (als geheel) die zorgt voor een toename van suïcidale gedachten of pogingen. Van de lgbti+-deelnemers had maar 34,8 procent nog nooit aan zelfmoord gedacht, bij de transgender deelnemers was dat maar 19,8 procent.

Lgbti+-personen ervaren vaker hogere niveaus van onvoorspelbare, episodische en dagelijkse sociale of minderheidsstress als gevolg van discriminatie en stigmatisering. Die discriminatie is veelzijdig. Op individueel niveau melden sommige mensen vijandigheid, persoonlijke afwijzing, intimidatie, pesterijen en geweld. Ook ander onderzoek wijst op een algemeen vergroot risico op sociaal isolement, wat bovendien het risico op middelgebruik verhoogt.

Lumi, de info- en luisterlijn van çavaria, is er voor iedereen die vragen heeft of nood heeft aan een gesprek over gender en seksuele voorkeur. In 2021 ging 14,6 procent van de gesprekken over angst, depressie, eenzaamheid, zelfdoding of zelfverwonding. Dat cijfer was hoger dan in 2020. Het aantal Lumigesprekken over discriminatie en geweld bedroeg in 2021 12,8 procent van het totale aantal oproepen. In die categorie is er een verdubbeling van het aantal gesprekken over seksueel geweld en een daling van het aantal gesprekken over pesten. Het merendeel van de pestscenario's speelden zich af in de schoolcontext, gevolgd door de familie en daarna het werk.

In 2021 kreeg Unia 34 meldingen over discriminatie bij arbeid en werkgelegenheid op basis van seksuele oriëntatie.

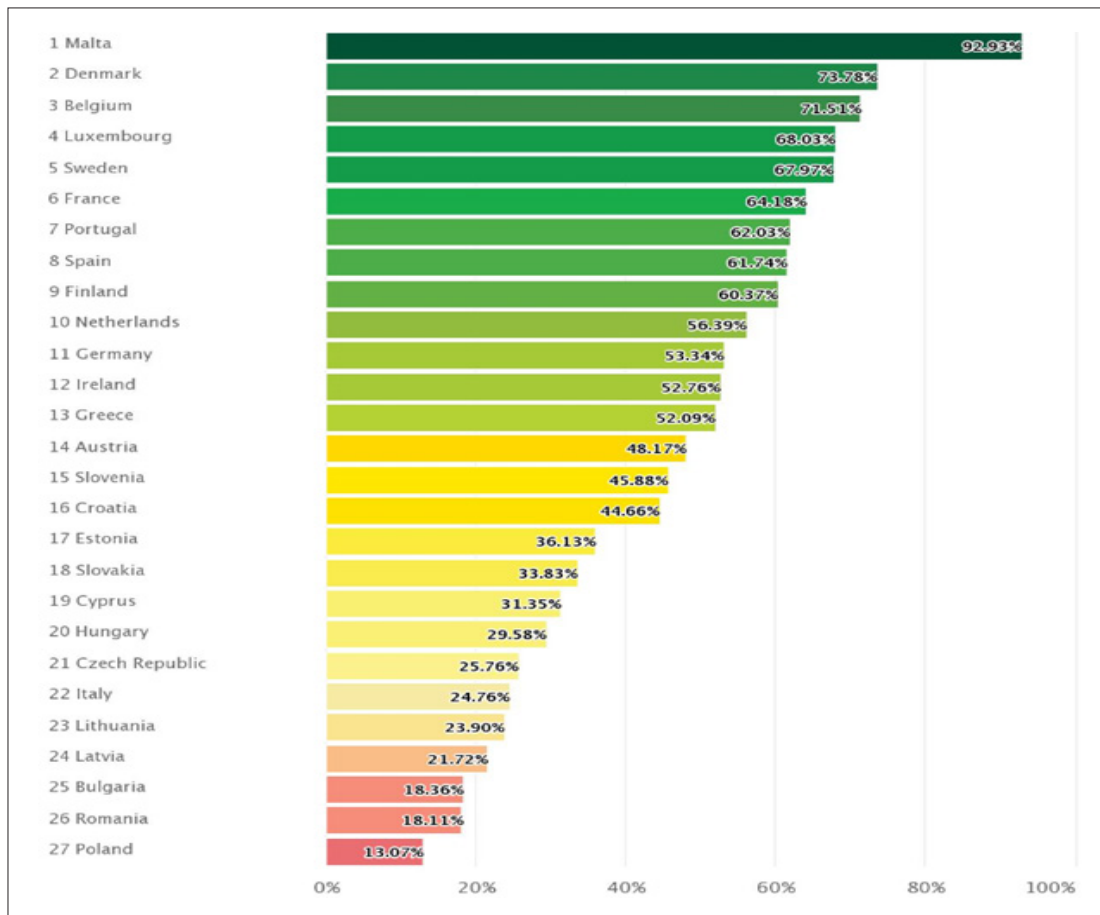
---

<sup>10</sup> *Parl.St.* VI.Parl. 2020-21, nr. 761/1 van Freya Perdaens, Orry Van de Wauwer, Stephanie D'Hose, An Moerenhout en Maxim Veys over geweld en discriminatie tegen lgbtqi+-personen.

### 3. Naar een inclusievere werkvloer

In hun pleidooi voor inclusieve werkvloeren voor lgbti+-personen willen de indieners van deze conceptnota de ogen niet sluiten voor de inspanningen die in het verleden al geleverd werden. België beschikt bovendien over degelijke antidiscriminatie wetten en -decreten. Naast een vooruitstrevend wettelijk kader voor de rechten van lgbti+-personen was er ook een interfederaal actieplan tegen discriminatie en geweld ten aanzien van lgbti+-personen. Dat is inmiddels afgelopen en vervangen door een nieuw federaal actieplan voor een lgbti+-vriendelijk België, maar tegelijk heeft ook Vlaanderen een parallel beleid opgezet om geweld en discriminatie tegen lgbti+-personen aan te pakken.

Door die acties neemt België op de ranking van de International Lesbian, Gay, Bisexual, Trans and Intersex Association Europe (ILGA-Europe)<sup>11</sup> een fraaie derde plaats in, na de absolute koploper Malta en nipt achter Denemarken. Maar dat mag geen reden tot zelfgenoegzaamheid, laat staan tot stilstand zijn. Integendeel, in deze aangelegenheid beschouwen de indieners van deze conceptnota de voortrekkersrol van België en Vlaanderen als een blijvende prioriteit.



Figuur 1: Ranking van ILGA-Europe: België neemt de derde plaats in.

Afgaande op het al eerder geciteerde onderzoek van Digital PR Agency Reboot<sup>12</sup> uit 2019 was België het land met de beste professionele vooruitzichten voor lgbti+-personen in de Europese Unie. Toch valt uit de resultaten in onderstaande tabel op dat België lager scoort op het criterium 'workplace equality'.

<sup>11</sup> <https://rainbow-europe.org/country-ranking#eu>

<sup>12</sup> <https://www.jobat.be/nl/art/waar-kan-je-als-lgbt-best-aan-het-werk>

	Country	Openness at work	Inclusivity for LGBT jobseekers	Workplace Equality	Workplace Representation	Overall Score
1	Belgium	8.6	8.6	7.6	10.0	8.7 /10
2	Luxembourg	7.2	8.6	7.9	9.3	8.3 /10
3	Denmark	10.0	10.0	10.0	2.4	8.1 /10
4	Sweden	7.2	10.0	7.9	6.9	8.0 /10
5	Malta	8.3	8.6	3.1	9.3	7.3 /10
6	France	7.2	7.6	5.2	9.0	7.2 /10
6	Netherlands	8.6	9.3	9.7	1.4	7.2 /10
7	Spain	9.7	4.1	6.9	7.2	7.0 /10
8	Ireland	6.9	7.6	5.9	6.2	6.6 /10
9	Austria	6.2	5.5	5.2	7.6	6.1 /10
10	Slovenia	4.5	7.6	9.3	0.3	5.4 /10
11	Estonia	3.8	7.6	9.0	0.7	5.3 /10
11	United Kingdom	9.3	6.2	2.1	3.4	5.3 /10
12	Croatia	2.4	5.5	7.9	4.1	5.0 /10
13	Finland	1.0	9.3	6.6	2.8	4.9 /10
14	Germany	6.6	4.1	2.1	5.9	4.7 /10
15	Czech Republic	5.9	6.2	4.1	2.1	4.6 /10

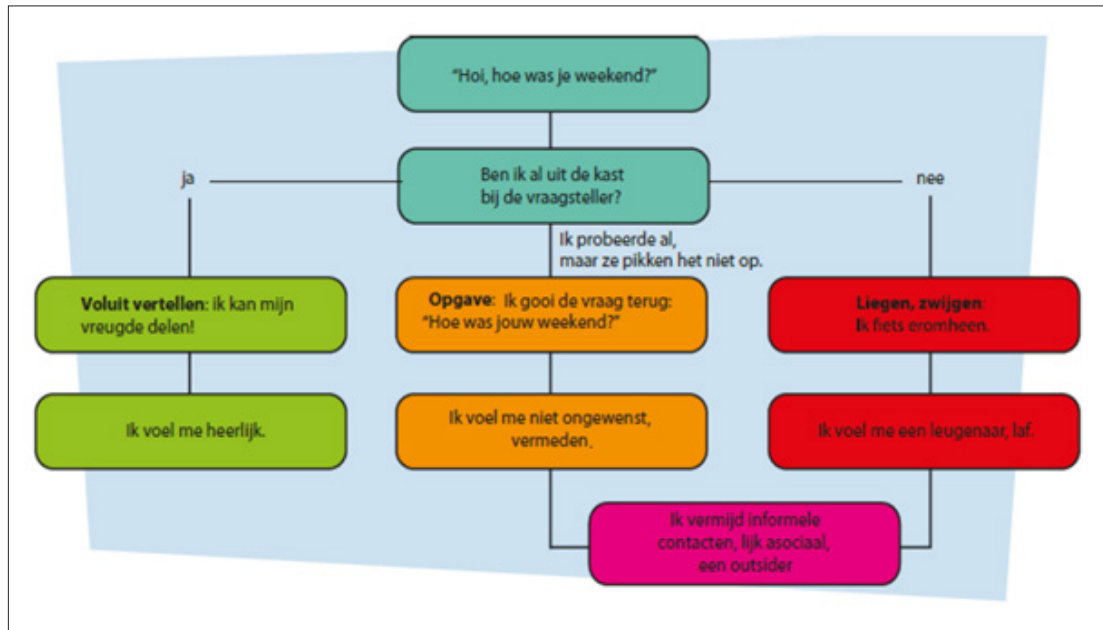
Figuur 2: België scoort minder goed op het criterium 'workplace equality'.

### 3.1. Het coming-outdilemma

De bovenstaande cijfers en bevindingen laten er geen twijfel over bestaan: de inclusieve werkvloer voor lgbti+-personen is nog lang geen feit. Open kunnen zijn op de werkplek is voor velen een vanzelfsprekendheid. Maar moeten verbergen wie je bent of wat de naam is van je partner omdat je niet zeker weet of het veilig is om die informatie prijs te geven, kan enorm isolerend zijn. Het kan een negatieve impact hebben op je welzijn op het werk en zelfs ten koste gaan van retentie, productiviteit en engagement. Het coming-outdilemma of de 'cost of thinking twice' illustreert het belang van open te kunnen zijn op de werkvloer. Dat wordt duidelijk in het onderstaande concrete voorbeeld.

Een lesbische collega is tijdens het weekend haar tienjarige samenwonen met haar vriendin gaan vieren. Maandagochtend vraagt haar collega wat ze dat weekend gedaan heeft. Het onderstaande schema toont het hele denkproces dat op die vraag volgt en de negatieve consequenties die een simpele vraag kan hebben.





Figuur 3: Het hele denkproces van een lesbische collega om tot het antwoord op een simpele vraag te komen.

### 3.2. Lgbti+-werknemers zijn op de werkvloer tamelijk gesloten over wie ze zijn

Uit onderzoek van het Europese Fundamental Rights Agency<sup>13</sup> blijkt hoe open werknemers in België zijn op de werkvloer. De cijfers uit de eerste bevraging in 2012 wijken niet erg af van de resultaten uit 2020 (zie tabel hieronder).

Openheid op de werkvloer (volledig open – gedeeltelijk open – niet open)		
	2012	2020
Homo	37% – 46% – 16%	38% - 52% - 10%
Lesbisch	31% - 57% - 12%	40% - 53% - 7%
Trans	20% – 48% – 32%	21% - 50% - 28%
Bi vrouw	9% - 61% - 30%	16% - 59% - 25%
Bi man	7% – 45% – 49%	10% - 49% - 41%

Tabel 1: Hoe open zijn Belgische werknemers op de werkvloer over hun genderidentiteit?

Wat opvalt is dat weinig respondenten op de werkvloer volledig open zijn over wie ze zijn. Van de werknemers die trans of bi zijn, is zelfs één op de vier tot de helft tegen niemand open over hun identiteit.

Niet iedere holebi of trans persoon doet een coming-out op het werk. Dat kan een bewuste keuze zijn, maar toch mag de angst om 'uit de kast' te komen niet worden onderschat. Vaak gebeurt een outing niet in de introductiefase of als werknemers in een hogere functie zitten, met het idee dat ze veel te verliezen hebben. Daartegenover staat dat iemand die open is over de eigen seksuele oriëntatie of genderidentiteit, zich minder angstig voelt, een beter zelfbeeld heeft en tevredener is over het werk en het leven in het algemeen. 60 procent van de holebi's geeft aan dat er na een coming-out een verbetering is.<sup>14</sup> Wie gesloten is, beschermt zichzelf tegen discriminatie, maar betaalt daar ook een prijs voor. Personen die geen (volledige) coming-out doen, ontwikkelen vermijdingsstrategieën waarbij ze zich hullen

<sup>13</sup> 'Fundamental Rights Agency (2012 en 2020). LGBTI survey data explorer'. Voor interseksuele personen waren er onvoldoende respondenten om een representatief cijfer te geven.

<sup>14</sup> Vincke J., Dewaele A., Vanden Berghe W., Cox N. (2008). 'Discriminatie van holebi's op de werkvloer'.

in stilzwijgen, zich genderstereotiep gedragen (bijvoorbeeld machogedrag vertonen) of persoonlijke gesprekken vermijden. Het gevolg daarvan is dat ze kampen met mentale klachten, gemakkelijker depressief worden, en talenten niet kunnen inzetten en ontwikkelen. Ook grapjes die onschuldig lijken, kunnen mensen in die richting duwen. Een bedrijf met een inclusieve cultuur biedt een veilige omgeving waar iedereen zelf de keuze kan maken om al dan niet een (gedeeltelijke) coming-out te doen.

Intersecties bieden extra uitdagingen. Zo kunnen genderidentiteit en migratieachtergrond bijvoorbeeld, of genderidentiteit en generatie elkaar nog versterken in het verminderen van kansen bij de in- en doorstroming op de werkvloer en lager welzijn op het werk.

### 3.3. "Bij ons is er geen probleem"

Aan de basis van de uitdagingen bij lgbti+-personen liggen mechanismen die deels ook de positie van vrouwen op de arbeidsmarkt verklaren. Het mechanisme van binaire genderstereotypen en de bijbehorende heteronormatieve verwachtingen (met een focus op verwachtingen en vooroordelen rond mannen en vrouwen, in plaats van een focus op hun talenten) kan op een vergelijkbare manier leiden tot minder kansen (bijvoorbeeld op promotie) en tot een assimilatie aan verwachtingen (zelfdisciplineren). Als mensen niet voldoen aan de genderstereotiepe verwachtingen of als ze zich noch als man, noch als vrouw identificeren, dan daalt de aanvaarding door de omgeving.

Daarnaast zorgt het stigma rond seksuele minderheden en genderdiversiteit in bepaalde gevallen voor (in)directe discriminatie, pestgedrag en vaak voor onbewuste vooroordelen. Lgbti+-personen zijn zich vaak bewust van dat stigma en de minderheidspositie en kunnen dat internaliseren, wat leidt tot minder welzijn.

Het recente kwalitatieve onderzoek naar gender en seksualiteit in Belgische werkplaatsen<sup>15</sup> ondersteunt de bovenstaande bedenkingen. Uit het onderzoek blijkt dat het discours op de werkvloer doorgeloopt is van normativiteit die mannelijk, cis-gender en hetero is.

De onderzoekers omschrijven de volgende drie opvattingen over 'verschil' gerelateerd aan gender op de werkvloer:

- 1° "Gender en seksualiteit zijn irrelevant op het werk en behoren tot de privésfeer" ('denying'). Deze respondenten zijn zich vaak niet bewust van hun vooroordelen en minimaliseren discriminatie.
- 2° "Het 'verschil' is normaal en positief, en er is ook geen discriminatie meer" ('valuing'). Dat verschil wordt vooral gezien binnen normatieve kaders van seksualiteit (hetero) en gender (man-vrouw).
- 3° Er wordt negatief gekeken naar 'verschil' en de werkplaats moet neutraal zijn ('penalising'). Discriminatie wordt ook hier ontkend. Neutraliteit staat ook dan weer gelijk aan de hetero- en gendernorm. (Aguirre, Closos, 2018).

Cijfers uit onderzoek tonen de diverse uitdagingen voor holebi's en trans personen op de werkvloer aan. Volgens een studie van het Instituut voor de gelijkheid van vrouwen en mannen<sup>16</sup> is 21,7 procent van de trans personen ooit werkloos geweest

<sup>15</sup> Aguirre-Sánchez-Beato, S., & Closos, C. (2019). 'Trans-Inquiring into Gender and Sexuality Constructions in Belgian Workplaces. Tensions between indifference, diversity and difference'. Tijdschrift voor genderstudies, volume 21, nummer 4. Zie ook het onderzoek van Van Laer, Koen. (2017). 'The role of co-workers in the production of (homo)sexuality at work: A Foucauldian approach to the sexual identity processes of gay and lesbian employees. Human Relations. 71.

<sup>16</sup> Instituut voor de gelijkheid van vrouwen en mannen, 2018. 'Leven als transgender persoon in België - Tien jaar later'. De cijfers uit de eerste studie 'Leven als transgender in België' (Instituut voor de gelijkheid van vrouwen en mannen, 2009) zijn niet helemaal vergelijkbaar (andere vraagstelling), maar het ging om 15,6 procent werklozen, wat de actuele werksituatie betrof.



in de afgelopen twee jaar; 11,1 procent is gedurende die twee jaar de hele tijd werkloos geweest. (IGVM, 2018)

Onderzoek van het European Union Agency for Fundamental Rights<sup>17</sup> toont een aantal recente cijfers met betrekking tot discriminatie.

Gediscrimineerd bij het zoeken naar werk in de afgelopen 12 maanden	
2012	2020
12% (trans personen 47%)	7% (trans personen 25%)
Gediscrimineerd op het werk in de afgelopen 12 maanden	
2012	2020
15% (trans personen 19%)	18% (transpersonen 31%)

Tabel 2: Cijfers van het European Union Agency for Fundamental Rights over arbeidsdiscriminatie.

Wat opvalt in de resultaten, is dat de discriminatie bij het zoeken naar werk gedaald is, maar dat de discriminatie op het werk gestegen is. Een op de vijf holebi's en een op de drie trans personen geeft aan gediscrimineerd te zijn op het werk in de afgelopen twaalf maanden.

Naast de (subjectieve) ervaring van lgbti+-personen werd er ook onderzoek gedaan in Vlaanderen naar discriminerend gedrag door (potentiële) recruiters. Dat gebeurde zowel specifiek bij lesbiennes (Baert, 2014), homomannen (Baert, 2017) en trans vrouwen (Van Borm, Baert, 2018).

De studies formuleren algemeen de volgende conclusies:

- Lesbische vrouwen zouden veeleer positief gediscrimineerd worden en dan vooral in beroepen waarbij fysieke arbeid nodig is. Volgens hetzelfde onderzoek is er vooral discriminatie van jonge (heteroseksuele) vrouwen, omdat werkgevers mogelijk anticiperen op het krijgen van kinderen en die kans lager inschatten bij lesbische vrouwen. Op oudere leeftijd stellen ze geen discriminatie vast.
- Bij homomannen bevestigt het onderzoek de internationale bevindingen dat ze meer gediscrimineerd worden dan heteromannen. Volgens de onderzoeker is de achterliggende verklaring risicomijdend gedrag en die hypothese werd in de studie bevestigd. De kans om aangenomen te worden lag voor een homoman 31,7 procent lager als de potentiële recruiters meer risicomijdend zijn.
- In het onderzoek naar de kansen van trans vrouwen bleek over het algemeen dat de deelnemers aan het experiment geen afkeurende houding hadden tegen samenwerking met de trans personen, maar dat ze wel vreesden dat dit het geval zou zijn bij collega's en klanten.

#### 4. Waarom (nog) inclusieve(re) werkvloeren realiseren?

Inclusieve werkvloeren realiseren is niet alleen van belang voor werknemers uit de lgbti+-gemeenschap. Ook toekomstige werknemers, alle collega's en de werkgever zelf kunnen er garen bij spinnen.

##### 4.1. Voor werkzoekende lgbti+-personen

Uit Vlaams onderzoek van de UGent<sup>18</sup> blijkt dat seksuele oriëntatie voor bijna 30 procent van de respondenten hun jobkeuze beïnvloedt. Voor 28 procent beïnvloedt het ook de bedrijfskeuze en voor bijna 34 procent de beroepssector. De 'holebivriendelijkheid' van de job maakt bij hen een verschil.

<sup>17</sup> European Union Agency for Fundamental Rights (2012 en 2020). 'LGBTI survey data explorer'. Voor intersekse personen waren er onvoldoende respondenten om een representatief cijfer te geven.

<sup>18</sup> Vincke J., Dewaele A., Vanden Berghe W., Cox N. (2008). 'Discriminatie van holebi's op de werkvloer'.

Een werkvloer moet in al zijn facetten inclusief zijn. Dat betekent concreet dat ook de toegang tot de werkvloer voor iedereen gelijk moet zijn. Helaas toont de realiteit een ander beeld. Hoewel Vlaanderen een bijzonder krappe arbeidsmarkt heeft, waarbij alle helpende handen 'welkom' zijn, kan worden geconstateerd dat nog altijd 7 procent van lgbti+-personen in België discriminatie bij aanwervingen ervaart.<sup>19</sup> Discriminatie van de regenbooggemeenschap zorgt er in dat verband voor dat talenten niet of onvoldoende kunnen worden aangeboord. Bovendien vormt dat een rem op duurzame tewerkstelling voor leden van die gemeenschap.

#### 4.2. Voor lgbti+-werknemers en hun collega's

Niet alleen holebi's en trans personen, maar ook mensen die zich omschrijven als 'ally' (medestanders van lgbti+-personen) zijn gevoelig voor het beleid van een toekomstige werkgever. In een grootschalig internationaal onderzoek van The Center for Talent Innovation<sup>20</sup> gaf 72 procent van de respondenten die zich identificeren als 'LGBT ally' aan dat het waarschijnlijker was dat ze een job zouden aannemen bij een bedrijf dat gelijke kansen ondersteunt voor hun lgbti+-werknemers. Een bedrijf dat duidelijk inzet op een inclusieve cultuur en ervoor zorgt dat diverse groepen zich er welkom voelen, zal er veel beter in slagen om talenten aan te trekken.

Het slopen van bestaande drempels voor werknemers om open te kunnen zijn over hun seksuele of genderidentiteit zorgt ervoor dat hun tevredenheid op het werk stijgt, dat ze beter presteren, dat ze een grotere betrokkenheid ervaren en dat hun welzijn verbetert. Een inclusieve cultuur zorgt ervoor dat werknemers weten dat ze in een organisatie werken waar ze open kunnen zijn over hun seksuele oriëntatie of genderidentiteit als ze dat willen. Die positieve ervaring zorgt, samen met andere maatregelen, voor gelukkige werknemers.

Tegelijk creëert dat ook een open en betere werksfeer voor niet-lgbti+-werknemers. Zij ondervinden ook voordelen aan een inclusieve werkplek. Door niet gebonden te zijn aan stereotypen en (onbewuste) vooroordelen kan iedereen talenten maximaal ontplooiën. Door een groter welzijn bij de lgbti+-doelgroep verbetert ook de samenwerking binnen teams.

#### 4.3. Voor werkgevers

Ook werkgevers hebben er alle baat bij om resoluut te kiezen voor een lgbti+-vriendelijke werkvloer. Een werkgever die op een zichtbare manier een inclusieve cultuur aanmoedigt, bereikt namelijk meer (waardevolle) sollicitanten.

Open For Business<sup>21</sup>, het initiatief van verschillende multinationals rond 'LGBT inclusion', toont aan dat er een sterke correlatie bestaat tussen inzetten op de inclusie van lgbti+-personen en de verbeterde prestaties van economieën, bedrijven en individuele werknemers. Ook onderzoek van McKinsey toont aan dat bedrijven die het meest inzetten op genderdiversiteit en etnisch-culturele diversiteit, financiële resultaten behalen die boven het gemiddelde van hun sector liggen. Hun conclusie is: "Furthermore, diversity is probably a competitive differentiator that shifts market share toward more diverse companies over time."

<sup>19</sup> Bron cijfermateriaal: 'A long way to go for LGBTI equality', European Union Agency for Fundamental Rights, 14 mei 2020.

<sup>20</sup> Badgett L., Durso L.E., Kastanis, A. Mallory C. (2013). 'The business impact of LGBT-supportive workplace policies'.

<sup>21</sup> Open for Business is niet het enige bestaande initiatief. Er is ook Open@Work, een gezamenlijk initiatief van Accenture, KLIQ vzw, BNP Paribas Fortis, BELDEFAC & .beproud!, ING, AXA, de Vlaamse Regering, NMBS-SNCB, Infrabel, HR-Rail en Trainbow Belgium.

Last but not least: wie aandacht voor diversiteit in het bedrijf heeft en zich expliciet lgbti+-vriendelijk toont, creëert een positief bedrijfsimago. Zowel klanten als potentiële werknemers appreciëren een bedrijf dat inzet op het welbevinden van alle werknemers.

## 5. Beleidsvoorstellen

### 5.1. Wetenschappelijk onderzoek

Het feit dat de Vlaamse werkvloeren nog niet of nog onvoldoende inclusief zijn, is al een teken aan de wand dat er een gebrek aan kennis bestaat. Bijkomend onderzoek rond inclusieve werkvloeren is noodzakelijk om een betere schets te krijgen van de exacte uitdagingen voor werknemers, om op die manier eventuele barrières weg te nemen. Dat onderzoek kan worden toegevoegd aan het programma van Steunpunt Werk en het VIONA-onderzoeksprogramma (VIONA: Vlaams Interuniversitair Onderzoeksnetwork Arbeidsmarkttrapportering). Daarbij wordt specifiek gekeken naar mogelijkheden binnen de ESF-fondsen (ESF: Europees Sociaal Fonds) om ermee aan de slag te gaan. De focus van die studies ligt niet op wat de betrokken leden van de regenbooggemeenschap moeten doen om zich aan hun omgeving aan te passen. De zoektocht focust zich integendeel op de vraag hoe de werkomgeving moet worden aangepast opdat lgbti+-personen zich welkom voelen, gewoon zichzelf kunnen zijn en zich in die hoedanigheid ook aanvaard weten door de werkgever en de collega's.

### 5.2. 'Niets over lgbti+-personen zonder lgbti+-personen'

Het realiseren van inclusieve werkvloeren voor lgbti+-personen is een samenspel tussen verschillende partners. Finaal zijn het de bedrijven zelf die de daad bij het woord moeten voegen, maar van overheidswege kunnen een kader en instrumenten worden aangeboden om dat te doen.

Bovenal is het noodzakelijk om de doelgroep te betrekken bij de implementatie van iets wat die doelgroep aanbelangt. In die optiek is het aangewezen dat er overleg en actieve betrokkenheid is van çavaria, de organisatie die de belangen van lgbti+ in Vlaanderen verdedigt. çavaria heeft expertise op het vlak van beleidsadvies, onderzoek, samenwerkingen met sociale partners, lokale besturen, sectoren en ondernemingen. Via het opleidings- en trainingscentrum KLIQ is çavaria ook beslagen in trajectbegeleidingen en vormingen aan sectoren en werkgevers.

Vandaag wordt çavaria al regelmatig bevraagd, maar als het over de werkvloer gaat, mag het meer zijn. Het nieuwe VESOC-akkoord 'Iedereen nodig, iedereen mee' (VESOC: Vlaams Economisch Sociaal Overlegcomité) bevat bijvoorbeeld een hoofdstuk over 'Werkbaar werk', maar focust daarbij op werknemers met kinderen en oudere werknemers. Het zijn terechte aandachtspunten, maar het feit dat er noch aan alleenstaanden, noch aan lgbti+-personen wordt gedacht, zal zeker ook te maken hebben met het feit dat beide groepen geen structurele stem hebben in de Sociaal-Economische Raad van Vlaanderen (SERV). Daarom is het aangewezen om çavaria niet alleen occasioneel te bevragen maar ook een vaste plaats aan de tafel te geven in de Commissie Diversiteit van de SERV. Zo heeft de regenbooggemeenschap structureel een stem in het debat en kan er een 'lgbti+-reflex' ontwikkeld worden bij het opmaken van nieuwe beleidsvoorstellen, waardoor er standaard rekening wordt gehouden met de gevoeligheden en noden van de gemeenschap.

Op die manier kan çavaria ook de rol van beleidspartner vervullen, in casu tegenover de sociale partners, die op hun beurt een belangrijke speler zijn in het concretiseren van het werkgelegenheidsbeleid in Vlaanderen.

Gelet op de thematiek van deze conceptnota wordt hier de rol van çavaria sterk benadrukt. Het neemt echter niet weg dat het bij uitbreiding wenselijk is om de samenstelling van de Commissie Diversiteit van de SERV, die vandaag evenredig samengesteld is uit vertegenwoordigers van werknemers en werkgevers en een aantal externe deskundigen, te evalueren op haar representativiteit voor een inclusieve samenleving en de samenstelling ervan eventueel aan te passen. Concreet denken de indieners van deze conceptnota bijvoorbeeld aan de toegankelijkheidsproblematiek of de problematiek van alleenstaanden en alleenstaande ouders.

### 5.3. Een opdracht voor de Vlaamse Dienst voor Arbeidsbemiddeling en Beroepsopleiding (VDAB)

In deze conceptnota werd al aangehaald dat lgbti+-personen discriminatie ervaren bij aanwervingen. Data voor intersekse personen ontbreken.<sup>22</sup>

VDAB is regisseur van onze arbeidsmarkt op het vlak van arbeidsbemiddeling, opleiding en loopbaan. Van VDAB kan worden verwacht dat de dienst oog heeft voor inclusieve arbeidsbemiddeling. Zowel tegenover de private partners, zoals uitzendkantoren en wervings- en selectiekantoren, als tegenover klanten, meer bepaald de individuele ondernemers, is het de taak van VDAB om te waken over de inclusiviteit van vacatures, sollicitatieopdrachten, sollicitatiegesprekken én over de objectieve beoordeling van kandidaten in de beslissing wie de job krijgt. VDAB kan daarbij, in samenwerking met de koepel van lgbti+-organisaties, zorgen voor sensibilisering, informatie en het ter beschikking stellen van goede praktijken. Daarnaast kan VDAB een faciliterende of bemiddelende rol spelen in de begeleiding van werkzoekenden die menen gediscrimineerd te zijn tijdens hun sollicitatie. Vandaag heeft VDAB al een specifieke procedure in het geval van vastgestelde discriminatie door werkgevers en werkzoekenden.

Bovendien heeft VDAB, met een personeelssterkte van bijna vijfduizend mensen, een voorbeeldfunctie. VDAB voert een inclusief personeelsbeleid volgens het meerjarenplan 2021-2025 onder supervisie van de dienst Diversiteitsbeleid. Vanuit het interne inclusieve beleid beschouwt VDAB alle persoonsgebonden kenmerken van iedere collega als een meerwaarde. Daarom wordt iedere medewerker, voor zover dat haalbaar is, op zo'n manier ondersteund dat die medewerker de eigen talenten en competenties maximaal kan inzetten. Goede praktijken kunnen worden gedeeld met andere werkgevers.

Aangezien de werkgeversorganisaties en de vakbonden zitting hebben in de raad van bestuur van VDAB, is dat ook de uitgelezen plek voor VDAB om daarover met die organisaties in gesprek te gaan en hen te overtuigen gelijke kansen te creëren voor de lgbti+-gemeenschap in het activerings- en aanwervingsbeleid.

### 5.4. Werk maken van inclusieve werkvloeren op ondernemingsniveau

Van de overheid en beleidspartners zoals werkgevers- en werknemersorganisaties, of agentschappen zoals VDAB wordt verwacht dat ze naast het vervullen van een voorbeeldfunctie vooral een kader creëren om te komen tot een inclusieve werkvloer voor lgbti+-personen en dat ze een flankerend beleid voeren met 'tools' om de realisatie daarvan te stimuleren en te faciliteren. Maar het meest tastbare werk gebeurt op sector- en ondernemingsniveau. In dat verband bieden de sectorconvenanten interessante mogelijkheden. Naar aanleiding van discriminerende praktijken, die weliswaar vooral gebaseerd waren op leeftijd, migratieachtergrond en handicap, werd er een addendum 'Non-discriminatie en Inclusie' gesloten bij de sectorconvenanten 2021-2022. Bovendien is dat thema ook bij de volgende sectorconvenanten een verplicht op te nemen hoofdstuk. Dat is ook van belang om

<sup>22</sup> Bron cijfermateriaal: A long way to go for LGBTI equality, European Union Agency for Fundamental Rights, 14 mei 2020.

non-discriminatie en inclusie op basis van seksuele oriëntatie, genderidentiteit en seksekenmerken op de werkvloeren te realiseren. Vlaanderen zal maar met recht en reden kunnen zeggen dat het over inclusieve werkvloeren beschikt, als elke onderneming zich daarin inschrijft.

De hamvraag is dan ook hoe werkgevers in hun onderneming zo'n inclusieve werkvloer kunnen realiseren. Dat is een proces met verschillende facetten.

#### 5.4.1. Basisstappen als 'eerste versnelling'

Er zijn een aantal basisstappen die relatief eenvoudig en snel kunnen worden geïmplementeerd:

- 1° inclusieve vacatures publiceren met de uitdrukkelijke vermelding van een non-discriminatieclausule en met toevoeging van m/v/x aan de functietitel. Bij voorkeur wordt de functietitel genderneutraal geformuleerd, zodat de toevoeging van m/v/x overbodig wordt;
- 2° niet onnodig vragen naar gender en als dat wel gebeurt, zorgen voor een inclusieve genderregistratie van formulieren. Dat betekent concreet:
  - a) naast de vermelding m of v nog de keuzeopties 'ander' (+ invulveld) en 'zeg ik liever niet' toevoegen;
  - b) de informatie over het geboortegeslacht en de genderidentiteit in een aparte vraag opnemen. Bij geboortegeslacht naast m en v de keuzeoptie 'tijdelijk onbepaald' toevoegen;
- 3° zowel bij interne als bij externe communicatie kiezen voor een diverse beeldvorming en voor neutraal taalgebruik;
- 4° als er een kledingreglement is op de werkvloer, ervoor zorgen dat de kleding zo genderneutraal mogelijk is, met respect voor de veiligheidsregels;
- 5° basisinformatie over seksuele en genderdiversiteit ter beschikking stellen via brochures of posters en de lgbti+-organisaties (çavaria, de regenbooghuizen en eventueel de lokale lgbti+-organisaties) bekendmaken;
- 6° de juiste voornaamwoorden gebruiken als je jezelf voorstelt, vragen aan collega's hoe ze aangesproken willen worden en in de e-mailhandtekening aangeven met welke voornaamwoorden je zelf verkiest aangesproken te worden;
- 7° mee zichtbaarheid geven aan lgbti+-personen, bijvoorbeeld in bedrijfs- of sectorpublicaties, maar ook via deelname aan acties, bijvoorbeeld de regenboogvlag uithangen naar aanleiding van de International Day Against Homophobia, Transphobia and Biphobia (IDAHOT) op 17 mei<sup>23</sup>;
- 8° werk maken van genderinclusief sanitair ('wc voor iedereen') via neutrale signalisatie, dezelfde uitrusting in alle toilethokjes (wasbak, spiegel en prullenbak voor maandverband), urinoirs in eenvoudige afsluitbare toilethokjes.

#### 5.4.2. Structurele ingrepen

Voor een inclusieve werkvloer zijn ook structurele maatregelen nodig voor diverse aspecten van de bedrijfsvoering.

Een onderneming kan een duidelijke visie formuleren en die tastbaar maken in een bedrijfscharter, waarin seksuele en genderdiversiteit uitdrukkelijk worden vermeld als noodzakelijke voorwaarden voor de realisatie van inclusie en diversiteit. De aanname van een duidelijk non-discriminatiebeleid maakt dat nog sterker. Ook een kordate aanpak van pesten op het werk is daarbij noodzakelijk. Dat impliceert ook dat slachtoffers terecht zouden moeten kunnen bij vertrouwenspersonen die de nodige opleidingen over seksuele en genderdiversiteit hebben gevolgd.

Vooraf de leidinggevenden moeten dat beleid uitdragen en bewaken. Dat impliceert ook dat leidinggevende functies bereikbaar moeten zijn voor mensen uit

<sup>23</sup> De Vlaamse overheid geeft het goede voorbeeld: <https://overheid.vlaanderen.be/personeel/diversiteit-en-gelijke-kansen/overuit-regenboognetwerk-van-de-vlaamse-overheid>.

de regenbooggemeenschap. Zo verpersoonlijkt de leiding van de onderneming de inclusiegedachte. Diversiteit in het management gebeurt niet altijd spontaan, dus moet daar specifiek beleid rond worden gemaakt. Om een organisatie divers en inclusief te maken, biedt de Code Diversiteit en Inclusie die werd uitgewerkt voor de Nederlandse cultuursector, inspiratie als goede praktijk voor bedrijven en organisaties in Vlaanderen. Via een stappenplan zorgt de Code Diversiteit en Inclusie ervoor dat de Nederlandse cultuursector diverser en inclusiever wordt.<sup>24</sup>

Voor het algemene personeelsbeleid is genderneutraal en genderinclusief taalgebruik noodzakelijk, niet alleen in het algemene communicatiebeleid, maar ook in vacatures. Bij het rekruteren van personeel is een divers selectiecomité een must.

Grote ondernemingen kunnen de start en werking van een lgbti+-netwerk aanmoedigen waarin lgbti+-werknemers de ruimte krijgen om zichzelf te zijn. Ze kunnen obstakels vaststellen en die omzetten naar inclusieve beleidsmaatregelen. Dat kan eventueel ook op sectorniveau worden georganiseerd. Op die manier kunnen ook werknemers uit kmo's worden meegenomen in het traject.

Maatregelen nemen is één zaak, zorgen voor een blijvende toepassing een andere. Daarom is het aangewezen dat de toestand op ondernemingsniveau regelmatig gemonitord wordt door middel van personeelsbevragingen en evaluaties. Als blijkt dat de genomen acties ondoeltreffend zijn of aan effect inboeten, moet er bijgestuurd worden.

#### 5.4.3. Doe een beroep op externe expertise

Het is voor ondernemingen, in het bijzonder voor de kleinere, een hele klus om een inclusieve werkvloer te realiseren, maar ondernemingen staan er niet alleen voor. Ze kunnen voor een volledige trajectbegeleiding terecht bij çavaria en het vormings- en trainingscentrum KLIQ. Het staat bedrijven vanzelfsprekend vrij om ook elders op de privémarkt expertise te betrekken in acties voor een meer diverse werkvloer.

Dat kan concreet door een drietrapsaanpak:

- 1° het laten afnemen van inclusiescans om een nulmeting rond diversiteit en inclusie te bepalen op verschillende aspecten als leiderschap, hr-beleid en externe relaties, en in opvolging daarvan het opstellen van evaluatierapporten;
- 2° het opstellen, na de nulmeting en de evaluatie, van een begeleidingsplan op maat;
- 3° de organisatie van trajectbegeleiding en vormingen om dat plan goed te implementeren.

#### 5.5. Een sectorale aanpak

Om ondernemingen op hun eigen niveau ertoe aan te zetten een beleid te voeren rond inclusieve werkvloeren voor lgbti+-personen, is het aangewezen dat er ook op sectorniveau een stimulerend beleid wordt gevoerd. Een belangrijk instrument daarvoor zijn de sectorconvenanten.

De Vlaamse Regering voegde in 2021 een addendum 'Non-discriminatie en Inclusie' toe aan de meeste sectorconvenanten. Veel sectoren voerden daarmee een nulmeting uit om zicht te krijgen op de discriminatie in de sector. De sectoren verbonden er zich ook toe om acties te ondernemen om discriminatie weg te werken en werkvloeren inclusiever te maken.

Uiteraard is het niet de bedoeling dat het bij een eenmalige actie blijft, maar wel dat dit addendum ook bij de volgende sectorconvenanten wordt ingeschreven.

<sup>24</sup> <https://codedi.nl/>



Daarom stellen de indieners van deze conceptnota voor dat bij het sluiten van toekomstige sectorconvenanten de sectoren gestimuleerd worden om acties te ondernemen rond inclusieve werkvloeren.

## 6. Samenwerken met het federale niveau

### 6.1. Actualisering van de Welzijnswet

De indieners van deze conceptnota hebben opgemerkt dat de creatie van inclusieve werkvloeren zeer nauw samenhangt met het welzijn van werknemers. Ze wijzen erop dat de Welzijnswet van 1996 een federale aangelegenheid is, terwijl werkbaar werk een Vlaamse bevoegdheid is. Daaruit kan worden afgeleid dat samenwerking tussen beide bevoegdheidsniveaus noodzakelijk zal zijn om te komen tot een sluitende en resultaatgerichte strategie.

De federale Welzijnswet is inmiddels meer dan een kwarteeuw oud en werd, met uitzondering van het thema mobbing en pesten op het werk, in de loop van al die jaren noch geëvalueerd, noch gemoderniseerd. Toch hebben zich in die tussentijd nog fenomenen voorgedaan die ertoe dwingen om de Welzijnswet te evalueren. Denk maar aan de steile opmars van het aantal langdurig zieken ten gevolge van mentale problemen, burn-out in het bijzonder. Maar ook diversiteit op de werkvloer is vandaag een veel meer uitgesproken thema dan in 1996. De indieners van deze conceptnota zijn van mening dat een evaluatie van de Welzijnswet, in samenspraak met de sociale partners, die aan de totstandkoming van de vigerende Welzijnswet sterk hebben bijgedragen en ook vandaag een constructieve bijdrage kunnen leveren aan de modernisering ervan, een positieve bijdrage kan leveren aan het realiseren van meer inclusieve werkvloeren. Ze doen die suggestie dan ook aan de federale minister van Economie en Werk, en van Volksgezondheid en Sociale Zaken.

### 6.2. Federaal actieplan voor een lgbti+-vriendelijk België

Op 17 mei 2022 stelde de staatssecretaris voor Gendergelijkheid, Gelijke Kansen en Diversiteit het actieplan 'Voor een LGBTQI+ friendly België' voor. Het nationale actieplan bevat 133 maatregelen om de rechten van lgbti+-personen te verzekeren en er zijn tien federale ministers bij betrokken, onder wie de minister van Economie en Werk. In dat plan wordt een specifieke focus gelegd op een actief en transversaal beleid tegen de discriminatie van lgbti+-personen.

De 133 maatregelen zijn vastgelegd en ondergebracht onder vier verschillende strategische assen:

- de eerste as focust op het verhogen van de kennis over de leefsituatie van lgbti+-personen en de obstakels waarmee ze worden geconfronteerd;
- de tweede strategische as richt zich op de overheden die een lgbti+-inclusief beleid gaan voeren, met aandacht voor de meest kwetsbare groepen;
- de derde strategische as spitst zich toe op het verbeteren van het welzijn van de lgbti-gemeenschappen;
- de vierde as heeft aandacht voor het versterken van de veiligheid van lgbti+-personen.

Aanvankelijk zou het actieplan een interfederale opzet krijgen, maar volgens een antwoord van de staatssecretaris op een schriftelijke vraag van federaal volksvertegenwoordiger Robby De Caluwé<sup>25</sup> was het voor haar belangrijk dat het actieplan snel kon worden aangenomen. Ze wees erop dat de regio's al eerder de mogelijkheid hadden om hun eigen plannen en politieke maatregelen te ontwikkelen. Daarom was het dringend noodzakelijk om vooruitgang te boeken in federale kwesties. Daarnaast gaf de staatssecretaris aan dat er na de goedkeuring van het

<sup>25</sup> [https://www.stradalex.com/fr/sl\\_src\\_publ\\_div\\_be\\_chambre/document/SVbkv\\_55-b044-1197-0048-2020202108145](https://www.stradalex.com/fr/sl_src_publ_div_be_chambre/document/SVbkv_55-b044-1197-0048-2020202108145)

federale actieplan zou worden onderzocht of er samenwerking met de regio's over gemeenschappelijke doelstellingen kan worden georganiseerd.

De indieners van deze conceptnota nemen die uitgestoken hand voor samenwerking graag aan en pleiten voor overleg tussen het Vlaamse en het federale niveau met het oog op een optimale afstemming van de maatregelen die moeten leiden tot een lgbti+-vriendelijk klimaat in Vlaanderen. In het kader van deze conceptnota wordt in het bijzonder overleg gevraagd tussen de Vlaamse minister van Economie, Innovatie, Werk, Sociale Economie en Landbouw en zijn federale evenknie die bevoegd is voor economie en werk.

Tom ONGENA  
Freya PERDAENS  
Orry VAN DE WAUWER  
Imade ANNOURI  
Maxim VEYS