

Een kleurrijke samenleving heeft lak aan zwart-wit-denken

Allochtonen, vrouwen, holebi's... ze zijn levende bewijzen van een maatschappij die letterlijk en figuurlijk verkleurt. Een maatschappij die bevolkt is door geëmancipeerde individuen die van de overheid het recht op gelijke kansen eisen. Een liberaal adagium vraagt een dito kader dat mensen de gelegenheid geeft om keuzes op delicate momenten in hun leven te maken zonder het onbehaaglijk (voor)oordeel van politiek correcte geesten die hun overtuiging superieur wanen omdat ze toevallig de juiste religie menen aan te hangen en anders denkenden dan maar meteen bestoken met geboden en verboden. Zonder angst ook dat mensen zich met keuzes in de illegaliteit storten of in de ban van een god worden geslagen. Een pluralistisch humanistisch kader is de uitdaging, respect voor iemands keuzes binnen algemeen aanvaarde rechtsbeginselen en ethische principes is het doel. We pleiten voor diversiteit, maar ook voor respect; we pleiten niet voor minder ethiek, maar voor een handelen naar eer en geweten zonder de maatschappij geweld aan te doen, zonder te discrimineren en gediscrimineerd te worden, maar vooral zonder zichzelf te verloochenen.

Diversiteit en ethiek zijn maar zo waardevol als de concrete inhoud die ze bevatten. Ze lenen zich ook tot misbruik. Pedofilie, sekten, racisme, het in vraag stellen van de gelijkheid tussen man en vrouw of het niet respecteren van de scheiding tussen kerk en staat krijgen echter geen plaats krijgen in ons discours over diversiteit en ethiek. Iemands vrijheid stopt waar ze die van anderen beperkt, is een handige vuistregel. Voor perverse geesten zijn er per slot van rekening geen aparte ethische principes, maar gespecialiseerde dokters uitgevonden.

1. Inburgering is geen haute couture, maar prêt-à-porter

Vlaanderen is verkleurd en zal verder verkleuren. Ieder jaar komen er ongeveer 27.000 nieuwe Vlamingen bij. 15.000 van hen komen uit de Europese Unie, de grootste groep zijn Nederlanders, maar zowat 12.000 komen van buiten de EU en wel vaak omwille van gezinshereniging en huwelijk. Een deel gaat over arbeidsmigratie en is het gevolg van globalisering. De cijfers in Vlaanderen (exclusief Brussel) liggen op een vergelijkbaar niveau als in de buurlanden.

Inburgering is geaccepteerd, maar integratie nog niet. De kleur van de straat is nog niet de kleur van de samenleving. Heel veel sectoren kleuren nog wit. Hoe kunnen we de verkleuring in dergelijke sectoren realiseren na vijftig jaar multiculturaliteit? Het is geen vraag, maar een opdracht, want het proces is onomkeerbaar. Wie dacht dat inburgering en integratie tijdelijke verschijnselen waren, went maar beter aan het idee van een nieuwe tijdloze mode. Het is geen haute couture voor een exclusief clubje, maar prêt-à-porter voor de ganse samenleving. Iedereen moet zijn of haar steentje bijdragen aan het ondervangen van de gevolgen van deze verkleuring. Niet in het minst de allochtonen zelf moeten beseffen dat hun toekomst in Vlaanderen ligt en dat ze kansen die ze krijgen moeten grijpen om hier te wonen, te werken en te leven. Het sluit overigens niet uit dat ze zich verbonden blijven voelen met hun land van herkomst.

De meerwaarde van inburgering wordt algemeen erkend. De beste advocaten om die zaak te bepleiten zijn de ingeburgerde allochtonen zelf. Inburgering is een noodzakelijke maar niet een voldoende voorwaarde. De volgende stap is ervoor te zorgen dat de allochtonen aan de bak komen. Dat kan door hen kansen te bieden, maar ze moeten die kansen dan ook zelf grijpen. Op die manier komen de mensen ook beter aan een job en dat is de basis om een zelfstandig leven op te bouwen in Vlaanderen. Terecht worden allochtonen als prioritaire kansengroep beschouwd. Diverse inspanningen hebben ertoe geleid dat hun werkzaamheidsgraad van 2003 tot 2008 gestegen is van 35.5% naar 43.8%, maar dat laatste cijfer blijft schril afsteken tegen de 66.5% algemene werkzaamheidsgraad in Vlaanderen en bedraagt niet eens de helft van de 87.9% werkenden tussen de 25 en 49 jaar. Ook in de toekomst moet

er dus ernstig worden ingezet op het activeren van allochtonen. Eens de economie aantrekt en gelet op de vergrijzing die in sneltempo vordert, hebben we die mensen nodig. Het verhaal van de zorgsector spreekt boekdelen. Als alle buitenlandse verzorgers en verpleegkundigen zouden weggenomen worden, zou het in heel wat rust- en ziekenhuizen vierkant draaien. Heel wat van die allochtonen komen trouwens uit een echte zorgcultuur en hebben veel respect voor patiënten en ouderen.

Ideaal ware dat nationaliteitsverwerving kon worden gekoppeld aan inburgering. Hier stoten we op de federale realiteit van België. In Vlaanderen is inburgering gemeen goed geworden, in Wallonië staat men nog niet verder dan premature vrijwillige inburgering. Nochtans is die inburgering zelf geen probleem. De allochtonen willen het ook zelf en beseffen dat het gaat om een totaalpakket van rechten en plichten. Zo ontstaat een win-win-situatie voor nieuwkomers, de overheden en de samenleving.

2. Negatieve discriminatie niet neutraliseren met positieve discriminatie

De gelijkheid van mannen en vrouwen wordt al jarenlang als vanzelfsprekend beschouwd in ons maatschappijbeeld. Toch is die juridische gelijkheid niet altijd terug te vinden in de werkelijkheid. Op de werkvloer blijven vrouwen stoten op het glazen plafond en lopen tegen glazen- en moederschapsmuren. Vrouwen hebben het moeilijk om door te stoten naar hogere functies en naar typisch mannelijke sectoren, maar eens ze moeder geworden zijn worden werkgevers terughoudend om hen verantwoordelijke taken binnen een team van vrouwen toe te kennen. Quota helpen de zaak niet structureel vooruit. Negatieve discriminatie beantwoord je best niet met positieve discriminatie; ze neutraliseren elkaar immers niet, maar bezwaren de zaak exponentieel. Hetzelfde geldt voor passief toekijken hoe de man leidt en de vrouw eronder lijdt.

Een genderdiversiteitsbeleid in ondernemingen kan de zaak vooruit helpen. Werkende vrouwen met kinderen mogen zich geen schuldcomplex laten aanpraten. Vandaag kiezen ze te gemakkelijk voor een combinatie 'niet-arbeid' en gezin door het opnemen van tijdskrediet en themaverloven. Een flexibel uurrooster is een onmisbaar instrument om vrouwen actief te houden en in hogere functies te krijgen. Vandaar ons voorstel om de arbeidsduur op jaarbasis te berekenen aan een gemiddelde van 38 uur per week, maar de arbeidsuren wekelijks te laten invullen binnen een variabele tijdsvork. Vandaar ook ons pleidooi voor een rationeel gebruik van tijdskrediet door het in uren op te nemen in plaats van in dagen. Genderneutraliteit in telewerk, het aanbieden van betaalbare huishoudelijke hulp en kinderopvang en gezinsvriendelijke extralegale voordelen zoals dienstencheques kunnen eveneens bijdragen tot een gelijkwaardige positie van mannen en vrouwen op de arbeidsmarkt. Het neemt een belangrijke hinderpaal weg voor gelijke verloning tussen mannen en vrouwen. En niet onbelangrijk: indien ze hun werkweek slechts met enkele uren moeten inkorten, zullen mannen sneller geneigd zijn hun deel van de zorgtaken op zich te nemen. Het inkomensverlies blijft beperkt en beide partners behouden een maximale sociale bescherming en pensioenopbouw.

Een overheid die de gelijkheid van vrouwen en mannen op de arbeidsmarkt predikt, moet zelf het goede voorbeeld geven. Daarom kan Open Vld zich verzoenen met quota in de raden van bestuur van overheidsbedrijven. Voor private ondernemingen gaat dit te ver. Het is een reden te meer om een beleid te voeren om privé-ondernemingen te sensibiliseren in de hoop vrouwen gelijke kansen te bieden. Uit praktijkvoorbeelden blijkt een positief verband tussen het aantal vrouwen in de raad van bestuur en de bedrijfsresultaten. Vrouwen brengen een meerwaarde: goede teamwerkers, modern leiderschap, meer innovatie... Wie met zijn bedrijf een afspiegeling vormt van de maatschappij speelt beter in op tendensen, met goede bedrijfsresultaten tot gevolg.

De overheid moet ook samenwerken met de bedrijven. De Noren hebben met hun 'Female Future Programme' een constructief voorbeeld gegeven. Het programma is opgericht door het Verbond der Noorse Ondernemingen en is er op gericht om vrouwen met leidinggevend potentieel klaar te stomen en te motiveren voor het opnemen van leidinggevende functies. Bedrijven worden gevraagd om talentrijke vrouwen binnen hun bedrijf te detecteren en hen aan te moedigen om op kosten van het bedrijf te stappen in het Female Future Programme, een opleiding van 15 dagen waarin een brede

waaier aan kennis wordt aangereikt. De cursisten leggen een examen af. De geslaagden worden opgenomen in een databank waaruit raden van bestuur kunnen rekruteren.

Dichter bij huis kennen we het Nederlandse 'Charter naar de Top', een initiatief van bedrijven, werkgevers en de overheid ter bevordering van de toe- en doorstroom van vrouwen naar de top. Dit charter is gebaseerd op vrijwilligheid en harde doelstellingen die worden gemonitord. Defensie, een traditioneel mannenbastion, was de eerste ondertekenaar in 2010.

Naast deze mooie voorbeelden mogen we niet vergeten om vrouwen te laten inzien dat een bestuursmandaat een opportuniteit is en geen bijkomende taak. Daarenboven moeten bedrijven structureel nadenken over hun algemeen personeelsbeleid. Rationeel energiegebruik is een evidentie, een duurzaam HR-beleid is dat veel minder. HR-managers zijn vaak vrouwen. De meesten maken geen deel uit van het management, soms zelfs op eigen vraag wegens de combinatie arbeid en gezin. Gemiste kansen, want vrouwen die een bedrijfsmanagement kunnen aansporen tot een lange termijnvisie inzake personeelsbeleid helpen de zaak ferm vooruit, al was het maar bijvoorbeeld door erop toe te zien dat in examenjury's evenveel mannen als vrouwen zetelen.

3. Holebi's lijden onder schijntolerantie

De openstelling van het burgerlijk huwelijk in 2003 en van de adoptiemogelijkheid in 2006 voor koppels van hetzelfde geslacht waren absolute doorbraken voor de emancipatie van de holebi's in ons land. Desondanks blijft onze samenleving vaak schijntolerant ten aanzien van holebi's. De problemen blijven legio. Hiv-besmetting en Aids zijn in de westerse landen helaas nog breder verspreid bij mannen die seks hebben met mannen. In Vlaanderen zou zelfs 1 homo op 20 besmet zijn met hiv. Bij hetero's bedraagt dat aantal 1 op 20.000. Homoseksualiteit in de sport is zowat het laatste taboe. Het aantal openlijk homoseksuele topsporters is op één hand te tellen. Idem dito bij allochtonen, vooral die met islamitische roots. Ook onze Vlaamse jongeren hebben een negatieve houding ten aanzien van homoseksuelen. Hoeft het dan te verbazen dat jonge lesbische meisjes een veel grotere kans op suïcidaal gedrag vertonen dan hun heteroseksuele seksegenoten? Ook bepaalde doelgroepen binnen de doelgroep, zoals ouderen, worden geconfronteerd met problemen. En op de werkvloer is outing nog steeds geen evidentie. Het antwoord? Maatregelen nemen die de maatschappelijke gelijkschakeling en aanvaarding van holebi's nóg dichterbij brengen en blijven werken aan sensibilisering. Bij wijze van voorbeeld focussen we op het thema ouderen.

Met de vergrijzing neemt de nood toe aan een passend beleid voor oudere holebi's. Als doelgroep worden ze gekenmerkt door een grote maatschappelijke isolatie, wat leidt tot een verhoogd risico op eenzaamheid. Niet alleen was homoseksualiteit in hun jonge jaren een taboe, maar ook vandaag kunnen ze niet terugvallen op ondersteunende familienetwerken of organisaties die beantwoorden aan hun behoeften. Uit onderzoek blijkt dat in de welzijns- en verzorgingssector regelmatig nog heteronormativiteit wordt ervaren. Vooraleer rust- en verzorginginstellingen (RVT's) aan te moedigen om een holebivriendelijk beleid op poten te zetten, moeten de concrete problemen in kaart worden gebracht. Naar het voorbeeld van de 'Roze Belweek' in Nederland, kan ook bij ons een initiatief worden ontwikkeld waarbij holebi's zelf gedurende een week naar een speciale telefoonlijn kunnen bellen. Daar kunnen ze dan terecht met hun klachten, opmerkingen, verwachtingen... Tevens moeten ook de RVT's terecht kunnen op dit nummer. Eens de problemen in kaart zijn gebracht, kan de inhoud van de vormingscursussen op punt worden gesteld. Sowieso is een diversiteitstoets van de intakeformulieren in RVT's noodzakelijk zodat ze ook rekening houden met nieuwe samenlevingsvormen. Vandaag kunnen homoseksuele en lesbische koppels bijvoorbeeld vaak niet samen op één kamer omdat het reglement dat niet toelaat. Het personeel van RVT's moet kunnen deelnemen aan een vormingsproject dat gericht is op holebibewoners. De bedoeling is om deze bewoners te garanderen dat ze dezelfde behandeling krijgen als de heterobewoners. Bovendien is het mogelijk dat ouderen hiv positief zijn. Het is dan ook noodzakelijk dat het personeel weet welke behandeling nodig is, welke de risico's zijn of welke misverstanden er rond deze aandoening bestaan. De vorming mag niet uitsluitend gericht zijn op de verpleegkundigen. Ook het onderhoudspersoneel

moet hierbij betrokken worden. Te meer omdat er relatief gezien meer allochtonen in deze functies werken en net zij in de regel de meest negatieve houding ten aanzien van homoseksualiteit innemen.

4.. Een persoonlijke morele plicht moet losstaan van een maatschappelijk recht

Ethische kwesties raken het wezen van een liberale partij. Ze gaan over vrijheid en vrije keuzes. Open Vld heeft een doorslaggevende bijdrage geleverd voor wettelijke regelingen over abortus en euthanasie. Daar was een duidelijke behoefte in de samenleving aan. Ten bewijze het feit dat CD&V na haar oppositieperiode er nooit aan gedacht heeft om die regelingen terug te draaien. Het neemt niet weg dat conservatieve krachten de bestaande rechten proberen te beknotten door zich passief of weigerachtig op te stellen bij de uitvoering. Wie het voor zichzelf moreel niet kan opbrengen iemand te euthanaseren, moet de eerlijkheid hebben om patiënten die erom vragen door te verwijzen. De zaken liggen echter anders bij adoptie door holebi-koppels. De bevoegde personeelsleden plegen schuldig verzuim als ze de vooropgestelde periodes niet respecteren of nalaten om deze koppels een eerlijke kans op de toekenning van een kindje te gunnen. Het is de zoveelste illustratie dat gelovigen te vaak vinden dat anderen geen aanspraak mogen maken op die rechten die ze zelf niet met hun geweten kunnen verzoenen.

Een persoonlijke morele plicht moet losstaan van een algemeen maatschappelijk recht. Als liberale partij gaan we uit van respect voor individuen. Mensen moeten in hun leven een aantal keuzes maken op delicate momenten. Dat gaat soms over 'omkeerbare' keuzes, zoals trouwen, maar vaak ook over definitieve keuzes, zoals euthanasie of abortus. Beleidsmakers hebben de opdracht ervoor te zorgen dat ieder individu die keuzes kan maken binnen een wettelijk kader. Mensen mogen niet gedwongen worden tot illegaliteit wanneer ze delicate keuzes in hun leven maken.

Ook in de nabije toekomst staan we voor een aantal zeer gevoelige ethische kwesties dat een oplossing behoeft. De aanpassing van de euthanasiewetgeving bijvoorbeeld wordt een delicate oefening. De vraag stelt zich of ook jongeren en dementerenden moeten kunnen kiezen voor euthanasie. Het antwoord is 'ja, maar'. Het zou verkeerd zijn om de indruk te wekken dat grossieren in de dood mogelijk worden. Het zou tegenstanders te makkelijk munitie geven om te orakelen dat iemand die zich niet lekker in zijn vel voelt, maar meteen het finale spuitje moet kunnen vragen. Dat is ook bij de huidige euthanasiewetgeving nooit het geval geweest en dat mag het bij risicovolle groepen nog veel minder worden. Niets doen zou verkeerd zijn. Veel mensen gruwen van de idee hun laatste levensjaren te moeten doorbrengen terwijl ze niet meer helder van geest zijn maar wel hun naasten tot last zijn. Omdat de vergrijzing binnen de vergrijzing in sneltempo oprukt, wordt de kwestie des te prangender.

Diversiteit en ethiek zijn moeilijke thema's. Ze vragen dat iemand maximaal beroep doet op zijn persoonlijk geweten, maar het tegelijk overstijgt. Finaal belangen ze iedereen aan. Aan jezelf ken je de halve wereld, maar vergeet niet te denken aan die andere helft. Ook zij hebben het recht om te handelen naar hun eer en geweten, zonder daarvoor met de vinger te worden gewezen.