



Steunpunt Gelijkekansenbeleid  
Consortium Universiteit Antwerpen en Universiteit Hasselt  
2006

ISBN 90-77271-22-8

Wettelijk Depot: D/2006/3680/02

NUR 745

Niets uit deze uitgave mag worden verveelvoudigd en/of openbaar gemaakt door middel van druk, fotokopie, microfilm, geluidsband of op welke andere wijze ook, zonder vooraf-gaande schriftelijke toestemming van de uitgever.

Druk- en bindwerk: drukkerij Peten Print



DE FLUWELEN DRIEHOEK NADER BEKEKEN:  
NETWERKEN, IDEEËN EN STRATEGIEËN BINNEN  
HET VLAAMSE GELIJKEKANSENLANDSCHAP VAN  
VROUWEN- EN HOLEBIBEWEGINGEN

---

Jozefien Godemont  
Joz Motmans

Promotor: Prof. dr. Alison Woodward, Dr. Sonja Spee





# Inhoudstafel

<b>INLEIDING .....</b>	<b>1</b>
<b>1. ONDERZOEKSOPZET .....</b>	<b>3</b>
1.1 Aanleiding .....	3
1.2 Relevantie.....	3
1.3 Centrale begrippen .....	4
1.4 Probleemstelling .....	8
1.5 Methodologie .....	9
1.6 Ten geleide .....	14
<b>2. NETWERKANALYSE.....</b>	<b>15</b>
2.1 Inleiding.....	15
2.2 Contacten tussen Vlaamse gelijkemansorganisaties .....	16
2.3 De rol van centrale organisaties: representatie als knelpunt?.....	28
2.4 Contacten tussen middenveld en beleid .....	37
2.5 Contacten tussen beleidsactoren onderling .....	47
2.6 Contacten tussen middenveld en onderzoek .....	49
2.7 Transnationale contacten .....	55
2.8 De fluwelen driehoek?.....	60
<b>3. IDEEËN EN CONCEPTEN.....</b>	<b>63</b>
3.1 Kwantitatieve bevindingen (Wiercx & Woodward, 2004).....	63
3.2 Gender mainstreaming en diversiteit.....	65
3.3 Visies op tendenzen in het gelijkemansdenken.....	76
<b>4. STRATEGIEËN EN KANALEN TOT BELEIDSBEÏNVLOEDING .....</b>	<b>81</b>
4.1 Verdeling van de werkingsmiddelen .....	81
4.2 Strategieën tot beleidsbeïnvloeding.....	84
4.3 Kanalen voor beleidsbeïnvloeding.....	91
4.4 Europa als 'political opportunity structure'?.....	93

<b>5. TERUGKOPPELING</b> .....	<b>97</b>
5.1 Transversaal en transnationaal gelijkheidsbeleid .....	97
5.2 Invloed van contacten op ideeën? .....	98
5.3 Invloed van contacten op strategieën?.....	100
5.4 Conclusies .....	101
<b>6. BELEIDSUITDAGINGEN</b> .....	<b>103</b>
6.1 Dimensie van de fluwelen driehoek .....	103
6.2 Transversale dimensie .....	106
6.3 Transnationale dimensie.....	108
<b>BIBLIOGRAFIE</b> .....	<b>109</b>
<b>ANNEX 1: OVERZICHT VAN DE ORGANISATIES OPGENOMEN IN DE NETWERKANALYSE EN HUN BIJBEHORENDE CODE</b> .....	<b>111</b>
<b>ANNEX 2: BEGRIPPENLIJST</b> .....	<b>115</b>







# Inleiding

Dit rapport vormt de neerslag van het kwalitatieve onderzoek “Valorisatieproject Vernieuwend Transnationaal Gelijkekansenbeleid” dat uitgevoerd werd in de zomer van 2005. Dit onderzoek wilde de bevindingen van het voorafgaande grootschalige kwantitatieve onderzoek “Vernieuwend Transnationaal Gelijkekansenbeleid” van Wiercx & Woodward (2004) toetsen en uitdiepen, en bijkomend peilen naar uitdagingen met betrekking tot het gelijkekansenbeleid. Hiertoe legden wij de bevindingen van Wiercx & Woodward (2004) omtrent de netwerken, de ideeën, de concepten en de strategieën van het vrouwen- en holebimiddenveld aan het betrokken middenveld én beleidsactoren voor. In dit rapport vindt de lezer de bevindingen van de kwantitatieve studie van Wiercx & Woodward (2004) aangevuld met de kwalitatieve uitdieping, samen gepresenteerd. De resultaten van de kwalitatieve studie vormden immers een welkome aanvulling op de kwantitatieve data die het onderzoek van Wiercx & Woodward (2004) genereerde<sup>2</sup>.

Voor dit kwalitatieve onderzoek werd gedurende vier maanden onderzoekster Jozefien Godemont van het Steunpunt Gelijkekansenbeleid voor 80% in dienst gesteld. Vanuit de aansluiting met het doctoraatsonderzoek “Op brakke grond. Leven in de marges van gelijkekansenbeleid en sociale bewegingen”, werkte Joz Motmans mee aan dit valorisatie-onderzoek.

Beide onderzoekers danken de stuurgroep voor de veelvuldige feedback en medewerking. Speciale dank gaat uit naar de promotoren Prof. Dr. Alison Woodward en Dr. Sonja Spee, en naar dra. Joke Wiercx, voor hun onschatbare input. Voor Gelijke Kansen Vlaanderen die dit onderzoek financierde, en voor de organisaties die hun medewerking verleenden, hopen we dat de bevindingen van die aard zijn dat de beleidsaanbevelingen leiden tot een daadwerkelijk verrijkende input voor het gelijkekansenbeleid Vlaanderen, en dit voor alle betrokken actoren.

---

<sup>1</sup> De term ‘transnationaal’ verwijst naar het Europese en internationale (VN) niveau. Het onderzoek van Wiercx & Woodward (2004) heeft de interactie tussen de Vlaamse en de Europese gelijkekansenorganisaties in kaart gebracht. In het valorisatieluik peilen we ook naar internationale en mondiale contacten, bijvoorbeeld op het niveau van de Verenigde Naties.

<sup>2</sup> Voor meer informatie over de kwantitatieve studie, verwijzen we u naar de publicatie van Wiercx & Woodward (2004), “Vernieuwend transnationaal gelijkekansenbeleid. Sociale bewegingen en organisaties en hun rol in het gelijkekansenbeleid op Vlaams en Europees niveau: de voorbeelden van de vrouw- en holebibewegingen”, te vinden op de website van het Steunpunt Gelijkekansenbeleid, onder de rubriek ‘publicaties’.

In dit rapport bespreken we allereerst de onderzoeksopzet (hoofdstuk 1). Vervolgens geven we een overzicht van het gelijkkansenlandschap dat met de netwerkanalyse door Wiercx & Woodward (2004) in kaart werd gebracht, en uitgediept werd tijdens het valorisatie-onderzoek (hoofdstuk 2). Daarna gaan we in op de ideeën, concepten en strategieën zoals deze begrepen en toegepast worden door de verschillende actoren binnen het gelijkkansenlandschap (hoofdstukken 3 en 4). In het vijfde hoofdstuk koppelen we de bevindingen van het onderzoek terug naar de oorspronkelijke onderzoeksvragen. Ten slotte formuleren we een aantal beleidsuitdagingen die uit dit onderzoek kunnen voortvloeien (hoofdstuk 6).

# 1. Onderzoekopzet

## 1.1. Aanleiding

Het Vlaamse gelijkheidsbeleid is van start gegaan in 1995 en vormt dus een relatief nieuw beleidsdomein. Het is evenwel al sterk geëvolueerd. De laatste vijf jaar hebben zich ingrijpende veranderingen voorgedaan in het gelijkheidslandschap wat betreft beleidsnetwerken, spelers, wettelijke en institutionele omkaderingen, doelstellingen en inhoud, ... , welke een impact hebben gehad op alle actoren op de verschillende niveaus van de fluwelen driehoek (zie 1.3.1). Deze zogenaamde 'fluwelen driehoek', maar ook de transnationale en de transversale dimensies van gelijke kansen zijn centrale begrippen in dit onderzoek die nauw samenhangen.

In dit hoofdstuk schetsen wij eerst de relevantie van het onderzoek (paragraaf 1.2). Na de uitklaring van de centrale begrippen in paragraaf 1.3, komen vervolgens de probleemstelling (paragraaf 1.4) en de gebruikte methodologie (paragraaf 1.5) aan bod.

## 1.2. Relevantie

Een onderzoek naar het vernieuwend transnationaal gelijkheidsbeleid is relevant voor alle actoren van de fluwelen driehoek. Het levert uitgebreide informatie op voor het beleid en het middenveld. Het kan de overheid helpen om beter gebruik te maken van de impulsen vanuit het middenveld, als de netwerken, de strategieën, ideeën en concepten duidelijker in kaart gebracht zijn. Voor het middenveld biedt het onderzoek inzichten om haar doelstellingen (bijvoorbeeld: het wegwerken van discriminaties en goed gedrag stimuleren) beter te bereiken. Kennis over de netwerken, informatie vanuit beleidsactoren en partnerorganisaties, levert interessant materiaal om de eigen werking door de ogen van respondenten te lezen. Voor academici heeft het onderzoek vooral een relevantie als een beschrijvende invulling van hun kennis en hopelijk een stimulans tot nieuwe theoretische benaderingen (hypothese genererende). Tot nu toe gebeurde er relatief weinig onderzoek naar de rol van het middenveld in het gelijkheidsbeleid. De relevantie van het kwantitatieve onderzoek van Wiercx & Woodward (2004) lag dan ook in een eerste schets van de complexe netwerken, de ideeën, de concepten en de strategieën in het gelijkheidslandschap en de dynamiek daarbinnen. De relevantie van het kwalitatieve onderzoek (het voorliggende valorisatieproject) lag in de toetsing, uitdieping en aanvulling van de onderzoeksresultaten van Wiercx & Woodward door interactie met de

belangrijkste stakeholders of actoren, wat een meer gegronde, kwalitatieve bijdrage opleverde voor de reeds gegenereerde inzichten.

### 1.3. Centrale begrippen

In deze paragraaf lichten we enkele elementen uit het conceptuele kader van het onderzoek toe. We geven tevens aan in welke mate deze concepten tijdens het kwalitatieve onderzoek een rol speelden.

#### 1.3.1 De fluwelen driehoek

De fluwelen driehoek is een theoretisch concept van Alison Woodward (2000; 2004) dat verwijst naar de bestaande en/of mogelijke interactie tussen vrouwelijke beleidsactoren, vertegenwoordigers van het vrouwenmiddenveld en academici op het vlak van gelijke kansen in verband met gender. Het heeft betrekking op een mogelijke manier van informeel en open bestuur waarbij participatie van het middenveld een grote rol speelt. Dit overlegmodel is flexibel en informeel van aard en in belangrijke mate op persoonlijke netwerken gebaseerd (zie fig. 1). De fluwelen driehoek bestaat op verschillende bestuursniveaus en er is sprake van een multilevel interactie tussen de actoren of spelers op het lokale, regionale, nationale en internationale niveau (zie fig. 2). De fluwelen driehoek komt duidelijk voor op Vlaams niveau, maar vindt ook ingang op het Europese niveau. De Europese Commissie heeft een actieve rol gespeeld in de ontwikkeling van een fluwelen driehoek om de gelijke kansen tussen mannen en vrouwen te bevorderen in alle lidstaten. De fluwelen driehoeken op lokaal, nationaal en Europees niveau zijn in toenemende mate met elkaar verweven.

***In voorliggend onderzoek werd onder andere nagegaan in welk mate dit model op Vlaams en internationaal niveau werkzaam is, en of het tevens van toepassing is op de doelgroep van holebi's sinds de jaren tachtig.***

Fig. 1 De fluwelen driehoek van beleidsvorming<sup>3</sup>

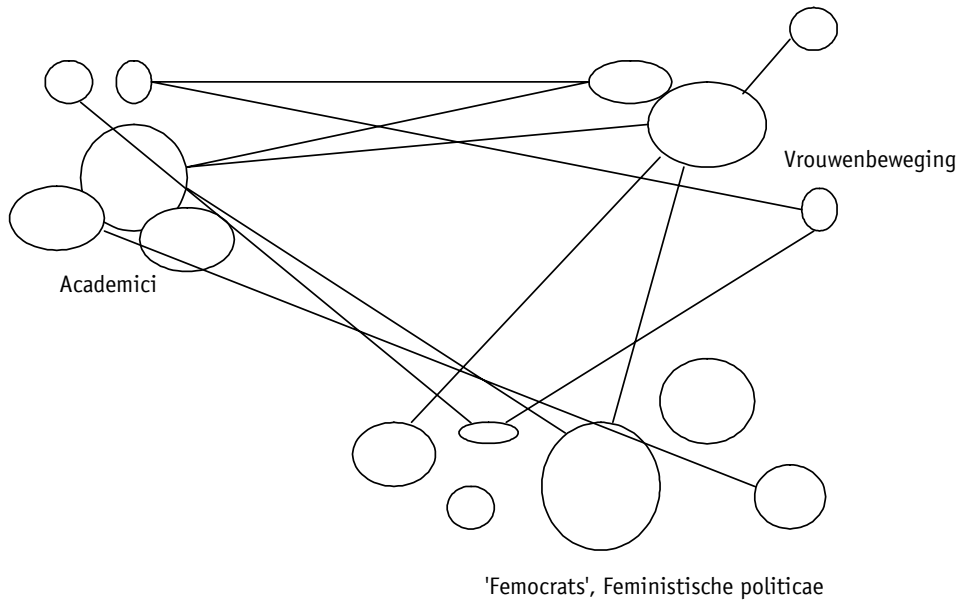
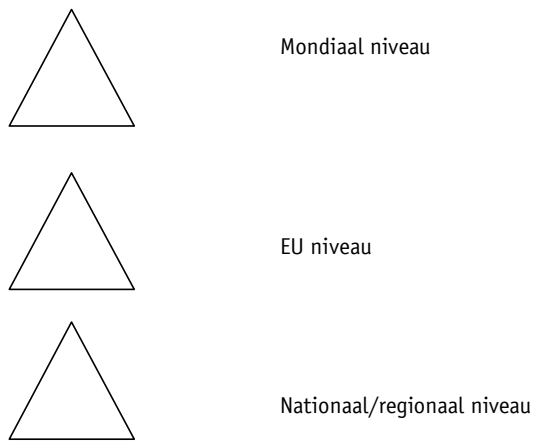


Fig. 2 Niveaus van 'global gender policy'<sup>4</sup>



*(deze driehoeken moeten boven elkaar liggend gedacht worden)*

<sup>3</sup> Zie Woodward (2000:386).

<sup>4</sup> Zie Woodward (2000:387).

### 1.3.2 De transnationale dimensie

Het gelijkkansenthema krijgt sinds de jaren tachtig steeds meer aandacht vanuit de Europese Unie (EU) en andere internationale actoren (Raad van Europa, VN). De internationale aandacht heeft de beleidsstructuur en het landschap van middenveldorganisaties grondig hertekend.

Via de zogenaamde 'boemerangstrategie' kunnen lokale of nationale middenveldorganisaties het Europese beleidsniveau gebruiken om eisen op het eigen niveau in te willigen. In hun standpuntbepaling moeten ze echter rekening houden met de 'multilevel governance' situatie waarbij de diverse beleidsniveaus niet meer hiërarchisch georganiseerd zijn, maar in voortdurende wisselwerking met elkaar staan. Hierdoor zijn de bevoegdheden – ook op het vlak van gelijke kansen – meer en meer versnipperd geraakt.

De EU biedt een platform aan 'civil society'-groepen of middenveldorganisaties. Het aantal transnationale gelijkkansenorganisaties is vooral in de jaren negentig toegenomen, dankzij onder andere factoren zoals veranderingen in de Europese verdragen en in de ambities van de Europese Unie, plus door een actieve stimulans van transnationale organisaties vanuit de Europese Commissie zelf. Deze organisaties en het Europees Social Platform zijn een belangrijke bron van inspiratie geworden bij de ontwikkeling van het Europese beleid. Een mogelijke keerzijde van deze paraplu-organisaties is evenwel dat ze een vervlakking van de meningen en ideeën in de hand kunnen werken, doordat ze een consensus van de verschillende, soms uiteenlopende, opvattingen van de achterban nastreven.

Vlaamse middenveldorganisaties werken in de context van het multilevel governance systeem (lokaal, regionaal, federaal, Europees en op wereldniveau) en hebben met de opkomst van transnationale organisaties in het gelijkkansenlandschap te maken.

***Tijdens het onderzoek werd nagegaan of organisaties gebruik maken van de zogenaamde boemerangstrategie, of ze contact onderhielden met het EU of mondiale niveau en welke elementen daarin een rol spelen.***

### 1.3.3 Intersectioneel denken en de integrale dimensie

Vanuit het internationale gelijkkansbeleid worden een integrale en een intersectionele dimensie gepromoot.

Een integrale benadering, ook de horizontale of transversale dimensie genoemd, houdt in dat er aandacht gaat naar gelijke kansen voor een bepaalde doelgroep of deelgroepen, op

uiteenlopende beleidsdomeinen. Gelijkekansenbeleid is in die zin niet langer beperkt tot de politieke bevoegdheid van één minister (of staatssecretaris) die in samenwerking met een specifieke administratie een eigen beleid ontwikkelt en uitvoert (Facon, Hondeghem & Nelen, 2004:8). Transversaal betreft de notie dat alle politieke domeinen relevant zijn voor een gelijkheidsbeleid. De term 'mainstreaming' wordt internationaal in deze context gebruikt (zie Van Roenburg & Spee, 2004 en verder onder paragraaf 3.2). Gendermainstreaming verwijst naar het invoeren van het aandachtspunt 'gender' in het hele beleid, in alle domeinen en op alle niveaus. Mainstreaming was een begrip dat lange tijd enkel gebruikt werd door de vrouwenbeweging en beleid, maar na het Verdrag van Amsterdam werd dit uitgebreid en ook door andere gelijkheidsdoelgroepen geclaimd (zoals aandacht voor jongeren, gehandicapten, ...). Dus ook seksuele voorkeur en leeftijd kunnen 'gemainstreamd' worden.

Een intersectioneel denken (of kruispuntdenken) legt de focus niet meer op specifieke kansengroepen zoals vrouwen of holebi's, maar kijkt naar kansendimensies zoals gender en seksuele voorkeur, maar ook naar etnische herkomst, leeftijd en klasse, en de interactie tussen die dimensies. In de vrouwen- en holebi-beweging is de aandacht voor etniciteit en klasse al een lange tijd aanwezig, zij het niet altijd even sterk. Lesbische, etnische of arbeidersvrouwen tekenen al lang protest aan tegen een blanke/hetero vrouwenbeweging. Ook het gelijkheidsbeleid heeft niet alleen aandacht voor de diversiteit tussen de kansengroepen, maar ook voor de verschillen binnen kansengroepen. Deze dimensies kunnen met andere woorden intersectioneel benaderd worden (iemand is bijvoorbeeld niet vrouw of oud of lesbisch, maar vrouw én oud én lesbisch).

Intersectioneel denken refereert kortom naar het idee dat verschillende doelgroepen kunnen samenwerken ten aanzien van het beleid, of samen benaderd kunnen worden door beleidsactoren (denk aan een beleid voor oudere vrouwen of lesbische moslima's). In het Nederlands wordt de term kruispuntdenken gebruikt.

***In het onderzoek werd nagegaan met welke beleidsactoren gelijkheidsorganisaties contacten onderhouden, of ze mainstreaming en kruispuntdenken als begrippen kenden en gebruikten, en of er doelgroepoverschrijdende contacten bestonden.***

## 1.4. Probleemstelling

Het onderzoek “Vernieuwend Transnationaal Gelijkekansenbeleid” van Wiercx & Woodward (2004) probeerde door middel van kwantitatieve studie de netwerken, de ideeën, de concepten en de strategieën van Vlaamse en Europese middenveldorganisaties die werken rond gelijke kansen tussen mannen en vrouwen en met betrekking tot holebi's, in kaart te brengen. Hierbij ging aandacht naar de eventuele verschillen naargelang de doelgroep en het beleidsniveau.

Wiercx & Woodward (2004) gingen voorts na of, en in hoeverre de interactie tussen het beleid, het middenveld en de onderzoekswereld (de fluwelen driehoek), tussen het Vlaamse en het Europese niveau (transnationale dimensie) en tussen de doelgroepen vrouwen en holebi's (transversale dimensie) een rol speelt bij de verspreiding van ideeën, concepten en strategieën met betrekking tot gelijke kansen.

Omdat dit valorisatieproject de bedoeling had om de bevindingen die uit het rapport van Wiercx & Woodward (2004) naar voren kwamen te gaan toetsen, verdiepen en aan te vullen en op basis hiervan beleidsaanbevelingen te formuleren, werden dezelfde centrale onderzoeksvragen meegenomen in de diepte-interviews en de focusgroepgesprekken. Verder werden een aantal beleidspisten of aanbevelingen getoetst bij belangrijke actoren.

Samengevat leidt dit tot volgende centrale onderzoeksvragen:

- Hoe zijn de netwerken van Vlaamse en Europese gelijkekansenorganisaties samengesteld? Bestaat er interactie tussen gelijkekansenorganisaties over de doelgroepen (vrouwen en holebi's) en landsgrenzen (Vlaams en Europees niveau) heen?
- Welke ideeën, concepten en strategieën hanteren gelijkekansenorganisaties? Bestaan er verschillen naar doelgroep en beleidsniveau?
- Wat is de rol van de interactie binnen de fluwelen driehoek, deze van transnationale en transversale aard op de verspreiding van ideeën, concepten en strategieën?
- Welke beleidsuitdagingen vloeien uit deze bevindingen voort met het oog op de bestendinging en de verdere uitbouw van een sterk en democratisch beleidsnetwerk inzake gelijke kansen op basis van gender en seksuele voorkeur?



## 1.5. Methodologie

Het hoofddoel van dit onderzoek was het in kaart brengen van het landschap en de visies van gelijkemansorganisaties in Vlaanderen en Europa voor de dimensies gender en seksuele voorkeur. Het onderzoek van Wiercx & Woodward (2004) gebruikte een survey-benadering om informatie over de meest belangrijke actoren te verkrijgen.

Door de kwalitatieve uitdieping die kon gebeuren tijdens het valorisatie-onderzoek konden openliggende vragen en opmerkelijke vaststellingen die uit de kwantitatieve fase voortvloeiden, getoetst en aangevuld worden. Het kwalitatieve onderzoek gebruikte daartoe de methode van diepte-interviews en focusgroepen.

Voor alle volledigheid en duidelijkheid, presenteren wij allereerst een korte samenvatting van de methodologie van de kwantitatieve studie van Wiercx & Woodward (2004) in paragraaf 1.5.1. In de daaropvolgende paragraaf (1.5.2) stellen wij de methodologie van dit kwalitatief onderzoek voor.

### 1.5.1 Vernieuwend Transnationaal Gelijkekansenbeleid (Wiercx & Woodward, 2004)

Wiercx & Woodward (2004) kampten met enkele methodologische uitdagingen die te maken hebben met de onderzochte populatie. Uit de literatuur die zij bespreken, blijkt immers dat gelijkemansorganisaties moeilijk te definiëren zijn omdat ze in zeer uiteenlopende vormen voorkomen. Ze verschillen onder meer op het vlak van hun omvang en ontwikkelingsfase (mate van institutionalisering). Zij kozen omwille van deze methodologische knelpunten voor een pragmatische invulling van de onderzoekspopulatie. Het onderzoek beperkte zich tot gelijkemansorganisaties die aan beleidsbeïnvloeding doen en zich op transnationaal of Vlaams niveau profileren. Een verdere moeilijkheid in de afbakening van de onderzoekspopulatie is het gegeven dat een betrouwbare beschrijving van de onderzoekspopulatie ontbreekt. Een exhaustieve en up-to-date lijst met alle organisaties die rond gelijke kansen werken, bestaat niet. De onderzoekers gebruikten ledenlijsten van koepelorganisaties (bijvoorbeeld: de Holebifederatie en de Nederlandstalige Vrouwenraad) en databestanden van informatiecentra (zoals Amazone en RoSa) voor Vlaanderen en internationale registers van NGO's om Europese gelijkemansorganisaties te identificeren.

Bij de samenstelling van de populatie baseerden de onderzoekers zich zowel op de aan- of afwezigheid van bepaalde kenmerken (positional approach) als op het oordeel van experts (reputational approach). Vlaamse organisaties zijn op basis van vier criteria

geselecteerd: 1. vrouwen of holebi's als doelgroep; 2. vestigingsplaats in Vlaanderen; 3. werkzaam in Vlaanderen; 4. geen deel uitmaken van een overheidsinstantie. Een belangrijk criterium voor de Europese organisaties is dat ze in minstens twee Europese landen werkzaam zijn.

De dataverzameling vond plaats in de periode van 20/01/04 tot en met 30/06/04 en in het totaal werden 342 organisaties aangeschreven. De onderzoekers maakten drie versies van de vragenlijst: twee Nederlandstalige (versie A en B) en één Engelstalige (versie C). Versie A verstuurd ze naar de grote Vlaamse organisaties die tevens opgenomen waren in de lijst van belangrijke grote organisaties in de enquête. Versie B was bestemd voor de kleinere Vlaamse organisaties (die niet vermeld stonden in die lijst). De vragenlijsten verschillen niet qua inhoud. Aan de organisaties die de A-variant ontvingen, was wel een fiche met uitgebreide informatie over de organisatie ter verbetering voorgelegd; de B-versie bevatte geen fiche, maar wel een aantal extra vragen over de organisatie.

Tabel 1: Effectief bevraagde organisaties

	Aantal organisaties N	Aantal teruggezonden enquêtes N	Respons %
A	45	26	57.8
B	235	23	9.8
C	62	25	40.3
Totaal	342	74	21.6

Belangrijk om hier te onthouden is het lage aantal van kleine organisaties die deelnamen aan het onderzoek. Voor meer informatie over de gebruikte methodologie verwijzen we naar Wiercx & Woodward (2004).

### 1.5.2 Valorisatieproject Vernieuwend Transnationaal Gelijkekansenbeleid

De valorisering van de kwantitatieve studie besloeg twee luiken. Eerst werden een aantal diepte-interviews uitgevoerd met de centrale actoren uit het vrouwen- en holebi-middenveld, en uit het Vlaamse beleid. Vervolgens werden de voorlopige bevindingen

verder aangevuld met focusgroepen bestaande uit grassroots<sup>5</sup> organisaties die niet in de diepte-interviews aan bod kwamen.

#### 1.5.2.1 Diepte-interviews

We legden de onderzoeksresultaten voor aan belangrijke actoren uit het middenveld (vrouwen en holebi's) en het beleid. De selectie van de respondenten gebeurde op basis van de onderzoeksresultaten van Wiercx & Woodward (2004). Het betrof hier de centrale organisaties uit het vrouwen- en holebi-middenveld: de Holebifederatie, Wel Jong Niet Hetero (WJNH), de Nederlandstalige Vrouwenraad (NVR) en het Vrouwen Overleg Komitee (VOK). Het Steunpunt Allochtone Meisjes en Vrouwen (SAMV) werd mee opgenomen omdat zij door de netwerkanalyse als belangrijke tussenactor (zie 2.3.2) werd aangeduid en we hiermee tevens de dimensie etniciteit in het kwalitatieve luik konden betrekken. We wilden ook het regionale niveau in het onderzoek betrekken. Hiertoe kozen we de Katholieke Arbeidersvrouwen (KAV) als voorbeeld van een getrapte organisatiestructuur met geleidingen op nationaal, Vlaams en regionaal niveau. De "Roze" huizen van Antwerpen, Gent, Hasselt en Brussel voegden we toe om de regionale dimensie uit te diepen voor holebi's. Naast het Vlaamse Gelijkekansenbeleid (Kabinet en Administratie) bevroegen we ten slotte binnen de Administratie Werkgelegenheid de Cel Evenredige Arbeidsdeelname en Diversiteit, en de verantwoordelijke van het Europees Sociaal Fonds, zwaartepunt 5 (gelijke kansen man/vrouw).

De interviews waren gestructureerde diepte-interviews die verliepen aan de hand van een topiclijst. De onderzoeksbevindingen van Wiercx & Woodward (2004) werden getoetst, uitgediept en aangevuld en bestreken volgende onderwerpen: de netwerkanalyse, de strategieën tot beleidsbeïnvloeding, en de concepten 'mainstreaming' en 'diversiteit'. De interviewronde werd voorafgegaan door twee testinterviews, die tevens werden meegenomen in de inhoudelijke analyse. Deze testinterviews gaven de onderzoekers de gelegenheid de topiclijst uit te proberen en de volgorde van de vragen te optimaliseren. De inhoudelijke informatie van de testinterviews was van die aard dat ze vergelijkbaar waren qua behandelde topics en aldus zonder methodologische bezwaren mee konden worden genomen in de analyse.

---

<sup>5</sup> 'Grassroots' betekent letterlijk de basis, de gewone mensen. Een grassroots organisatie is een organisatie die ontstaat in buurten en/of gemeenschappen, en is per definitie niet elitair. Meestal zijn grassroots organisaties niet aangesloten bij koepelorganisaties en proberen ze ofwel rechtstreeks het beleid te beïnvloeden, ofwel kiezen ze er voor om hun werking niet op het beleid te richten.

De respondenten kregen op voorhand de samenvatting van het onderzoek Vernieuwend Transnationaal Gelijkekansenbeleid (Wiercx & Woodward, 2004) die diende als achtergrond bij het gesprek. We gaven de voorkeur aan organisatie-interviews (met twee à drie personen uit dezelfde organisatie) in plaats van individuele gesprekken. Op die manier wilden we beter recht doen aan de diversiteit die binnen elke organisatie leeft. De interviews werden afgenomen in aanwezigheid van twee interviewers, omdat dit de kwaliteit van de dataverzameling en de analyse achteraf ten goede komt. Eén onderzoeker stelde de vragen en was dus hoofdinterviewer. De andere hield bij of alle topics die relevant zijn voor het onderzoek aan bod kwamen en nam nota's.

We verkregen telkens toestemming om de interviews digitaal op te nemen. Deze opnames werden volledig uitgeschreven en vervolgens door de twee onderzoekers volgens de methode van 'qualitative content analysis' geanalyseerd. Hiertoe werd gebruikt gemaakt van het software programma "Atlas/ti for Windows".

#### 1.5.2.2 Focusgroepen

We planden een tweede uitdieping van de bevindingen die de enquête en de interviews ons opleverden. Daartoe organiseerden we twee focusgroepen met kleinere grassroots organisaties. In de samenstelling van de focusgroepen streefden we naar voldoende diversiteit: naar grootte en structuur van de organisatie, naar aantal jaren van bestaan, naar kansendimensies (etniciteit, seksuele voorkeur, handicap, leeftijd, socio-economische status), al dan niet aangesloten zijn bij een koepel enzovoort.

De selectie van interessante respondenten gebeurde in overleg met de stuurgroep van het valorisatieproject. We kozen niet enkel voor vertegenwoordigers van een organisatie, maar ook voor mensen met een interessante biografie<sup>6</sup> in de vrouwen- en/of holebi-wereld. De representativiteit van een eventuele achterban was dus geen criterium. We streefden wel naar een aanwezigheid van de verschillende dimensies van gender, seksuele voorkeur, etniciteit, leeftijd, handicap enzovoort.

In totaal werden twaalf holebi-organisaties en zestien vrouwenorganisaties uitgenodigd. Wegens de vakantieperiode kregen we slechts een matige respons op de mailings en telefonische contacten. Vooral vrijwilligersorganisaties kampten met een tijds- en ledentekort om te kunnen deelnemen.

---

<sup>6</sup> Onder mensen met een 'interessante biografie' verstaan we personen die al meerdere jaren actief zijn in de vrouwen- en/of holebi-wereld en die zich vaak in meerdere verenigingen (tegelijk) engageren of geëngageerd hebben.

Voor de holebi-organisaties resulteerde dit in een respons van acht deelnames waarvan op het laatste moment nog één organisatie wegens overmacht afhaakte. Zij werd echter mede vertegenwoordigd door een lid dat er tevens voor een andere organisatie aanwezig was. Eén organisatie nam met twee leden deel aan het gesprek. Voor de vrouwengroepen kregen we een respons van zeven organisaties, hier haakten op het laatste moment nog twee organisaties af. Ook hier nam één organisatie met twee leden deel. De diversiteit in de dimensies etniciteit, handicap en socio-economische status kwam hierdoor in beide focusgroepen helaas niet aan bod. Verschillende respondenten hadden een uitgebreide biografie in de vrouwen- of holebi-beweging, maar doelgroepoverschrijdend lidmaatschap kwam niet voor. Wel waren er enkele deelnemers aan de focusgroepen die deel uitmaakten van transnationale organisaties (bijvoorbeeld: ILGA-Europe, Nextgeneration-Europe, the International Gay and Lesbian Football Association). Alle deelnemers waren blank en hoog opgeleid. Ook was, op één na, elke respondent een vrouw. De gemiddelde leeftijd van de deelnemers lag op 44 jaar. De oudste deelnemer was 64 jaar, de jongste 27 jaar.

Tabel 2: Uitgenodigden voor focusgroep holebi's

Naam	Aanwezig	Aangesloten bij een koepel
Merharba vzw		X
Vieux Rose	x	X
Roze rimpel		x
LinC	x	x
Labyrinth		x
Atthis	xx	x
Aksent op Roze		x
Dubbelzinnig	x	
Centra van Homoliga	x	
Goudou		x
Active Company	x	x
Feministische leesgroep	x	

*(x duidt op één aanwezig lid, xx op twee aanwezige leden)*

Beide focusgroepen werden begeleid door een moderator die aan de hand van de bevindingen vanuit het onderzoek een geleide, interactieve discussie op gang bracht. Tevens was er een observator aanwezig. De focusgroepen duurden maximum 110 minuten. Beide focusgroepgesprekken werden opgenomen en volledig uitgeschreven. De verkregen inzichten waren aanvullend op de diepte-interviews.

Tabel 3: Uitgenodigden voor focusgroep vrouwen

Naam	Aanwezig	Aangesloten bij een koepel
Aktieplatform Moslimvrouwen		
Platform allochtone vrouwen		
Liga van Joodse vrouwen van België vzw		x
FC Poppesnor		
Nextgeneration Brussel	xx	
Dasq	x	
Genderactiongroup	x	
Persephone		
Markant vzw	x	x
Flora vzw	x	x
Vrouwen in t zwart	x	
vzw ZIJN		x
Vrouwenstem vzw		x

*(x duidt op één aanwezig lid, xx op twee aanwezige leden)*

## 1.6. Ten geleide

In de volgende hoofdstukken worden de bevindingen van het kwalitatieve onderzoek in de diepte besproken.

De gegevens van de kwantitatieve enquête (Wiercx & Woodward, 2004) dienden als basis voor dit valorisatie-onderzoek. Het valorisatieproject heeft de bedoeling deze resultaten verder uit te diepen en ook de implicaties te ontwikkelen voor de praktijk. De interviews en focusgroepgesprekken leverden nieuwe, verrassende en kwalitatieve gegevens op. We presenteren de kwantitatieve en kwalitatieve data geïntegreerd per thema.

We zoomen in hoofdstuk 2 eerst in op de omvangrijke gegevens die de netwerkanalyse opleverde. Hoofdstuk 3 bespreekt de concepten en ideeën die leven bij beleidsactoren en gelijkemansorganisaties. Hoofdstuk 4 ten slotte staat stil bij de strategieën tot beleidsbeïnvloeding. In hoofdstuk 5 koppelen we de resultaten terug naar de onderzoeksvragen. In het laatste hoofdstuk 6 bieden we enkele beleidsuitdagingen aan.

## 2. Netwerkanalyse

### 2.1. Inleiding

Wiercx & Woodward (2004) voerden een sociale netwerkanalyse uit op de gegevens van hun enquête om het landschap van Vlaamse (en Europese) gelijkemansorganisaties, meer bepaald vrouwen- en holebi-organisaties, in kaart te brengen. Sociale netwerkanalyse is onder andere gestoeld op de theorie van het 'sociaal kapitaal'. Die theorie stelt de sociale relaties van actoren centraal. Zo gaat Burt (1992) ervan uit dat bepaalde configuraties van sociale relaties meer informatie en controle opleveren dan andere. De positie van een actor in een netwerk is met andere woorden bepalend voor de kansen en belemmeringen die hij ervaart (Wellman, 1988). Niet het aantal contacten is het belangrijkste, wel de variatie in de contacten en de positie van de actoren waarmee een actor relaties aangaat. Toepassingen van netwerkanalyse op beleidsnetwerken en netwerken van sociale bewegingen tonen gelijkaardige inzichten.

Om de variatie in contacten te vatten, onderscheidde Wiercx & Woodward (2004) drie categorieën: andere organisaties bij naam kennen (bekendheid), er regelmatige contacten mee hebben<sup>7</sup> of er een samenwerkingsverband<sup>8</sup> mee onderhouden. Ze onderzochten de verbondenheid in het netwerk in zijn geheel, de opvallende samenhangen tussen organisaties onderling en de positie van aparte organisaties. De netwerkanalyse focust vooral op de contacten tussen middenveldorganisaties onderling. De onderzoekers peilden bijkomend naar de contacten van vrouwen- en holebi-organisaties met beleidsactoren en academici, meer bepaald naar de frequentie en de beoordeling van deze contacten. Deze andere actoren van de fluwelen driehoek werden aan de hand van de enquête echter niet zelf bevroegd. In de diepte-interviews bevroegen we wel enkele beleidsactoren.

In de diepte-interviews met beleidsactoren en vertegenwoordigers uit grotere middenveld-organisaties, waaronder de organisaties die als centrale organisaties uit de netwerkanalyse naar voren kwamen, en in de focusgroepen met kleinere grassrootsorganisaties beoogden we een toetsing, aanvulling en verdieping van de netwerkanalyse.

---

<sup>7</sup> 'Regelmatige contacten' waren in de vragenlijst omschreven als 'contacten die meer dan 3 maal per jaar plaatsvinden'.

<sup>8</sup> 'Samenwerkingsverband' was in de vragenlijst omschreven als 'structurele contacten die de uitwisseling van werkmiddelen, personeel en dergelijke, kunnen inhouden, of het samenwerken rond een bepaald thema'.

We overlopen de structuur van dit hoofdstuk over netwerkanalyse. In de inleiding schetsen we de opzet van de netwerkanalyse. De tweede paragraaf gaat in op de contacten tussen middenveldorganisaties onderling. De derde paragraaf heeft de rol van centrale organisaties tot onderwerp. De vierde paragraaf behandelt de contacten tussen middenveldorganisaties en beleid. De vijfde paragraaf betreft de contacten tussen beleidsactoren onderling. De zesde paragraaf gaat over de interrelaties tussen middenveldorganisaties en de onderzoekswereld. De zevende paragraaf zoomt in op de transnationale contacten. De laatste paragraaf geeft, bij wijze van terugkoppeling, een overzicht van de manier waarop het theoretische model van 'de fluwelen driehoek' tijdens het valorisatie-onderzoek werd onthaald.

## 2.2. Contacten tussen Vlaamse gelijkekansenorganisaties

In deze paragraaf over de contacten tussen de Vlaamse gelijkekansenorganisaties presenteren we voornamelijk resultaten uit het onderzoek van Wiercx & Woodward (2004). In de diepte-interviews en de focusgroepen kwamen vooral de contacten tussen de centrale organisaties onderling, en tussen de centrale en grassroots organisaties in het middenveld, ter sprake. Daarom wijden we een aparte paragraaf (2.3) aan deze inzichten.

### 2.2.1 Het netwerk in zijn geheel

#### 2.2.1.1 Densiteit

De analyse van Wiercx & Woodward (2004) toonde aan dat de overgrote meerderheid van de bevroegde organisaties (N=74), met uitzondering van enkele geïsoleerde actoren<sup>9</sup>, deel uitmaakt van het netwerk van Vlaamse gelijkekansenorganisaties, dat ze dus bekend zijn met, of contacten en samenwerkingsverbanden onderhouden met andere organisaties.

Dat de meeste organisaties deel uitmaken van het netwerk, zegt nog niets over de (sterkte van de) verbondenheid binnen dat netwerk. De densiteit van de bekendheid, de contacten en de samenwerkingsverbanden, evenals de gemiddelde afstand tussen de organisaties, verfijnen het beeld.

---

<sup>9</sup> Alle organisaties, met uitzondering van één (Socialistische Arbeiderspartij-Vrouwen Brussel), staan rechtstreeks of onrechtstreeks in contact met elkaar. Op het vlak van samenwerking zijn er negen organisaties (het 8 Maartkomitee, Agalev-Vrouwen, Marianne Nationaal (vrouwenorganisatie Partij van de Arbeid), SAP-Vrouwen (Antwerpen), SAP-Vrouwen (Brussel), Zonta Belgium, KAJ-Holebi, Liga van Homocentra en de Roze Leeuwen) die geïsoleerd zijn van de centrale component in het netwerk.



De densiteit geeft het aantal relaties weer die er zijn binnen het netwerk in verhouding tot het aantal mogelijke relaties in het netwerk. Vrouwen- en holebi-organisaties kennen heel wat andere gelijkemansorganisaties bij naam (gemiddeld 51% van de organisaties uit de netwerkanalyse). Ondanks de bekendheid met andere organisaties, ligt de densiteit van de contacten en de samenwerking aan de lage kant: een organisatie onderhoudt gemiddeld contacten met 20% van de andere organisaties en een samenwerkingsverband met slechts 7%. De gemiddelde afstand in het netwerk is een maatstaf voor het aantal tussenactoren waarlangs een organisatie in contact komt met andere organisaties. In het Vlaamse netwerk moet een organisatie gemiddeld twee tussenactoren gebruiken (die afstand bedraagt bijna drie om een samenwerkingsverband aan te gaan). Deze scores liggen, zeker gezien de aanzienlijke omvang van het netwerk, laag.

#### 2.2.1.2 Disseminatie van informatie

Het kleine aandeel geïsoleerde actoren in het netwerk, de aanzienlijke densiteit (althans van bekendheid) en de kleine gemiddelde afstand tussen organisaties, zijn gunstige condities voor de verspreiding van informatie. Ook de aard van de relaties die een organisatie met anderen onderhoudt, bepaalt hoeveel en hoe snel ze informatie krijgt. Een samenwerkingsverband loont bijvoorbeeld meer dan een contact. De analyse toonde aan dat de toegang tot informatie op dit vlak verschillend is<sup>10</sup>. De Nederlandstalige Vrouwenraad (NVR) (nr. 19), het Vrouwen Overleg Komitee (VOK) (nr. 30) en Zij-kant<sup>11</sup> (nr. 31) hebben de beste toegang tot informatie in het netwerk.

Of de informatie uit het netwerk uiteindelijk doorstroomt tot bij organisaties hangt niet enkel af van het aantal tussenactoren (zie hierboven) maar ook van hun bereidwilligheid om gegevens door te spelen (bijvoorbeeld: in verband met een aanvraag tot subsidies). In

---

<sup>10</sup> De zogenaamde 'maximum flow' geeft weer hoeveel en hoe snel informatie van één actor naar een andere overgebracht wordt. Bij de berekening van de maximum flow wordt rekening gehouden met het aantal onafhankelijke paden die twee actoren binnen het netwerk verbinden en met de sterkte van deze paden. Deze benadering gaat ervan uit dat de sterkte van een link tussen organisaties niet sterker is dan de zwakste schakel. De gemiddelde score voor het totale netwerk bedraagt 7.231 wat vrij hoog is. Er bestaat echter een grote verscheidenheid in de scores voor doorstroom tussen de verschillende organisaties. De organisaties met een hoge waarde vervullen waarschijnlijk een centrale rol in het netwerk.

<sup>11</sup> Dat Zij-kant een hoge score voor maximum flow behaalt, is een indicatie dat het een centrale actor is in het Vlaamse netwerk. Ook indien men naar de contacten kijkt die organisaties met elkaar onderhouden, komt Zij-kant er als een centrale actor uit. Dit is wellicht te wijten aan persoonlijke contacten tussen de vertegenwoordigers van de betrokken organisaties. De centraliteit van deze actor dient evenwel gerelativeerd te worden. Op het vlak van samenwerkingsverbanden behaalt Zij-kant immers een zeer middelmatige score.

het Vlaamse netwerk moeten gemiddeld vijf actoren wegvallen om twee organisaties van elkaar los te koppelen. Dit gemiddelde<sup>12</sup> ligt hoog en wijst erop dat het netwerk moeilijk te verbreken is. Indien een organisatie om bepaalde redenen geen informatie doorgeeft aan andere organisaties, is de kans dus groot dat deze informatie via een andere weg toch bij die organisaties geraakt, zij het niet via de kortste weg.

Het onderzoek van Wiercx & Woodward (2004) toonde dus aan dat bijna alle Vlaamse gelijkemansorganisaties in verbinding staan met elkaar. Wel neemt de sterkte van de verbondenheid in het netwerk af naarmate de intensiteit van het contact toeneemt: organisaties zijn goed met elkaar bekend, maar onderhouden in mindere mate regelmatige contacten, samenwerking is eerder schaars. Toch biedt dit netwerk door het beperkte aandeel geïsoleerde actoren, de kleine gemiddelde afstand tussen de actoren en het grote aantal alternatieve dwarsverbindingen de condities voor de (snelle) verspreiding van informatie.

## 2.2.2 Het deelnetwerk per doelgroep

De netwerkanalyse identificeerde ook subgroepen binnen het netwerk van Vlaamse gelijkemansorganisaties<sup>13</sup>. De twee deelnetwerken komen bijna volledig overeen met de vrouwen- en de holebi-organisaties, wat er dus op wijst dat deze organisaties eerder binnen de eigen doelgroep contacten zoeken dan met de andere doelgroep. Het resultaat wordt grafisch weergegeven in de figuren 3 (contacten) en 4 (samenwerkingen)<sup>14</sup>.

---

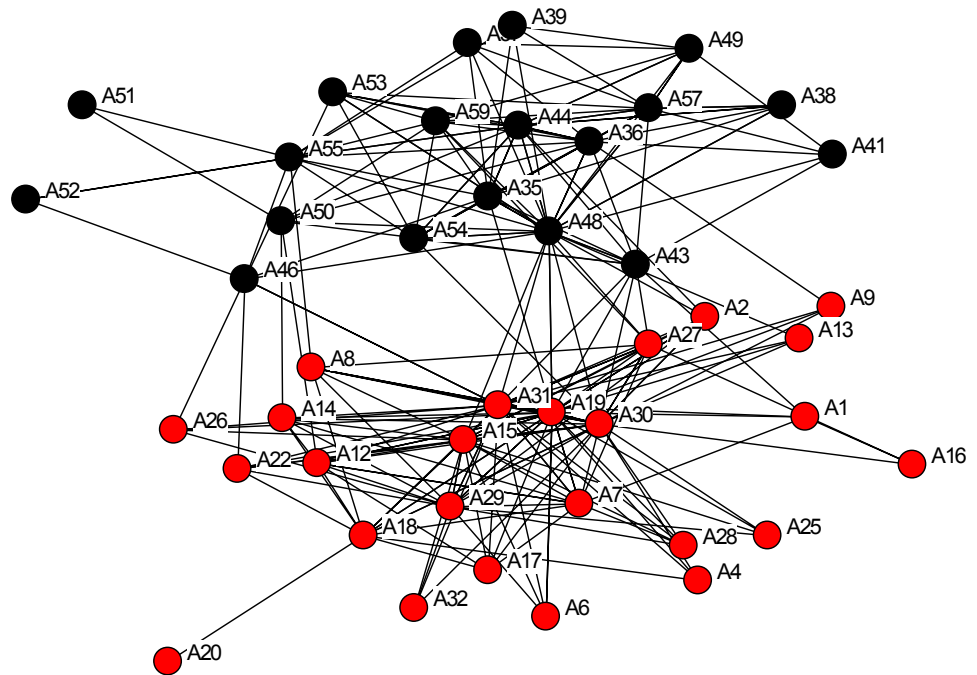
<sup>12</sup> De 'point connectivity' drukt uit hoeveel punten twee actoren met elkaar verbinden. Een point connectivity van bijvoorbeeld 1 wil zeggen dat twee actoren met elkaar verbonden zijn via één andere actor.

<sup>13</sup> De onderzoekers gebruikten hiertoe verschillende technieken: de identificatie van cliques, de procedures 'hierarchical clustering' en 'Newman-Girvan'. 'Cliques' zijn subgroepen van ten minste drie actoren die allen met elkaar in contact staan (waar de densiteit dus 100% is). Bij 'hierarchical clustering' wordt er een hiërarchie ingevoerd in de cliques die dicht bij elkaar liggen. Er wordt dus gekeken in hoeverre er een overlap is van cliques. De 'Newman-Girvan' procedure bekijkt in hoeverre een netwerk uiteen valt in componenten als de actor met de hoogste 'edge betweenness', dat wil zeggen de actor die de meeste andere actoren met elkaar verbindt, uit de grafiek gehaald wordt.

<sup>14</sup> De kleuren die de verschillende punten in de grafiek hebben, zijn toegewezen op basis van de Newman-Girvan procedure.

Fig. 3 Contacten in Vlaanderen

● A21



Organisaties die in de analyse besproken worden<sup>15</sup>:

Nr. 19: Nederlandstalige Vrouwenraad (NVR)

Nr. 27: Steunpunt voor Allochtone Meisjes en Vrouwen (SAMV)

Nr. 30: Vrouwen Overleg Komitee (VOK)

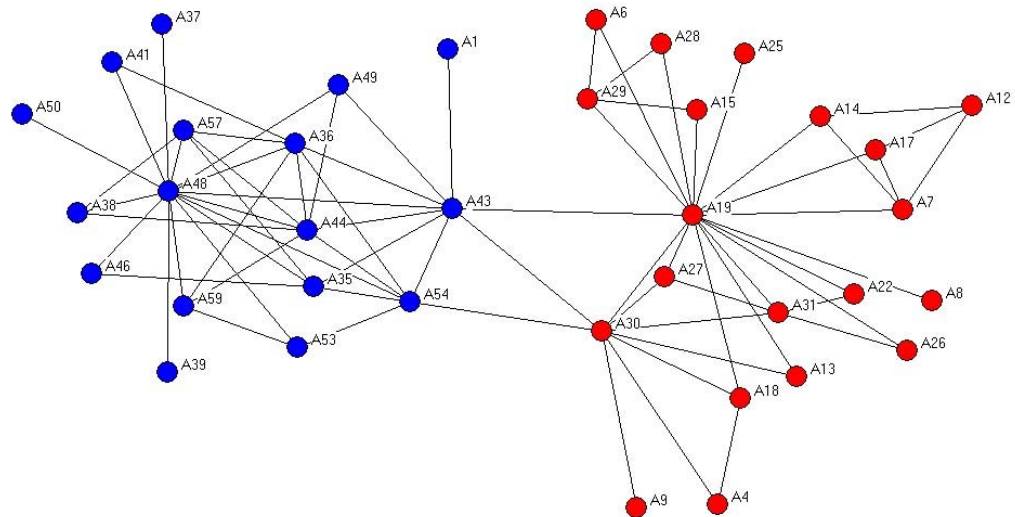
Nr. 31: Zij-kant

Nr. 48: Holebifederatie

---

<sup>15</sup> Zie annex 1 voor het volledige overzicht van nummers en bijbehorende organisaties.

Fig. 4 Samenwerkingen in Vlaanderen



De verbondenheid binnen de deelnetwerken van vrouwen- en holebi-organisaties is groter dan de densiteit in het gehele netwerk. Organisaties zijn beter op de hoogte van organisaties uit de eigen doelgroep dan van organisaties uit de andere doelgroep: vrouwenorganisaties kennen gemiddeld 62% van de vrouwenorganisaties, bij holebi-organisaties is zelfs 87% van de organisaties uit de eigen doelgroep bekend. Tussen de holebi-organisaties bestaan onderling meer contacten en samenwerkingsverbanden dan binnen de groep van vrouwenorganisaties.

## 2.2.3 Centrale organisaties

### 2.2.3.1 Binnen de eigen doelgroep

De analyse van Wiercx & Woodward (2004) toonde aan dat de NVR (nr. 19) en het VOK (nr. 30) centrale actoren zijn bij de Vlaamse vrouwenorganisaties, zowel op het vlak van contacten als op het vlak van samenwerkingsverbanden. Bij de holebi-organisaties wordt deze rol opgenomen door de Holebifederatie (nr. 48). De centraliteit van deze actoren is relatief met betrekking tot de eigen doelgroep. Immers, omdat de netwerken van

vrouwen- en holebi-organisaties op zich zo dicht zijn, kan de informatie nog steeds via tal van andere actoren doorstromen.

Tijdens de diepte-interviews en de focusgroepen onderschreven de beleidsactoren en de vertegenwoordigers uit het middenveld, zowel deze uit de centrale organisaties als uit de grassroots, de centrale positie van de NVR en van het VOK in het deelnetwerk van vrouwenorganisaties. Ook de Holebifederatie zagen ze als een centrale organisatie in het holebi-middenveld. De respondenten schreven de centrale positie van de NVR en de Holebifederatie vooral toe aan hun koepelfunctie. Het VOK beschouwden ze niet als een koepelorganisatie, maar eerder als een denktank. Deze organisatie is als initiator van de jaarlijkse Vrouwendag echter ook een centrale actor. Wel stelden de respondenten zich vragen bij de representativiteit van de geïdentificeerde centrale actoren (zie: 2.3).

#### 2.2.3.2 Tussen de doelgroepen

Uit de netwerkanalyse bleek dat dezelfde actoren een centrale positie bekleden met betrekking tot de contacten en de samenwerking tussen de subgroepen van de vrouwen- en holebi-organisaties<sup>16</sup>. Omdat beide doelgroepen weinig contact of samenwerking onderhouden, veronderstelden Wiercx & Woodward (2004) dat de informatiedoorstroom in het gedrang komt als deze 'brug'-organisaties wegvallen.

De netwerkanalyse toonde aan dat, behalve de NVR, het VOK en de Holebifederatie nog een aantal andere organisaties contact hebben met organisaties van de andere doelgroep. Deze contacten zijn echter meestal niet gebaseerd op het thema gelijke kansen, maar op andere overeenkomsten zoals de ideologische of de politieke strekking, de vestigingsplaats enzovoort. Tevens moeten we hier het Steunpunt voor Allochtone Meisjes en Vrouwen (SAMV) (nr. 27) vermelden. Deze organisatie onderhoudt namelijk contacten met holebi-organisaties die wel toe te schrijven zijn aan een gemeenschappelijke interesse voor het gelijkkansenthema.

De vaststelling dat de NVR, het VOK en de Holebifederatie tussenactoren zijn, in de zin dat ze een rechtstreekse brug vormen tussen vrouwen- en holebi-organisaties, werd door de respondenten tijdens de diepte-interviews niet onderschreven. Wel zouden deze centrale organisaties, de NVR en het VOK aan de ene kant en de Holebifederatie aan de andere kant, contacten met elkaar onderhouden (zie: 2.2.4). Dat contact heeft wellicht ook een toenadering tussen hun achterbannen tot gevolg.

---

<sup>16</sup> Dat deze organisaties een brugfunctie vervullen leiden we niet af uit de centraliteitsparameters, maar uit de berekening van de 'brokerage'. Bij brokerage wordt er gekeken naar welke rol een actor opneemt in het netwerk tussen verschillende groepen.

Het SAMV werd evenmin als tussenactor in de strikte zin gezien. De NVR, het VOK en de Holebifederatie beschouwden het SAMV echter wel als een belangrijke 'bruggebouwer' tussen hun eigen achterban en allochtone organisaties. De NVR zag het SAMV als een belangrijke toeleider van allochtone vrouwenorganisaties tot haar koepel. Het VOK gaf eveneens aan met het SAMV samen te werken om allochtone vrouwen en organisaties bij het lokale platform van de Vrouwendag te betrekken.

De Holebifederatie en het SAMV zeiden raakvlakken te hebben met betrekking tot de groep van allochtone holebi's<sup>17</sup>. Die samenwerking beperkt zich momenteel tot vormingsinitiatieven. In de toekomst, als holebiseksualiteit meer aanvaard is bij de allochtone achterban, willen beide organisaties de samenwerking verder uitbouwen.

De geïnterviewden herkenden naast de NVR, het VOK, de Holebifederatie en het SAMV andere 'tussenactoren'. Het Kabinet Gelijke Kansen en de NVR vernoemden SENSOA<sup>18</sup> (tussen vrouwen-, holebi- en allochtone organisaties) en GRIP<sup>19</sup> (tussen vrouwen- en gehandicaptenorganisaties). Het SAMV wees op de verbindende rol van de Katholieke Arbeiders Vrouwen (KAV) tussen autochtone en allochtone vrouwenorganisaties op het lokale niveau.

Naast actoren met een brugfunctie tussen verschillende doelgroepen, benadrukten de respondenten uit holebi-organisaties het belang van de regionale overlegstructuren<sup>20</sup> voor het contact binnen het holebi-middenveld. De Roze Huizen vormen een regionaal

---

<sup>17</sup> Het SAMV deelt een gemeenschappelijke geschiedenis met Wel Jong Niet Hetero (WJNH), de koepel van holebi-jongerengroepen en tevens lid van de Holebifederatie. Ze werkten samen in het kader van hun erkenningsgesprekken bij het Vlaamse Kabinet van Jeugd. Momenteel bestaat er echter geen concreet samenwerkingsverband meer tussen hen.

<sup>18</sup> SENSOA is het Vlaamse service- en expertisecentrum voor seksuele gezondheid en hiv.

<sup>19</sup> GRIP staat voor Gelijke Rechten voor Iedere Persoon met een Handicap.

<sup>20</sup> Om een betere ondersteuning van die groepen en een betere informatiedoorstroming van en naar haar groepen te realiseren, heeft de Holebifederatie de laatste jaren werk gemaakt van een verregaande regionalisering. Groepen komen binnen hun regio samen in een apart overleg dat nauw contact onderhoudt met de Holebifederatie. De regio's vallen samen met de vijf Vlaamse provincies en het hoofdstedelijke gewest Brussel. Elke regio heeft een regionaal overleg. Afgvaardigden van holebi-organisaties komen regelmatig samen om informatie uit te wisselen, beter samen te werken en een provinciaal holebi-beleid mee uit te bouwen. De educatief medewerkers van de Holebifederatie volgen dat overleg nauw op en verstrekken informatie en bijstand waar nodig. Sommige regio's hebben naast een overleg ook een ontmoetingsplaats: Het Roze Huis in Antwerpen, Casa Rosa in Gent, Het Nieuwe Huis in Hasselt en het Regenbooghuis in Brussel (<http://www.holebifederatie.be/groepen/regionaal.php>).

tussenniveau dat de 'kloof' tussen de lidorganisaties van de Holebifederatie en de koepel dicht.

## 2.2.4 Transversale contacten

In het onderzoek van Wiercx & Woodward (2004) herkenden de Vlaamse vrouwen- en holebi-organisaties gemiddeld 31% van de organisaties uit de andere doelgroep. Contacten en samenwerking bestaan vooral binnen de eigen doelgroep en slechts zeer zelden tussen de verschillende doelgroepen.

In lijn met de bevindingen uit de enquête beaamden de respondenten tijdens de diepte-interviews dat het niet vanzelfsprekend is om transversaal contact tussen middenveldorganisaties uit te bouwen en te bestendigen. Volgens de Administratie Gelijke Kansen zijn vrouwen- en holebi-organisaties vooral op hun eigen problematiek gefocust en wisselen ze geen of weinig ideeën en strategieën uit. Bij de jonge grassroots organisaties zou transversaal contact wel meer ingeburgerd zijn. Sommige vertegenwoordigers van het middenveld stelden eveneens vast dat de samenwerking over de doelgroepen niet altijd even gemakkelijk verloopt, maar gaven de verdere uitbouw ervan geen prioriteit (zie 2.2.4.3).

### 2.2.4.1 Actoren

Zoals we hierboven al zagen (2.2.3.2) onderhouden de NVR, het VOK, de Holebifederatie en het SAMV onderling contact met elkaar. Welke vorm deze contacten aannemen, bevroegen wij tijdens de diepte-interviews. Het vrouwenmiddenveld onderhoudt vooral transversale contacten met organisaties, koepels en grassroots organisaties, die rond de doelgroepen van allochtonen, gehandicapten en kansarmen werken. De contacten met holebi-organisaties zijn schaars. Dit zijn overwegend ad hoc samenwerkingsverbanden in het kader van standpunten en evenementen. De Holebifederatie heeft naast de NVR en het VOK weinig andere transversale partners. WJNH en de Roze Huizen hebben geen contact met vrouwenorganisaties. De vzw De Madam, dat een vrouwen- en lesbisch centrum is, vormt hierop een uitzondering. Ze hebben wel allemaal andere contacten buiten het holebi- en vrouwenmiddenveld die aansluiten bij hun specifieke focus: voor WJNH zijn dat jeugdbewegingen, voor de vzw De Madam zijn dat hulpverleningsorganisaties, voor het Regenbooghuis zijn dat onder meer contacten met

de politie, het buurtcomité en Adzon<sup>21</sup>, Casa Rosa en het Roze Huis in Antwerpen organiseren evenementen voor een breed en divers doelpubliek en krijgen vragen tot samenwerking van zeer uiteenlopende organisaties (scholen, politie, leger, enzovoort).

#### 2.2.4.2 Aard

In de diepte-interviews hoorden we dat er vooral transversaal contact is naar aanleiding van standpunten en thema's. Daarnaast bieden evenementen, en in mindere mate expertise-uitwisseling en overlegstructuren, daar een gelegenheid toe.

De centrale organisaties brengen af en toe gemeenschappelijke standpunten uit of onderschrijven die van elkaar (en mobiliseren hun lidorganisaties om hetzelfde te doen). Zo brachten de Holebifederatie, het VOK en de NVR gezamenlijk hun mening uit over de discriminatie in belastingaangiftes<sup>22</sup>. De NVR en het VOK schaarden zich beide achter het standpunt van de Holebifederatie aangaande adoptie. Tijdelijke allianties met betrekking tot een concreet thema zijn dus mogelijk.

In de focusgroep van vrouwenorganisaties werd opgemerkt dat het innemen van gemeenschappelijke standpunten zinvol is mits er hierrond een echte 'ontmoeting' tussen individuen en/of organisaties plaatsvindt. Soms moet een organisatie op korte tijd een standpunt formuleren. Het is verkeerd om te verwachten dat gelijkgezinde organisaties, die zich in het verleden al achter andere standpunten schaarden, elk nieuw standpunt de facto ondertekenen. Het standpunt in kwestie is voor sommige van deze organisaties immers een brug te ver, te 'gekleurd' of moeilijk te beamen door een gebrek aan expertise op dat specifieke domein.

De NVR nodigde de Holebifederatie uit om mee te denken over de betekenis van het kruispuntdenken binnen het gelijkkansenbeleid. Er is ook samenwerking<sup>23</sup> rond de beeldvorming van verschillende doelgroepen in de media, onder meer in het kader van de screening van de beheersovereenkomst van de VRT.

Ook evenementen creëren transversaal contact tussen middenveldorganisaties en hun achterban (bij een gedeeld initiatief), of tussen verschillende doelgroepen in de achterban (bij een initiatief waarbij één organisatie initiator is). Voorbeelden van

---

<sup>21</sup> Adzon is een sociale organisatie voor jongens in de prostitutie. Reeds tien jaar richt Adzon zich naar jongens die actief zijn in de Brusselse homoprostitutie, hoofdzakelijk straat- en caféprostitutie (<http://www.adzon.be/nl/welc.html>).

<sup>22</sup> Zie <http://www.holebifederatie.be/persberichten/?datum=14-07-2005>

<sup>23</sup> Met o.a. het VOK, NVR, Holebifederatie, GRIP, ....



dergelijke activiteiten zijn: de Vrouwendag (VOK), 'Hetero's gezocht' en Eurosong (Casa Rosa), de witte lintjes campagne tegen geweld op vrouwen (vzw De Madam), enzovoort. Middenveldorganisaties wisselen vooralsnog weinig expertise uit, maar zien wel potentieel. Het SAMV en de Holebifederatie bijvoorbeeld zijn allebei gewonnen om op termijn hun kennis en ervaring met betrekking tot holebiseksualiteit en islam samen te leggen. De NVR overweegt om met het SAMV en SENSOA rond seksuele en reproductieve rechten samen te werken. De Holebifederatie zei gebruik te kunnen maken van de expertise van de NVR om haar eigen organisatie intern te mainstreamen. Overlegstructuren die expliciet transversale samenwerking tot uitgangspunt hebben, komen weinig voor. Het ad nominatim overleg op de Administratie Gelijke Kansen <sup>24</sup>was hiervan een voorbeeld (zie: 2.2.4.4). Toch bestaat er, vooral op het lokale niveau, de facto samenwerking tussen (vertegenwoordigers van) verschillende doelgroepen. Zo verenigt het Gentse vrouwen netwerk Oog in Oog een diverse waaier aan organisaties, naar kansendimensie (etniciteit, seksuele voorkeur, enzovoort) en aard (sociaal-culturele, beroeps- of welzijnsorganisatie, ...). De Holebifederatie komt in de Werkgroep Sociaal-culturele verenigingen van de stad Gent met tal van andere organisaties in aanraking. Vzw De Madam brengt in de Limburgse Vrouwenraad verslag uit over de activiteiten van de LHAR (Limburgse Holebi Advies Raad). En dat zijn maar enkele voorbeelden.

#### 2.2.4.3 Behoeft

Sommige beleids- en middenveldactoren vonden het geen probleem dat er weinig transversaal contact bestaat. Deze respondenten wezen erop dat elke doelgroep voor haar eigen strijdpunten opkomt. Toch zagen ze het als een meerwaarde om het contact tussen doelgroepen uit te bouwen. Het kan bijdragen tot de interne mainstreaming van diversiteit binnen elke doelgroep, wat inhoudt dat er aandacht komt voor de multiple identiteiten van mensen die hen extra kwetsbaar maken voor discriminatie (zie: hoofdstuk 3).

Daartegenover bekleemtoonden andere respondenten dat dezelfde uitsluitingsmechanismen werken ten aanzien van verschillende doelgroepen en (meer) transversale samenwerking dus een must is. Beide 'kampen' pleitten er wel voor om de eigenheid van iedere doelgroep te bewaken, omdat een 'veilige' setting voor de doelgroepen primeert.

---

<sup>24</sup> Overleg georganiseerd door Gelijke kansen Vlaanderen waar alle ad nominatim gesubsidieerde organisaties aan deelnamen. Dit ging in concreto over de Holebifederatie, RoSa, VOK, NVR, Gynaika en ZORRA.

Ten slotte waren er enkele respondenten die weinig soelaas zagen in (meer) transversaal contact. Ten eerste, omdat sommige groepen (bijvoorbeeld heteroseksuele en lesbische vrouwen) nu eenmaal historisch uit elkaar gegroeid zijn en hun gading gevonden hebben in parallelle circuits. Ten tweede, omdat meer (transversale) samenwerking, meer werk betekent.

#### 2.2.4.4 Rol beleid

Tot 2003 bestond er een ad nominatim overleg op de Administratie Gelijke Kansen. Dit overleg had tot doel om het gelijkheidsbeleid voor het middenveld transparanter te maken en duurzame contacten tussen de verschillende ad nominatims te stimuleren. De aanpak bestond uit het opstellen van een gemeenschappelijke definitie en agenda met betrekking tot gelijke kansen, onder andere door de opstart van de EFQM-procedure<sup>25</sup>.

Hoewel zowel de respondenten uit het beleid als deze uit het middenveld de idee achter het ad nominatim overleg genegen waren, is het initiatief ondertussen verwaterd. De respondenten uit het middenveld spraken zich uit voor een activatie van dit overleg; de beleidsactoren gaven aan dat deze constellatie niet werkbaar is gebleken.

De kracht van het ad nominatim overleg was volgens de geïnterviewde middenveldactoren gelegen in het potentieel tot transversaal contact. Ze hadden evenwel, het VOK in het bijzonder, bedenkingen bij de concrete werkwijze. Ten eerste gaven ze aan dat één gezamenlijke gelijkheidsdefinitie afbreuk doet aan de eigenheid van de verschillende ad nominatims. Ten tweede vonden ze de EFQM-procedure niet op maat van alle ad nominatims rond de tafel (het VOK bijvoorbeeld wees erop dat zo'n traject voor de kleine organisatie die ze is, veel werk maar weinig return oplevert).

Ook de ervaringen van het Kabinet en de Administratie Gelijke Kansen met dit overleg waren niet onverdeeld positief, al zagen ze hiervoor andere oorzaken. Het is volgens hen niet in zijn (transversale) opzet geslaagd, omdat de ad nominatims onvoldoende enthousiasme voor elkaars strijdpunten oprachten. Hun ervaring leert dat samenwerking an sich niet loont, er is samenwerking rond een concreet thema nodig. Bovendien hebben contacten veel meer kans op overleving als ze spontaan tot stand komen. Een herinvoering van het overleg leek dus niet direct een optie. Het Kabinet bouwt nu vooral bilaterale contacten met de aparte ad nominatims uit.

---

<sup>25</sup> Het EFQM-model reikt private en publieke organisaties een raamwerk aan om zichzelf te evalueren en dit op basis van 9 criteria. Specifiek voor de overheidssector werd een variant van het oorspronkelijke EFQM-model gemaakt. Doordat veel organisatie het EFQM-model toepassen, wordt het mogelijk om de eigen organisatie te benchmarken met andere organisaties. ([http://aps.vlaanderen.be/straplan/methoden/straplan\\_methoden.htm](http://aps.vlaanderen.be/straplan/methoden/straplan_methoden.htm))

Naast overlegstructuren stimuleert de overheid transversaal contact door gelijkemansorganisaties te vragen meer aandacht te schenken aan subgroepen binnen hun doelgroep. Hierbij dient men wel behoedzaam te zijn voor een versnippering in deeldoelgroepen.

#### 2.2.4.5 Succesfactoren en knelpunten

De respondenten zien zowel succesfactoren als knelpunten in de transversale samenwerking met betrekking tot gelijke kansen. Deze vinden hun oorsprong in het middenveld of binnen het beleid.

- *Knelpunten*

Een gebrekkige openheid ten aanzien van andere doelgroepen en hun specifieke thematiek plaatst een rem op transversale contacten. Dit is niet alleen het geval tussen het vrouwen-, holebi-, en allochtone middenveld, maar ook daarbinnen (tussen de verschillende deeldoelgroepen).

Volgens de vrouwelijke geïnterviewden uit het holebi-middenveld bestaat er bijna geen samenwerking tussen vrouwen- en lesbische-organisaties (LinC, de organisator van de Lesbienedag, is nu wel aangesloten bij de NVR), dit terwijl ze toch hun vrouw-zijn gemeenschappelijk hebben, zo is te horen. Deze breuk is historisch gegroeid en lijkt het nastreven van gemeenschappelijke standpunten in de weg te staan.

In het vrouwenmiddenveld lopen breuklijnen naar etnische herkomst en generatie. Er bestaan uiteenlopende visies op emancipatie en feminisme tussen autochtone en allochtone vrouwenorganisaties, en tussen feministen van de oudere generatie, voor wie gender primeert ten aanzien van de andere kansendimensies, en de jongere generatie, die sterker aanleunen bij het diversiteitsdenken.

In de focusgroepen kwamen deze tegenstellingen ook ter sprake. De vertegenwoordigers uit de vrouwenorganisaties wezen erop dat interculturalisering een grondige hertekening van de agenda's impliceert. Verder bemerkten ze dat sommige mensen er baat bij hebben de verschillen tussen de oude en de jonge generatie van feministen als een

generatieconflict voor te stellen. Dit, terwijl een grotere breuklijn loopt tussen het geïnstitutionaliseerde en het autonome middenveld<sup>26</sup>.

Binnen het holebi-middenveld lijkt de samenwerking tussen mannen en vrouwen, althans bij de volwassenen, een heikel punt. WJNH geeft aan dat zijn gemengde werking goed verloopt. Door die samenwerking tussen jongens en meisjes, was WJNH –in het verleden– geen graag geziene gesprekspartner voor lesbische organisaties die erg sceptisch staan/stonden tegenover hun gemengde werking. Later is er wel samenwerking gekomen, onder meer naar aanleiding van de Lesbiënedag.

- *Succesfactoren*

Transversaal contact zou makkelijker te realiseren zijn op lokaal niveau. Dat niveau is een dwarsdoorsnede van doelgroepen, een diversiteit die op hoger niveau soms verloren gaat, en biedt bijgevolg meer gelegenheid tot transversaal contact. Bovendien blijkt, net als bij de contacten tussen beleidsactoren onderling (2.5.2), dat ook voor transversaal contact de samenwerking rond een concreet project, een zogenaamd doe-netwerk, de meeste kans op slagen heeft. Zo'n doe-netwerk is makkelijker te realiseren op lokaal niveau, omdat er meer basiswerkers of 'doeners' (tegenover coördinatoren of 'denkers') actief zijn en geografische afstand geen punt vormt.

In de focusgroep vrouwen merkte iemand op dat er naar aanleiding van de Vrouwendag, een concreet plaatselijk project, dikwijls transversale contacten gelegd worden met allochtone vrouwenorganisaties maar dat deze spijtig genoeg snel weer verwateren.

### 2.3. De rol van centrale organisaties: representatie als knelpunt?

De enquête identificeerde een aantal centrale organisaties (zie: 2.2.3.1) maar nam de aard van de organisatie niet mee op in de analyse. Door de opzet van het valorisatie-onderzoek, diepte-interviews met onder meer de centrale organisaties en focusgroepen met grassroots organisaties, kon hierbij wel stilgestaan worden. Het thema van de centrale organisaties, hun representatierol en mogelijke knelpunten daarbij, was tijdens beide

---

<sup>26</sup> Met het 'geïnstitutionaliseerde middenveld' verwijzen de respondenten uit de focusgroep vrouwen naar het gesubsidieerde middenveld dat beantwoordt aan de criteria die het beleid vooropstelt (voldoende grote achterban, professionalisering, enzovoort) waardoor deze, veelal grotere, organisaties legitimiteit als gesprekspartner van dat beleid verwerven. Onder het 'autonome middenveld' daarentegen, verstaan ze grassroots die geen aspiraties hebben om aan beleidsbeïnvloeding te doen, maar hun (dissonante) stem in de publieke opinie willen laten horen.

onderzoeksfases prominent aanwezig. We geven hieronder de visie van de respondenten uit het beleid, de centrale organisaties en de grassroots weer.

### 2.3.1 De functies van een centrale organisatie

Centrale organisaties zijn intermediairen tussen het beleid en hun achterban en hebben daarnaast verplichtingen die vooral één van beide partijen aanbelangen.

Het Vlaamse beleid verwachtte van de centrale organisaties die zich als koepel profileren dat ze hun achterban vertegenwoordigen. Als gesprekspartner van het beleid vervullen ze een signaalfunctie, dat wil zeggen dat ze de noden van de achterban aan het beleid communiceren. De respondenten uit het middenveld benadrukten de belangenbehartigingsfunctie van de koepels. Om aan 'goede' beleidsbeïnvloeding te kunnen doen, dienen koepelorganisaties voeling te houden met hun achterban, onder meer door standpunten af te toetsen en informatie vanuit het beleid terug te koppelen.

De beleidsactoren verwachtten verder van 'hun' koepels dat ze relevante beleidsdomeinen kritisch mee opvolgen (bijvoorbeeld de VN Conferentie Peking 10+ in het geval van de NVR en het VOK) en indien nodig concrete beleidsaanbevelingen doen.

De respondenten uit het middenveld wezen bijkomend op de verbindingsfunctie van koepels om de samenhang tussen de organisaties uit de achterban te realiseren. Ook verwachtten ze ondersteuning bij (de uitbouw van) hun eigen werking en informatie.

De vertegenwoordigingsfunctie van koepels lokte heel wat kritische bedenkingen uit, niet alleen met betrekking tot het model, maar ook op het vlak van de concrete invulling.

De respondenten, vooral deze uit de grassroots, zagen koepelorganisaties als de meest werkbare, maar zeker niet als de ideale constellatie om de belangen van het middenveld ten aanzien van het beleid te behartigen. In de focusgroep holebi's werd naar koepels verwezen als 'tweederangsadministraties', goedkope administraties voor de betrokken minister. Het gevaar dat in koepelorganisaties schuilt, is dat ze vanwege hun afhankelijkheid van subsidies, zelfbestendige systemen worden die voeling met de achterban missen. Vrijwilligersorganisaties zouden aan dit euvel ontsnappen.

De twee belangrijkste knelpunten die aangehaald werden, zijn de samenstelling van de achterban en de standpuntbepaling binnen de koepels.

### 2.3.2 Divers samengestelde achterban?

Een uitklaring van het concept 'achterban' is hier op zijn plaats. Verschillende geïnterviewden wezen er op dat de achterban niet samenvalt met de doelgroep, doch enger is. De meest gangbare interpretatie is dat de achterban bestaat uit de leden van de

organisatie. Die leden zijn meestal zelf organisaties, maar soms ook individuen (bij het VOK). De doelgroep is ruimer en omvat alle individuen die hetzij vrouw (bij de NVR en het VOK), hetzij holebi (bij de Holebifederatie) zijn. De doelgroep is dus niet alleen individueler, maar ook minder georganiseerd en daardoor moeilijker te vertegenwoordigen. In hun externe communicatie richten centrale organisaties zich soms tot een nog ruimer doelpubliek: de 'publieke opinie', de 'maatschappij' enzovoort.

Bij de beoordeling van de vertegenwoordigingsfunctie van de NVR, het VOK en de Holebifederatie, werd tijdens de diepte-interviews meestal verwezen naar de samenstelling van de achterban. Hoe diverser de achterban is samengesteld, des te sluitender de vertegenwoordiging door de centrale organisatie, lijkt hier als vuistregel te gelden. De diversiteit in de achterban is idealiter immers een afspiegeling van de diversiteit in de doelgroep. Ook de omvang van de achterban speelde mee in de beoordeling, al stelde zich hier een paradox: hoe groter de achterban, des te meer legitimiteit van spreken de centrale organisatie heeft, maar hoe moeilijker ook de representatie –door een diversiteit aan meningen- wordt.

Verschillende respondenten wezen op lacunes met betrekking tot de representatie van niet-aangesloten individuen uit de doelgroep, bepaalde subgroepen binnen de doelgroep en de geografische spreiding van de doelgroep.

#### 2.3.2.1 Niet-aangesloten individuen

Het gebrek aan voeling met niet-aangesloten individuen leeft vooral in het holebi-middenveld, bemerkten we tijdens de diepte-interviews. Niet verwonderlijk als je in beschouwing neemt dat holebi's een relatief onzichtbare doelgroep vormen en dat het holebi-middenveld nog steeds minder georganiseerd is dan het vrouwenmiddenveld<sup>27</sup>. De voorzitters van de Roze Huizen van Gent (Casa Rosa), Antwerpen, Brussel (Regenbooghuis) en Hasselt (De Madam)<sup>28</sup> vonden dat de Holebifederatie tekort schiet in het bereiken en vertegenwoordigen van individuen uit de holebi-doelgroep.

In de focusgroep holebi's werd geopperd dat de Holebifederatie en het beleid de niet-aangesloten grassroots onvoldoende horen. Dit zou teruggaan op het feit dat ze de aanpak van beleidsbeïnvloeding door de koepels, een gevolg van hun afhankelijkheid van subsidies, niet willen volgen. Voor de grassroots werd het idee van alternatieve

---

<sup>27</sup> De NVR viert dit jaar haar honderdjarig bestaan. Ter vergelijking, de Holebifederatie zag goed 25 jaar geleden het levenslicht.

<sup>28</sup> Vzw De Madam is een vrouwen- en lesbisch centrum dat samen met de vzw LACH onder de koepel vzw Het Nieuwe Huis valt.

financieringsgronden geopperd: ofwel door de leden, ofwel aan de hand van systeem naar analogie van de Duitse Kirchensteuer<sup>29</sup>. Volgens deze respondenten staat het beleid er niet voor open om met verschillende ongeorganiseerde groepjes te gaan praten.

#### 2.3.2.2 Subgroepen

Alle respondenten van de diepte-interviews, zowel de beleidsactoren als de vertegenwoordigers van centrale organisaties en grassroots, erkenden dat de representatie van verschillende subgroepen vooralsnog onvoldoende is. In de focusgroep holebi's werd opgemerkt dat het Kabinet Gelijke Kansen de aandacht voor subgroepen heeft opgelegd, maar dat deze focus geen draagkracht heeft binnen het holebi-middenveld.

We overlopen de bedenkingen per deelnetwerk, te beginnen met het vrouwenmiddenveld. Eén respondent uit het beleid wees op het mislopen van de derde feministische golf door de NVR. De NVR zou onvoldoende oog hebben voor de vernieuwende visie van de jongere garde van feministen. Ze vermoedde dat deze inzichten via het VOK wel enigszins het vrouwenmiddenveld binnen sijpelen.

Een tweede lacune, die naar voren werd geschoven door beleidsactoren maar ook door vertegenwoordigers uit het vrouwenmiddenveld, betreft de interculturalisering. Vooral het SAMV pikte deze signalen op bij de allochtone vrouwenorganisaties waarmee ze contact onderhoudt. De vrouwenbeweging is nog steeds overwegend een zaak van autochtone vrouwen.

Enkele vrouwelijke geïnterviewden uit het holebi-middenveld wezen erop dat lesbiennes nog te weinig zichtbaar zijn binnen de vrouwenbeweging.

Het SAMV kloeg de genderblindheid binnen de allochtone Federaties aan. Dat deze koepels overwegend door mannelijke beroepskrachten en vrijwilligers gedomineerd worden, is hier uiteraard niet vreemd aan.

De Holebifederatie deed een strategische rondvraag bij haar lidorganisaties om te peilen naar de tevredenheid over de representatie van hun achterbannen door haarzelf als koepel. Hieruit bleek dat vrouwen, biseksuelen, allochtonen en senioren zich ondervertegenwoordigd voelen. De geïnterviewden uit het beleid en uit het holebi-middenveld, en ook de respondenten uit de focusgroepen, onderschreven dit. In de focusgroepen werd opgemerkt dat de Holebifederatie eerder een Ho-federatie is, waar vrouwelijke vertegenwoordigers uit de bestuursorganen wegtrekken, omdat ze niet om

---

<sup>29</sup> De Kirchensteuer is het Duitse financieringssysteem waarbij burgers op hun belastingaangifte moeten aangeven aan welke confessie dat zij willen dat hun belastingaandeel ten goede komt.

kunnen met de mannelijke vergadercultuur. Enkele vrouwen merkten op dat het daardoor, maar ook omwille van een gebrek aan tijd, erg moeilijk is om vrouwen te mobiliseren voor vertegenwoordigingsfuncties. De respondent uit de bi-hoek stelde hiervoor ook bij 'haar' achterban een gebrek aan animo vast. De aanwezigen juichten de invoering van een (gedeeltelijke) pariteit in de bestuursorganen van de Halebifederatie toe, maar betwijfelden of dit de man-vrouw verhouding daadwerkelijk meer in evenwicht brengt. De idee leefde dat de Halebifederatie door de insluiting van de verschillende subgroepen vooral politiek correct wilde zijn, maar expertise mist over de specifieke noden van al die deelgroepen.

### 2.3.2.3 Geografische spreiding

De mate waarin gelijkemansorganisaties uit verschillende provincies zich vertegenwoordigd voelen door 'hun' koepel, hangt samen met de structuur van het middenveld. Er stelt zich geen representatieprobleem naar regio in het vrouwenmiddenveld dat een getrapte structuur heeft. De NVR is een koepel boven tal van andere koepels, lidorganisaties met een landelijke, verbondelijke en plaatselijke werking (bijvoorbeeld de KAV, VIVA enzovoort).

Dergelijke getrapte structuur heeft pas sinds twee jaren, met de invoering van de regionale antennes, ingang gevonden in het holebi-middenveld. De vzw De Madam, met thuisbasis in Limburg, wees erop dat de focus van de Halebifederatie nu nog vooral op Oost-Vlaanderen (de koepel is zelf in Gent gevestigd) en Antwerpen ligt. De voorzitters merkten op dat er in de Raad van Bestuur van de Halebifederatie veel weerstand bestaat tegen de regionalisering. Die botst immers met het 'oude structuurdenken' waarbij elke lidorganisatie een afvaardiging stuurt. Deze constellatie is met de forse uitbreiding van het aantal aangesloten groepen echter niet meer werkbaar en dat blijkt ook uit de in de praktijk zeer fragmentaire representatie van lidorganisaties in de Raad van Bestuur. Bij de focusgroep holebi's werd de vrees voor een getrapte en afgezwakte structuur ook aangehaald.

De kwestie van de geografische spreiding stelt zich nog scherper in het allochtone middenveld dat nog geen provinciaal werkingsniveau heeft. De Federaties concentreren hun werking bovendien vaak in centrumsteden<sup>30</sup>.

---

<sup>30</sup> Dat is althans wat de Cel Evenredige Arbeidsdeelname en Diversiteit ervaart in haar samenwerking met allochtone Federaties.



### 2.3.3 Spreekbuis van de doelgroep?

De diversiteit van de achterban is dus, volgens de respondenten van de diepte-interviews, op een aantal punten ontoereikend. Dat beperkt de legitimiteit van de centrale organisaties als spreekbuis van de doelgroep. Toch vervullen de centrale organisaties, het VOK in mindere mate, volgens hen een belangrijke belangenbehartigingsfunctie ten aanzien van het beleid. De respondenten uit het middenveld zijn ervan overtuigd dat beleidsactoren de voorkeur geven aan een gesprekspartner die een duidelijk standpunt vertolkt. Maar tot zo een standpunt komen, is dikwijls niet vanzelfsprekend, zo is te horen.

De standpuntbepaling verloopt veel langzamer bij de NVR en de Holebifederatie, die een grote achterban van organisaties hebben, dan bij het VOK, dat ongeveer zestig individuele leden telt. Zowel de NVR als de Holebifederatie moet rekening houden met het soms logge apparaat dat hun koepel uitmaakt. De procedure van consultatie van de achterban duurt er langer dan bij het VOK dat korter op de bal kan spelen. Het VOK kan, omdat het een kleine en ideologische vrij homogene ledengroep heeft (overwegend hooggeschoolde vrouwen die goed vertrouwd zijn met het feministische gedachtegoed) bovendien ook radicalere meningen laten horen. De grotere diversiteit in de achterban noopt de NVR en de Holebifederatie tot een voorzichtigere stellingname.

Zowel respondenten uit het beleid als uit het middenveld kenden meer legitimiteit toe aan de standpunten van de NVR en de Holebifederatie dan aan die van het VOK. Men gaat ervan uit dat de standpunten van de NVR en de Holebifederatie door een ruime achterban onderschreven worden, terwijl die van het VOK eerder gezien worden als de mening van een aantal individuen in een denktank. Dit neemt niet weg dat het VOK volgens de meeste respondenten een belangrijke 'zweepfunctie' vervult binnen het vrouwenmiddenveld (zie: 2.3.4.2).

Ondanks de legitimiteit van de standpunten van de NVR en de Holebifederatie bij beleid en middenveld, koppelden de vertegenwoordigers van de koepelorganisaties ook een aantal knelpunten aan de rol van spreekbuis. Eerst en vooral houdt een standpunt op basis van consensus de facto een vervlakking van visies ('een cascade') in. Ten tweede verwacht het beleid soms een duidelijk standpunt terwijl de koepel geen stelling wil of kan innemen.

In de focusgroep vrouwen leefde de idee dat een koepelorganisatie zijn, en een duidelijk, radicaal en vernieuwend standpunt innemen, haaks op elkaar staan. Bovendien, zo stelden de respondenten vast, bestaan er vaak binnen de koepels zelf twee snelheden:

een groep van geëngageerde stafleden aan de ene kant, en het logge apparaat waarvan alle lidorganisaties deel uitmaken.

### 2.3.4 Kwaliteitsbewaking

Hoewel de diversiteit in de achterban en de standpuntbepaling door de centrale organisaties nog lacunes vertonen, wijzen de respondenten op tal van initiatieven en mogelijkheden om die te verhelpen.

#### 2.3.4.1 Divers samengestelde achterban

- *Ad hoc samenwerkingsverbanden*

De diepte-interviews toonden aan dat de NVR en het VOK regelmatig andere actoren dan hun lidorganisaties of leden bij hun werking betrekken. De NVR doet dit naar aanleiding van dossieropbouw, het VOK vooral in het kader van de Vrouwendag. Op die manier komen ze in contact met andere visies en expertise. Soms resulteert zo'n samenwerking in een toetreding tot de organisatie.

In de focusgroep vrouwen werd opgemerkt dat de NVR openstaat voor dissonante stemmen, voor organisaties die een waakhondfunctie ten aanzien van de koepel innemen.

- *Laagdrempelige toegang voor individuen*

Het gebrek aan aandacht voor niet-aangesloten individuen werd vooral in het holebi-middenveld als een knelpunt ervaren. De voorzitters van de Roze Huizen en de respondenten uit WJNH zagen in vrijwilligerswerk een belangrijk kanaal om individuen die niet per se tot een organisatie behoren aan te trekken. Door hen een afvaardiging in de organisatiestructuren te geven (het Regenbooghuis bijvoorbeeld, heeft in zijn Raad van Bestuur een koepel vrijwilligers) krijgen ze inspraak. Daarnaast biedt de ontmoetingsruimte van de Roze Huizen<sup>31</sup> een laagdrempelige toegang aan individuen van alle 'soorten' (ook hetero's). Niet-aangesloten individuen worden dus het gemakkelijkste betrokken, en bij voorkeur, op een niet-georganiseerde manier.

- *Decentralisering*

Om de diversiteit uit de achterban te vertalen, is ook decentralisering een piste. Dat is wat de Holebifederatie beoogt met de regionale antennes. Dit overlegniveau moet ervoor zorgen dat de koepel meer voeling krijgt met de regionale groepen. De NVR geeft aan

---

<sup>31</sup> Het West-Vlaamse en het Vlaams-Brabantse regionale overleg beschikken niet over dergelijke ontmoetingsruimte.

regelmatig uit haar 'eilandpositie' te treden en pro-actief gesprekken aan te knopen met organisaties uit haar achterban. Het VOK gaf aan een dubbele werking te realiseren, zowel op landelijk als op lokaal niveau door in het kader van de jaarlijkse Vrouwendag steeds een platform van plaatselijke organisaties tot stand te brengen.

Dat de regionale antennes de representatiefunctie van de Holebifederatie zouden verbeteren, werd in de focusgroepen geenszins onderschreven. Integendeel, de regionalisering werd er geduid als een verzwakking van de koepel, omdat de representatie van de basisgroepen en hun specifieke thema's nog verder opgedeeld wordt en daardoor dreigt te vervliegen. Bovendien werd de bezorgdheid geuit dat de regionale niveaus zich veel minder op beleidsbeïnvloeding zouden toeleveren dan tot nu toe centraal gebeurde.

#### 2.3.4.2 Spreekbuis van de achterban

- *Minderheids-meerderheidsstandpunt*

De NVR overweegt om in de toekomst meer met een 'minderheids-meerderheidsstandpunt' te werken dan met het gebruikelijke standpunt op basis van consensus. Op die manier wil ze de vervlakking van visies tegengaan. Nu beargumenteert ze wel steeds waarom ze soms niet tot een standpunt wil of kan komen door de verschillende visies in de achterban genuanceerd weer te geven.

- *Wisselwerking met de achterban*

Om een goede spreekbuis te zijn voor de achterban (en de doelgroep) is het belangrijk dat het niet bij een eenrichtingsverkeer (van de koepel naar de achterban) blijft, maar dat leden een inbreng hebben in de standpunten die verder gaat dan de toetsing van een visie die vooruitgeschoven wordt door de staf van de koepel. Lidorganisaties van de NVR vragen soms aan de koepel om één van hun standpunten te verspreiden en de achterban ervoor te mobiliseren.

- *Aantal en verhouding tussen centrale organisaties*

Het vrouwenmiddenveld beschikt over twee centrale organisaties met de NVR en het VOK, het holebi-middenveld over één. WJNH<sup>32</sup>, zelf lid van de Holebifederatie, is echter steeds

---

<sup>32</sup> Sinds 31 december 2002 is Wel Jong Niet Hetero vzw erkend als landelijk georganiseerde jeugdvereniging. Deze erkenning kwam er vooral dankzij het nieuwe jeugddecreet. Een decreet dat ook kleinere organisaties zoals WJNH de mogelijkheid bood om landelijk erkend te worden (<http://weljongniethetero.be/viewtext.asp?id=143&anch=7>).

meer een gelijkwaardige gesprekspartner voor het beleid. We vroegen de respondenten wat zij de beste constellatie vinden en waarom.

De meeste respondenten vonden het begrijpelijk dat het vrouwenmiddenveld twee centrale organisaties<sup>33</sup> heeft in plaats van één. Dat middenveld is immers groter en ook diverser dan de holebi-beweging. Dat het holebi-middenveld slechts één koepel heeft, vonden de respondenten niet problematisch, zolang de Holebifederatie geen monopolie ten aanzien van de overheid inneemt. In dat geval, zo was te horen, staat de Holebifederatie even ver van de grassroots af als het beleid. In de focusgroepen werd met de idee gespeeld van meerdere koepels voor holebi's per deelgroep, maar dit werd als weinig realistisch gezien. De vaststelling dat de verschillende subgroepen niet aaneen hangen werd wel gedeeld en betreurd.

De respondenten waren het er over eens dat twee centrale organisaties een meerwaarde vormen op voorwaarde dat ze elkaar aanvullen. De verhouding tussen de NVR en het VOK vertoont parallellen met deze tussen de Holebifederatie en WJNH. De NVR en de Holebifederatie zijn belangenbehartigers, terwijl het VOK en WJNH een 'zweepfunctie' vervullen. Laatstgenoemde organisaties kunnen 'stoken', dat wil zeggen problemen op een scherpe manier aan de kaak stellen, terwijl de eerstgenoemde organisaties voor de 'afhandeling' zorgen. Dit biedt het voordeel dat de NVR en de Holebifederatie zich kunnen distantiëren van de radicale standpunten van het VOK en WJNH, maar tegelijkertijd gebruik kunnen maken van de agendasetting die deze realiseren.

Toch rezen er ook kritische bedenkingen met betrekking tot één of twee koepels. De Holebifederatie erkende de 'zweepfunctie' van WJNH, maar merkte op dat ze als enige echte koepel met beperkte middelen aan hoge verwachtingen van het beleid én de achterban dient tegemoet te komen. Het Kabinet Gelijke Kansen stond achter de complementaire werking van de NVR en het VOK, in die zin dat de eerste een 'vergaderkanaal' is voor organisaties en de tweede een 'denktank' van individuen. Toch had het Kabinet uit financieel oogpunt ook bedenkingen bij twee ad nominatims, die, zo meende het, vaak qua standpunten nogal sterk bij elkaar aanleunen<sup>34</sup>. De KAV vond dat

---

<sup>33</sup> Gelijke Kansen Vlaanderen subsidieerde (op het moment van onderzoek) vijf vrouwenorganisaties ad nominatim: naast de NVR en het VOK, ook nog Gynaika, RoSa (Rol- en Samenleving Documentatiecentrum) en ZORRA (Rolpatronen in advertenties en media).

<sup>34</sup> De NVR worstelt soms met het gegeven dat de publieke opinie niet altijd een onderscheid maakt tussen het VOK en de koepel van de NVR. Als koepelorganisatie van autonome organisaties, soms zelf (mini-)koepels, is het niet altijd gemakkelijk om zich als overkoepelende organisatie te profileren.

een denktank als het VOK geen geschikte ad nominatim voor het vrouwenmiddenveld vormt.

In de focusgroepen werd gesteld dat het beleid zowel de stem van de koepels als die van de kleine grassroots dient te horen, omdat deze complementair aan elkaar zijn. Centrale organisaties vertolken standpunten, in de zin van 'datgene wat leeft bij hun achterban'. Grassroots zoals Nextgenderation en DASQ hebben niet altijd een achterban, maar nemen standpunten in, omdat ze bepaalde meningen in het maatschappelijke debat willen laten klinken.

- *Gelijkwaardige gesprekspartners*

Opdat koepelorganisaties als spreekbuis ten aanzien van het beleid kunnen optreden, staan ze best in een zo gelijkwaardig mogelijke positie ten aanzien van de beleidsmakers. Binnen de Cel Evenredige Arbeidsdeelname en Diversiteit (EAD) streven ze deze gelijkwaardigheid met het allochtone middenveld bijvoorbeeld na door de professionalisering van de vertegenwoordigers van de Federaties. Dit gebeurt concreet door stafmedewerkers van de Administratie werkgelegenheid naar de Federaties te detacheren.

De besluitvorming binnen het beleid en het middenveld verloopt volgens andere snelheden: terwijl beleidsactoren dikwijls tot snelle beslissingen moeten komen, zijn de koepels gebonden aan een exhaustieve consultatie van hun achterban. Een verlenging van de termijn waarbinnen adviezen geformuleerd dienen te worden, is aangewezen volgens de meeste respondenten.

## 2.4. Contacten tussen middenveld en beleid

### 2.4.1 Frequentie

In de vragenlijst peilden Wiercx & Woodward (2004) naar de frequentie van de contacten met beleidsactoren op verschillende niveaus (van lokaal over nationaal tot Europees) en met academici. Ze gingen ook na hoe gelijkheidsorganisaties deze contacten beoordelen.

Voor de frequentie van de contacten geldt: 'Hoe dichterbij huis, hoe meer contacten'. Op Vlaams niveau is er een verschil naar doelgroep. De vrouwenorganisaties zijn over het algemeen actiever in hun contacten met beleidsactoren dan de holebi-organisaties.

De Vlaamse gelijkheidsorganisaties onderhouden vooral contacten op lokaal, gemeentelijk niveau. Ook Vlaamse parlementsleden en Vlaamse ambtenaren vormen nog

druk gecontacteerde beleidsniveaus. Vlaamse gelijkemansorganisaties benaderen het federale niveau minder en ook regeringsleden, zowel op Vlaams als op federaal niveau, zijn voor de Vlaamse organisaties minder bereikbaar. Het Europese beleidsniveau lijkt volledig buiten het bereik van de grote meerderheid van de Vlaamse organisaties.

- *Het subsidiariteitsbeginsel*

De enquête maakte geen onderscheid naar het werkingsniveau van de gelijkemansorganisaties. Uit de diepte-interviews blijkt dat van groot belang te zijn in de contacten met beleidsactoren. Onder gelijkemansorganisaties, meer nog in het holebi- dan in het vrouwenmiddenveld, geldt immers een zogenaamd 'subsidiariteitsbeginsel': elke organisatie bewerkt het beleidsniveau dat voor haar werking een directe relevantie heeft.

De Holebifederatie en WJNH richten zich tot het Vlaamse en het Federale beleidsniveau, terwijl de Roze Huizen contacten met gemeentelijke en provinciale beleidsactoren onderhouden. Dit is een 'gentlemen's agreement' tussen het landelijke en het regionale niveau van het holebi-middenveld. In het verleden probeerden de regionale holebi-overleggen wel eens subsidies op het Vlaamse niveau te bekomen, maar kregen dan telkens lik op stuk: de Administratie Gelijke Kansen subsidieert enkel de Holebifederatie op structurele basis, het is aan de Roze Huizen om het provinciale niveau te bewerken. WJNH werkt vooralsnog enkel op landelijk niveau, maar denkt eraan om, in navolging van andere organisaties binnen het jeugdwerk, het provinciale niveau in de toekomst uit te bouwen.

In het vrouwenmiddenveld bestaat er een traditie van beleidsbeïnvloeding op elk werkingsniveau ten gevolge van de getrapte structuur.

Niettegenstaande het subsidiariteitsbeginsel, ondersteunen de koepelorganisaties hun lidorganisaties om op hun werkingsniveau aan ('goede') beleidsbeïnvloeding te kunnen doen. Zo deelt de NVR bijvoorbeeld haar expertise in het omgaan met de media en voorziet de Holebifederatie een 'blueprint' om tot een goed gemeentelijk holebi-beleidsplan te komen.

- *De beleidsactoren per niveau*

We vroegen de geïnterviewden naar hun belangrijkste contacten met beleidsactoren per niveau. De Roze Huizen en de plaatselijke afdelingen van de grotere vrouwenorganisaties hebben op gemeentelijk niveau contact met het College van burgemeester en schepenen

(vooral voor de bevoegdheden gelijke kansen, welzijn en cultuur) en met de gelijkekansenambtenaar, op voorwaarde dat die operationeel is.

Op provinciaal niveau zijn de députés (hoofdzakelijk voor de bevoegdheden van gelijke kansen, welzijn en jeugd) en de gelijkekansenambtenaren aan te spreken personen. Vzw De Madam uit Hasselt werkt nauw samen met de Limburgse Vrouwenraad<sup>35</sup>.

Op Vlaams niveau onderhouden de NVR, het VOK, de KAV, het SAMV, de Holebifederatie, WJNH en de Roze Huizen allen contact met het Kabinet en de Administratie Gelijke Kansen. Andere relevante kabinetten zijn: Welzijn, Inburgering (voor het SAMV), Cultuur en Jeugd (voor het SAMV en voor WJNH). Ook de Vlaamse parlementairen zijn relevante aanspreekpersonen. Soms gebeurt het dat ook kleinere grassroots met een lokale werking het Vlaamse niveau bespelen. Vieux Rose bijvoorbeeld heeft bij de aanstelling van de nieuwe Vlaamse Regering een kennismakingsronde langs diverse kabinetten ondernomen. Naast de contacten met het federale Kabinet Gelijke Kansen en met parlementairen, worden het Instituut voor de gelijkheid van vrouwen en mannen, de Raad van de gelijke kansen voor mannen en vrouwen en het Centrum voor gelijkheid van kansen en voor racismebestrijding als belangrijke federale actoren vermeld.

Het Regenbooghuis (Brussel) en het SAMV vermeldden verder hun contacten met het Brusselse Kabinet Gelijke Kansen. De Vlaamse en de Gemeenschappelijke gemeenschapscommissies zijn relevante relaties voor het Regenbooghuis.

Er bestaan weinig contacten tussen Vlaamse middenveldorganisaties en Europese beleidsactoren (zie: 2.7.1).

## 2.4.2 Doelstelling

Volgens de beleidsactoren van Gelijke Kansen Vlaanderen komen vrouwen- en holebi-organisaties vooral bij hen aankloppen met subsidieaanvragen en –in mindere mate– met eisenpakketten. De Administratie mist inhoudelijke, dat wil zeggen beleidsrelevante, inbreng vanuit het middenveld. De middenveldactoren gaven echter aan dat ze zich in hun projectaanvragen beperkt voelen door de prioriteiten die het beleid stelt. Beleidsprioriteiten strikt navolgen bij de toekenning van subsidies is volgens de beleidsmakers evenwel noodzakelijk om te vermijden dat ‘het subsidiebeleid een eigen leven gaat leiden’.

---

<sup>35</sup> De Limburgse Vrouwenraad werd opgericht op 16 april 1999 als officieus overlegorgaan ter bevordering van het Limburgse netwerk van organisaties die in hun werking oog hebben voor gelijke kansen en de positie van de vrouw in de samenleving (<http://www.limburg.be/adviesraden/html/vrouwen.html>).

Behalve subsidieaanvragen streven de bevroegde organisaties ook agendasetting na: ze beogen dat relevante maatschappelijke thema's in beleidsprioriteiten vertaald worden. Hiertoe schrijven ze onder meer memoranda uit ten tijde van regeringsvorming.

In de focusgroepen werd het belang van directe interventie, politiek in het dagdagelijkse leven, als belangrijk gezien. Verschillende respondenten betreurden het dat er binnen het gesubsidieerde middenveld overwegend in termen van beleidsbeïnvloeding wordt gedacht.

### 2.4.3 Overlegstructuren

De vertegenwoordigers van de NVR, het VOK en de Holebifederatie zagen het vroegere ad nominatim overleg als een belangrijke structuur in de contacten met de Administratie Gelijke Kansen. Het is immers een erg dankbare structuur om informatie van beleid naar middenveld, en vice versa, te doen doorstromen.

Naast deze structuur op Vlaams niveau, kwamen tijdens de interviews ook provinciale structuren ter sprake, zoals het regionale holebi-overleg en de Vrouwenraad op provinciaal niveau.

In de focusgroepen gaf men de voorkeur aan informeel overleg boven strakke structuren. Het voorbeeld van de Lesbotaafel, onder minister Anne Van Asbroeck, werd enkele keren aangehaald als een opgelegde structuur die een kort leven beschoren was.

### 2.4.4 Formeel of informeel?

De mate van formaliteit hangt samen met de setting en de relatie tussen de gesprekspartners. Formeel contact speelt zich vooral in de professionele sfeer af, informeel contact eerder in de persoonlijke sfeer. Informeel contact verloopt op basis van een grotere persoonlijke betrokkenheid en is daardoor laagdrempeliger dan formeel contact. De persoonlijke betrokkenheid tussen beleids- en middenveldactoren vergroot naarmate die eersten meer voeling met het middenveld hebben, bijvoorbeeld doordat ze zelf tot de doelgroep behoren of doordat ze ter persoonlijke titel interesse tonen in de problematiek van dat middenveld. De aard van de setting gaat vaak gepaard met de aard van de relatie, maar niet noodzakelijk. Zo sluit een formele setting geen informele relatie uit; omgekeerd is een informele sfeer geen voorwaarde voor een informele relatie.

De respondenten waren het erover eens dat informele netwerken een cruciale rol vervullen naast formele netwerken. De netwerken vertonen idealiter een overlap zodat er voldoende 'brugpersonen' tussen het formele en informele niveau voorkomen. Informeel contact creëert zo soms de nodige draagkracht voor formele maatregelen. Het kan bovendien



relaties die stroef verlopen en inhoudelijk weinig opleveren, verbeteren. Ten slotte is informeel contact een belangrijke bron van informatie.

## 2.4.5 Beoordeling

### 2.4.5.1 Algemeen

Hoe lager het beleidsniveau, hoe groter de tevredenheid over de contacten met beleidsactoren. Dit heeft wellicht te maken met de hogere contactfrequentie en de informelere aard van de relaties.

Informele contacten tussen beleids- en middenveldactoren dragen, ongeacht het beleidsniveau, bij tot een grotere tevredenheid dan formele.

De respondenten uit het middenveld spraken zich, ongeacht het beleidsniveau, minder positief uit over hun contacten met politici dan met ambtenaren. Eerstgenoemden beschikken volgens hen over weinig expertise en laten zich vaak leiden door politiek opportunisme. Toch zijn het sleutelfiguren als het op het verkrijgen van subsidies en het doordrukken van eisen aankomt. Het is dus van groot belang om toch de nodige politieke goodwill bij deze 'gatekeepers' af te dwingen.

Ambtenaren zouden de beleidsmaterie over het algemeen beter kennen –dit is niet altijd het geval bij de gemeentelijke gelijkemansambtenaren die dikwijls basiskennis missen en nemen een neutralere positie in. Omdat ze beleidsvoorbereidend werk doen, zijn het bovendien bondgenoten om het politieke niveau te bewerken. Een ander aangehaald pluspunt van ambtenaren is dat ze meestal langer in functie zijn dan politici –bij lokale gelijkemansambtenaren, bijvoorbeeld in Antwerpen, is het personeelsverloop soms wel groot.

De middenveldactoren gaven aan dat de contacten met de beleidsactoren bevoegd voor gelijke kansen over het algemeen beter verlopen dan deze met andere bevoegdheden. Dezelfde geïnterviewden wezen echter meermaals op de geïsoleerde positie –en daardoor het relatieve belang- van de beleidsmakers bevoegd voor gelijke kansen ten aanzien van hun collega's met andere bevoegdheden (zie: 2.5).

Holebi-organisaties beoordeelden hun contacten met beleidsactoren positiever dan het middenveld bij de vrouwen.

### 2.4.5.2 Informatie en consultatie

Het onderzoek van Wiercx & Woodward (2004) toonde aan dat de meeste Vlaamse organisaties vinden dat ze voldoende informatie krijgen over de ontwikkelingen in het beleid van beleidsactoren, maar dat het beleid hen te weinig en te laat in het

beleidsproces consulteert. De beoordeling van de contacten was gelijklopend naar doelgroep.

- *Informatie*

Over het algemeen zijn de middelen tot informatiedoorstroom verruimd (onder meer ten gevolge van internet). De koepels, de NVR en de Holebifederatie, waren tevreden over de informatie die het Vlaamse Kabinet en de Administratie Gelijke Kansen aan hen doorgeven. Het VOK daarentegen vond de informatie ontoereikend (bijvoorbeeld, over de beleidsnota, over inzichten op internationale conferenties die de stafleden van de Cel Gelijke Kansen bijwonen enzovoort). Ze wees erop dat de Administratie Gelijke Kansen met het ad nominatim overleg een goed doorgeefluik voor informatie had. Het SAMV was meer tevreden over de informatietoevering vanuit de Administratie dan vanuit het Kabinet. Volgens het SAMV is de informatiedoorstroom verminderd door de overwegend formele contacten die er met het huidige – dat was anders met de twee vorige - Kabinet bestaan.

Hoewel de NVR tevreden is over de informatiestroom vanuit het Kabinet Gelijke Kansen, geeft ze aan bij andere kabinetten pro-actief op zoek te moeten gaan naar informatie. Het SAMV beoordeelt haar contacten met andere kabinetten, onder meer Inburgering, positiever op het vlak van informatie.

De Roze Huizen duiden de informatiedoorstroom vanuit de stad en de provincie als goed.

- *Consultatie*

De kabinetsmedewerkers van Gelijke Kansen Vlaanderen erkenden dat het niet altijd haalbaar is om het middenveld te consulteren, dat wil zeggen van bij het begin van het besluitvormingsproces te betrekken. Het besluitvormingsproces verloopt trager in het middenveld dan op beleidsniveau. In grote, en van op voorhand geplande dossiers (bijvoorbeeld, het Kiesevenwicht), is consultatie wel mogelijk.

De Administratie Gelijke Kansen Vlaanderen is ervan overtuigd dat de Holebifederatie en WJNH tevreden zijn over de mate waarin ze door haar geconsulteerd worden. Ze ziet voor de holebi's niet in waar nog meer externe – bij kleinere of grassroot organisaties - consultatie nodig zou zijn.

De bevraagde middenveldorganisaties, de vrouwenorganisaties meer dan de holebi-organisaties, vinden de consultatie door het Kabinet Gelijke Kansen te beperkt. De ontevredenheid over de consultatie was minder uitgesproken bij vorige kabinetten. De consultatie wordt wel beter bevonden in vergelijking met andere kabinetten –met

uitzondering van het SAMV die hier juist meer tevreden over is. De genderreflex zou op andere Vlaamse kabinetten nog grotendeels ontbreken.

De bevroegde vrouwenorganisaties zijn door het Kabinet geconsulteerd in verband met de beleidsnota (de KAV niet), de campagne 'Honderd jaar vrouwenstrijd', de VN conferentie Peking 10+, het Pact van Vilvoorde enzovoort. Deze consultatie gebeurde echter op te korte termijn, vaak via een onpersoonlijk medium (bijvoorbeeld e-mail), hield geen rekening met de expertise en de beschikbare tijd van organisaties. Bovendien zijn er weinig signalen (in de uiteindelijke maatregel die men neemt, in de feedback die men geeft) die doen vermoeden dat de opmerkingen (zwaar) doorwegen.

De NVR wordt regelmatig gevraagd om in parlementaire commissies haar standpunten (bijvoorbeeld over bio-ethiek) toe te lichten. Het SAMV zei door haar federale partners, het Brusselse Kabinet Gelijke Kansen en het Instituut voor de gelijkheid van vrouwen en mannen, op regelmatige basis geconsulteerd te worden hoewel ze slechts een ad hoc samenwerkingsverband met hen heeft.

De Holebifederatie beschouwde de consultatie door het Vlaamse Kabinet Gelijke Kansen als redelijk. Ze heeft de beleidsnota uitgebreid kunnen doornemen en becommentariëren. Ook met betrekking tot de resultaatsverbintenis was er uitwisseling. Dat de consultatie gebeurt naargelang dit het Kabinet uitkomt en soms de werkplanning van de federatie overhoop gooit, wekt wel wat wrevel. Bij WJNH waren positieve geluiden te horen: de koepel van holebi-jongerenorganisaties wordt actief betrokken bij het beleid van het Kabinet, is in deze een evenwaardige partner van de federatie. Bovendien resulteert de consultatie in concrete initiatieven (bijvoorbeeld de WJNH-gelstand op tal van zomerfestivals, de 'Jongen jongen' en 'Meisje meisje' zakboekjes).

De Roze Huizen worden niet rechtstreeks door het Vlaamse Kabinet Gelijke Kansen geconsulteerd. De steden Antwerpen en Gent consulteerden hun huizen wel in verband met het gemeentelijke holebi-beleidsplan; het Regenbooghuis staat in wisselwerking met de stad Brussel, van wie de politici zo sterk betrokken zijn bij de werking van het huis, dat de voorzitter het heeft over een 'bevoorrechte positie'. Daarnaast nam het Brusselse holebi-overleg ook deel aan een focusgroep van Vlaamse vzw's ingericht door de Vlaamse Gemeenschapscommissie en toetst ze met dezelfde beleidsactor jaarlijks de wederzijdse verwachtingen over de werking van het Regenbooghuis af.

In de focusgroepen werd erop gewezen dat wie geconsulteerd wenst te worden als grassroot daar iets voor moet doen: de organisatie en haar specifieke expertise bij een ruime groep van beleidsactoren op pro-actieve wijze bekend maken.

- *Verskil tevredenheid*

De enquête van Wiercx & Woodward (2004) toonde geen uitgesproken verschillen tussen holebi-organisaties en vrouwenorganisaties op vlak van de tevredenheid over de informatieverstrekking en de consultatie door het beleid. Dit was algemeen gemeten over alle bevraagde organisaties heen, en niet uitgesplitst naar soort organisatie.

In de diepte-interviews en de focusgroepen daarentegen, lieten de vertegenwoordigers van vrouwenorganisaties zich minder positief uit over de contacten met beleidsactoren dan deze uit holebi-organisaties.

Nochtans waren er volgens de respondenten in het algemeen een aantal factoren die tot een grotere tevredenheid bij vrouwen- dan bij holebi-organisaties noopten. Vrouwenorganisaties en hun centrale organisaties bestaan ten eerste al langer dan het holebi-middenveld en zijn daardoor in sterkere mate geprofessionaliseerd, terwijl holebi-organisaties in hun contacten met beleidsactoren vaak op (beperkt beschikbare) vrijwilligers zijn aangewezen. Ten tweede beschikt het netwerk van vrouwenorganisaties, dat groter en diverser is, over twee centrale organisaties (NVR en VOK) en het holebi-middenveld maar over één (de Holebifederatie). Ten derde zou gender een grotere beleidsprioriteit zijn dan seksuele voorkeur.

Waarom vrouwen dan toch minder tevreden zijn over hun contacten met het beleid dan holebi's was volgens de respondenten misschien te verklaren doordat de strijdpunten van vrouwenorganisaties veel diverser zijn dan de strijdpunten van holebi-organisaties. De weinige holebi-organisaties die zich met beleidsbeïnvloeding bezighouden, hebben vaak dezelfde bekommernissen: strijden voor huwelijk en (actueler) adoptie. Vrouwenorganisaties die zich met beleidsbeïnvloeding bezighouden zijn niet alleen talrijker, maar hebben ook meer verschillende, versnipperde eisen ten aanzien van de vele beleidsdomeinen.

#### 2.4.6 Knelpunten en succesfactoren

De respondenten vermeldde zowel knelpunten als succesfactoren in de interactie tussen middenveld en beleid.

##### 2.4.6.1 Knelpunten

De knelpunten houden verband met de belangrijkste doelstellingen van het contact tussen beleids- en middenveldactoren, namelijk: subsidieaanvragen en agendasetting (zie: 2.4.2). Deze doelen staan op gespannen voet met elkaar; om subsidies te krijgen, moeten middenveldorganisaties zich immers inschrijven in de beleidsprioriteiten.

Daarnaast verbonden de respondenten specifieke knelpunten aan beide betrachtingen. De vertegenwoordigers uit de holebi-organisaties wezen ten slotte op enkele problemen die voortvloeien uit het feit dat hun werking voor een groot stuk op vrijwilligers berust.

- *Subsidiëringsperikelen*

Het zijn vooral de holebi-organisaties, met name de Roze Huizen, die problemen ervaren op het vlak van subsidies. Soms resulteert dat in een financieel precaire situatie.

Een eerste aangehaald knelpunt is dat organisaties niet altijd weten wie hun subsidiërende overheid is. Zo is de Holebifederatie met vier verschillende Vlaamse kabinetten in gesprek voor subsidies om een dienst Maatschappelijke Vorming op te richten, omdat een vormingsfunctie niet aansluit bij haar huidige subsidiërende overheden (Gelijke Kansen en Cultuur, beide op Vlaams niveau). De vzw De Madam kreeg in het begin verwarrende signalen over haar subsidiërende departement op provinciaal niveau: gelijke kansen of welzijn?

De voorzitters van de Roze Huizen vonden het problematisch dat alle structurele subsidies vanuit het Vlaamse Gelijkekansenbeleid aan de Holebifederatie worden toegekend. Voor de Roze Huizen is het bovendien moeilijk om projectsubsidies op Vlaams niveau los te krijgen. Ze richten zich daarom nu prioritair tot het provinciale niveau voor subsidies. De medewerkers van de Administratie Gelijke Kansen herkenden de tendens dat er minder kleinschalige projecten goedgekeurd worden dan in het verleden (bijvoorbeeld onder Anne Van Asbroeck en Brigitte Grouwels, Vlaamse gelijkekansenminister van respectievelijk 1995 tot 1997, en van 1997 tot 1999).

Een tweede gesignaleerd probleem betreft de afhankelijkheid die een subsidiëringssituatie creëert. Dit geldt niet enkel voor de centrale organisaties en hun subsidies op het Vlaamse niveau, waar elke kabinetwissel een onzekere situatie inhoudt, maar ook op het provinciale niveau, waar vooral de Roze Huizen aangeven dat het 'elk jaar vechten om subsidies' is.

De uiteindelijk verkregen subsidie is ten slotte niet altijd toereikend om de taken uit te voeren die het beleid vooropstelt. Vooral de Roze Huizen, en met name deze van Antwerpen en Hasselt (Vzw De Madam), geven aan financiële problemen te kennen. Vzw De Madam beschikt over geen enkele personeelssubsidie. Het Roze Huis van Antwerpen kampt met ontoereikende personeelssubsidies en een erg zware huurlast. Bij de

vrouwenorganisaties vermeldde het VOK een tekort aan middelen doordat haar subsidies nog nooit geïndexeerd werden<sup>36</sup>.

De Roze Huizen wezen op een tekort aan werkingsmiddelen voor de beleidsactoren op gemeentelijk en provinciaal niveau, voor hen twee belangrijke subsidiërende overheden. Dit tekort uit zich onder meer in het kleine aantal effectieve (in de zin van niet enkel op papier bevoegd, maar met een daadwerkelijk beleid) gelijkemansambtenaren en in het niet uitvoeren van onderdelen van het gemeentelijke holebi-beleidsplan.

- *Beleidsprioriteiten en bekommernissen van het middenveld*

De prioriteiten van het middenveld sluiten niet altijd aan bij het Vlaamse gelijkemansbeleid. Ook de strategieën van de minister van Gelijke Kansen dragen niet altijd de goedkeuring van het middenveld weg. Om subsidies te bekomen, moeten organisaties zich toch enigszins achter de gestelde prioriteiten en gehanteerde strategieën scharen.

De respondenten uit het middenveld stonden niet achter de uitbreiding van de focus op gender naar andere doelgroepen. Vooral de vrouwenorganisaties –met uitzondering van het SAMV- en de vzw De Madam staan hier niet achter, omdat gender op gelijke hoogte met andere kansendimensies wordt geplaatst. De Roze Huizen hekelen de nadruk die het Vlaamse gelijkemansbeleid op de subgroepen binnen de minderheidsgroepen legt, terwijl de behoeften van de minderheidsgroep, holebi's als dusdanig, nog niet zijn ingevuld. Dit ontlokte enkele voorzitters aan de –eerder cynische- uitspraak dat je voor het beleid maar best 'een oude, gehandicapte, allochtone lesbienne' kunt zijn.

Dit verschil in visie weten de vertegenwoordigers van het middenveld aan een gebrek aan consultatie van het middenveld (zie: 2.4.5.2) en een beperkte voeling met het terrein bij politici.

- *Vrijwilligers in een geprofessionaliseerd gelijkemanslandschap*

Holebi-organisaties zijn minder geprofessionaliseerd (lees: beschikken over minder beroepskrachten) dan vrouwenorganisaties, omdat ze nog niet zo lang gesubsidieerd worden. Volgens de voorzitters van de Roze Huizen, vrijwilligersorganisaties met professionele ondersteuning, houdt het Vlaamse gelijkemansbeleid niet altijd rekening met dit verschil. Vrijwilligers zijn bijvoorbeeld, veel minder dan stafleden, beschikbaar

---

<sup>36</sup> Het VOK is sinds 2000 ad nominatim gesubsidieerd door Gelijke Kansen Vlaanderen. Daarvoor ontving ze een kleine projectsubsidie via Volksontwikkeling.

voor vergaderingen die doorgaans overdag plaatsvinden. Ook WJNH wees er op dat de overlegstructuren op het Vlaamse Kabinet Jeugd niet op maat van hun vrijwilligers zijn. Hoewel de Roze huizen nog niet met een gebrek aan vrijwilligers kampen, merkten de voorzitters wel een verschuiving van een langdurig, continu en intensief engagement naar een kortlopende, ad hoc en beperkte(re) inzet. Hierdoor ligt de dagelijkse werking in handen van een aantal kernvrijwilligers, die echter overbevraagd zijn of dreigen te worden.

De voorzitters van de Roze Huizen van Antwerpen en Gent stelden vast dat een professioneel ogende vrijwilligersorganisatie het perverse effect kan hebben dat het de precaire situatie op het vlak van werkings- en personeelsmiddelen maskeert voor het beleid.

#### 2.4.6.2 Succesfactoren

Naast knelpunten haalden de vertegenwoordigers van het middenveld ook factoren aan die hun relatie met het beleid vergemakkelijken doordat ze politieke goodwill creëren. Informele contacten verhogen de persoonlijke betrokkenheid van politici. Ook geografische nabijheid vervult een faciliterende rol. De voorzitter van het Regenbooghuis zag beide succesfactoren verenigd in Brussel. Brusselse politici hebben hun zetel in het centrum van de stad. Ze komen geregeld naar activiteiten van het Huis en kennen veel van de vrijwilligers (en de beroepskrachten) persoonlijk. De voorzitter weet daardoor goed bij wie ze met haar (subsidieaan)vragen terecht kan.

## 2.5. Contacten tussen beleidsactoren onderling

De contacten tussen beleidsactoren met betrekking tot het gelijkemansbeleid in Vlaanderen (en België) zijn in de enquête niet bevraagd, maar wel in de diepte-interviews. We overlopen de knelpunten en de succesfactoren die de respondenten uit het beleid en het middenveld aan de samenwerking tussen beleidsactoren verbonden.

### 2.5.1 Knelpunten

- *Zwak lokaal en provinciaal gelijkheidsbeleid*

Er bestaan weinig actieve gelijkheidsambtenaren op gemeentelijk niveau, met uitzondering van enkele grote centrumsteden zoals Antwerpen en Gent. Voor de meeste ambtenaren is Gelijke Kansen een extra bevoegdheid, waar ze door een gebrek aan tijd, middelen, kennis en/of basisinteresse of door weerstanden bij collega's geen of weinig invulling aan (kunnen) geven. In de gemeenten met een operationele gelijkheidsambtenaar is het verloop bovendien groot. De werking van gelijkheidsambtenaren is meer uitgebouwd op het provinciale niveau. Al stellen zich ook daar knelpunten. Gelijkheidsambtenaren moeten immers werken binnen de klijlijnen waartoe ze geautoriseerd zijn. Die verschillen in het geval van de provinciale ambtenaren naargelang de député waaronder ze werken (gelijke kansen, welzijn, ...) en van de politieke goodwill om een gelijkheidsbeleid uit te bouwen.

- *Gebrekkige coördinatie tussen en binnen beleidsniveaus*

De gelijkheidsdienst van de stad Gent was vragende partij voor een structureel overleg tussen de gemeentelijke (en provinciale) gelijkheidsambtenaren. Ze kijkt naar het Vlaamse niveau om zo'n overleg in te richten. De Administratie Gelijke Kansen leidde in het verleden de ervaringsuitwisseling tussen de provinciale gelijkheidsambtenaren en deze uit de grote centrumsteden in goede banen. Momenteel beperkt het overleg zich tot het kiesevenwicht bij de gemeenteraadsverkiezingen van 2006. De VVSG (Vlaamse Vereniging voor Steden en Gemeenten) heeft in opdracht van Gelijke Kansen Vlaanderen een draaiboek voor de ambtenaren opgesteld. Als dat informatiepakket succesvol blijkt, zal Gelijke Kansen Vlaanderen de volgende jaren in de ontwikkeling van andere draaiboeken investeren, en dit voor twee thema's per jaar. Dit initiatief bereikt de gemeentelijke ambtenaren nog onvoldoende, dit terwijl die juist baat hebben bij concrete beleidsinstrumenten om het gelijkheidsbeleid op poten te zetten. Om de ervaringsuitwisseling tussen de gemeentelijke ambtenaren te vergemakkelijken, is een (ge-update) adressengids nodig.

Ook op het niveau van de Vlaamse Gemeenschap kan de afstemming met betrekking tot het gelijkheidsbeleid nog beter, zo meenden de respondenten. Ten eerste is meer samenspel tussen het Kabinet en de Administratie Gelijke Kansen wenselijk. Verder kan de uitwisseling tussen Gelijkheidsbeleid en andere kabinetten/administraties, onder meer die van Inburgering en Werkgelegenheid, uitgebouwd worden.



- *Horizontaal gelijkheidsbeleid?*

De respondenten leken het erover eens dat we nog ver afstaan van een horizontaal gelijkheidsbeleid, dat wil zeggen over de verschillende departementen heen. De open coördinatiemethode biedt hiertoe weliswaar een instrument. Maar de enige formele structuur waar tot nu toe daadwerkelijk interdepartementaal gewerkt wordt met betrekking tot gelijke kansen, is de Werkgroep Multilateraal beleid die het internationale gelijkheidsbeleid opvolgt (voor de opvolging van Peking 10+ wordt bovendien ook samengewerkt met de Franse Gemeenschap en met de andere gewesten). Enkele geïnterviewden pleitten voor de heractivatie van de Interdepartementale Commissie voor Gelijke Kansen (ICGK) binnen de Vlaamse Gemeenschap. De heropstart van die ICGK is voorzien in 2006 in het kader van de open coördinatiemethode. Voorts zouden er volgens hen meer stimuli voor het gelijkheidsbeleid moeten komen van de Vlaamse minister-president en van de premier.

## 2.5.2 Succesfactoren

Een doe-netwerk (rond een concreet thema) biedt de meeste kansen op een geslaagde samenwerking die bovendien een langer leven beschoren is. De medewerker van de Cel EAD gaf hier een mooi voorbeeld van. Ex-gedetineerden<sup>37</sup> vormen naast allochtonen, gehandicapten en ouderen (ervaren werknemers) een nieuwe kansengroep in het kader van evenredige arbeidsdeelname. Ter voorbereiding van een studiedag hierover werkten de Cel EAD, de VDAB, het Justitiële Welzijnswerk en het Steunpunt Algemeen Welzijnswerk samen. Dit doe-netwerk bestaat nog steeds en komt regelmatig samen.

## 2.6. Contacten tussen middenveld en onderzoek

### 2.6.1 Frequentie

Het onderzoek van Wiercx & Woodward (2004) gaf aan dat een groter aandeel van de Europese dan van de Vlaamse gelijkheidsorganisaties contacten heeft met de onderzoekswereld. De Vlaamse organisaties zijn minder tevreden over de informatie die uit academische hoek komt dan de Europese. Zowel de Vlaamse als Europese holebi-organisaties spraken zich minder positief uit dan de vrouwenorganisaties.

---

<sup>37</sup> Ex-gedetineerden verschillen als kansengroep van allochtonen, gehandicapten en ouderen op het vlak van hun status. In tegenstelling tot laatstgenoemde groepen die een 'ascribed' (of toegeschreven) status hebben, hebben ex-gedetineerden een 'achieved' (of verworven) status.

## 2.6.2 Actoren

Uit de diepte-interviews bleek dat vrouwenorganisaties met meer onderzoeksactoren contact houden dan deze uit het holebi-middenveld. De verklaring voor dit verschil situeert zich volgens hen zowel aan de aanbod- als vraagzijde: het holebi-onderzoek is nog niet zo uitgebouwd als vrouwenstudies; en vrijwilligers en beroepskrachten uit het holebi-middenveld hebben minder tijd om aan de opvolging van onderzoek te besteden. Van de holebi-organisaties hebben vooral de Holebifederatie en WJNH onderzoekscontacten.

De contacten met de onderzoekswereld zouden bovendien diverser zijn in het vrouwenmiddenveld. De bevroegde vrouwenorganisaties houden contact met beleidsinstanties die onderzoek coördineren, met kenniscentra uit het middenveld en met (onderzoekers en vakgroepen aan) universiteiten. Met betrekking tot de kansdimensie van gender lijkt er dus sprake van een fluwelen driehoek. Het holebi-middenveld heeft uitsluitend contacten met academici.

We geven een overzicht van de belangrijkste onderzoeksactoren die de respondenten uit het middenveld aanhaalden. De relevante beleidsinstanties die onderzoek coördineren situeren zich volgens hen op federaal niveau. Het zijn het Federale Wetenschapsbeleid<sup>38</sup> en het Instituut voor de gelijkheid van vrouwen en mannen<sup>39</sup>. Belangrijke kenniscentra zijn: op Vlaams niveau RoSa (Rol- en Samenleving documentatiecentrum) en op federaal niveau Amazone<sup>40</sup>, Sophia<sup>41</sup> en Université des Femmes<sup>42</sup>.

Daarnaast zijn er ook contacten met Vlaamse universiteiten in het kader van vrouwenstudies, met het Steunpunt Gelijkekansenbeleid (S-GKB), de Onderzoeksgroep Sociale Uitsluiting, Armoede en de Stad (OASES) aan de Universiteit Antwerpen (UA), met het Hoger Instituut voor de Arbeid (HIVA) aan de Katholieke Universiteit Leuven (KUL),

---

<sup>38</sup> Het Federale Wetenschapsbeleid (sinds 2002) is de ex-DWTC: de Federale Diensten voor Wetenschappelijke, Technische en Culturele Aangelegenheden.

<sup>39</sup> Hoewel ook het Vlaamse Wetenschapsbeleid de laatste jaren meer en meer inspanningen doet, onder meer met de oprichting van de beleidsondersteunende steunpunten, lijken middenveldorganisaties overwegend op het federale wetenschapsbeleid georiënteerd te zijn.

<sup>40</sup> Amazone is in '95 opgericht als nationaal trefcentrum voor vrouwen en vrouwenorganisaties en heeft zich inmiddels tot "resource"-centrum voor de gelijkheid tussen vrouwen en mannen ontwikkeld.

<sup>41</sup> Sophia is een tweetalig coördinatienetwerk voor vrouwenstudies dat subsidies krijgt van het Instituut voor de gelijkheid van vrouwen en mannen en van de Communauté Française Wallonie-Bruxelles.

<sup>42</sup> De Université des Femmes is een vzw die als dienst voor permanente vorming gesubsidieerd wordt door de Franse Gemeenschap.

met de Wetenschapswinkel<sup>43</sup> (Hogescholen Antwerpen, Vrije Universiteit Brussel, Universiteit Antwerpen) en met de Sociale Hogeschool Heverlee. Ten slotte bestaan er ook contacten met onderzoekers en studenten aan diverse universiteiten en hogescholen.

De Holebifederatie en WJNH vermeldden de Vakgroep Sociologie aan de Universiteit Gent (UGent) en het holebi-expertennetwerk van het Steunpunt Gelijkekansenbeleid als voornaamste contacten. De Roze Huizen krijgen regelmatig vragen van hogeschoolstudenten die bij hen stage willen lopen. Ze zijn echter genoodzaakt het merendeel ervan af te wijzen, omdat ze de stagiairs door personeelstekort niet voldoende kunnen begeleiden.

### 2.6.3 Doelstelling

Alle respondenten zagen een rol voor onderzoek weggelegd in het gelijkekansenbeleid. De Roze Huizen gaven evenwel aan dat onderzoek voor hen een ver-van-hun-bed-show is.

Zowel de beleids- als middenveldactoren vonden de (uitbreiding van) kennis over de achterban, of ruimer de doelgroep, de belangrijkste doelstelling van onderzoek. Ze verbonden echter een andere toepassing aan de onderzoeksbevindingen. Volgens de beleidsmakers kan onderzoek de werking van middenveldorganisaties wetenschappelijk ondersteunen. Ze zagen onderzoek ook wel als een strategie tot beleidsbeïnvloeding, maar plaatsten hier minder klemtoon op dan de vertegenwoordigers uit het middenveld zelf. De respondenten uit het beleid vonden onderzoek(scontacten) nuttig in de relatie middenveld-beleid en in de relatie middenveld-achterban. De bevroegden uit het middenveld zagen vooral de relevantie in van onderzoek voor hun contacten met het beleid. De Administratie Gelijke Kansen meende dat holebi-organisaties - met uitzondering van de koepels, de Holebifederatie en WJNH, en Vieux Rose en De Roze Rimpel- niet geïnteresseerd zijn in onderzoek, omdat ze geen beleidsgerichte werking hebben.

Hoewel middenveldorganisaties in het algemeen vooral de rol van onderzoek in beleidsbeïnvloeding onderstreepten, valt op dat holebi-organisaties hierbij de focus op de relevantie voor de eigen werking plaatsten, terwijl vrouwenorganisaties vooral het belang van onderzoek bij agendasetting benadrukten. Tijdens de interviews kwamen verschillende

---

<sup>43</sup> De Wetenschapswinkel is een aanspreekpunt voor non-profit organisaties die wetenschappelijke ondersteuning zoeken, via onderzoek of advies. De Wetenschapswinkel voert het onderzoek zelf niet uit, maar helpt een vraag naar een onderzoeksvraag te vertalen en bemiddelt tussen de organisatie en de onderzoeker. Het zijn voornamelijk studenten die het onderzoek in het kader van hun eindverhandeling uitvoeren begeleid door ervaren onderzoekers.

voorbeelden aan bod: WJNH 'gebruikte' de zelfmoordcijfers bij holebi-jongeren in zijn erkenningsgesprekken met het Vlaamse Kabinet Jeugd; Het Roze Huis van Antwerpen en de Casa Rosa van Gent waren vragende partij voor een publieksonderzoek dat hun sociale functie aantoonde en (verdere) subsidiëring verantwoordt, enzovoort. De vrouwenorganisaties gaven aan onderzoek vooral te gebruiken voor het opbouwen van dossiers, het opstellen van eisenpakketten, het ondersteunen van eigen projecten enzovoort.

In de focusgroep vrouwen werd gewezen op de nood aan solidariteit tussen het middenveld en de academische wereld. Onderzoekers zouden het ethische weten van gelijkemansorganisaties (uit de buik, kwalitatief) moeten omzetten in statistieken en indicatoren, waar het beleid toch nog altijd vooral oog voor heeft. Verder werd het belang van kwalitatief onderzoek benadrukt, onder meer de maatschappelijke analyse van machtsverhoudingen (bijvoorbeeld met betrekking tot gender). Actie-onderzoek werd als een erg zinvolle, doch in het academische milieu minder positief onthaalde, onderzoeksvorm gezien.

#### 2.6.4 Soort contacten

Het vrouwen- en het holebi-middenveld lijken op grond van de diepte-interviews op verschillende manieren bij onderzoek betrokken: als partner en/of 'waakhond' en als deelnemer.

Verscheidene van de bevroegde organisaties worden regelmatig aangesproken om in stuurgroepen van onderzoek te zetelen. Zo is de NVR bijvoorbeeld stuurgroep lid van verschillende onderzoeksprojecten binnen het Federale Wetenschapsbeleid, en zowel de Holebifederatie als WJNH nemen deel aan de stuurgroep van het ZZZIP-project<sup>44</sup> aan de UGent. Door hun betrokkenheid kunnen ze erover waken dat de onderzoekers relevante gender- en holebi-thema's opnemen. Soms neemt het middenveld zelf het voortouw in het bewaken van de gelijkemansdimensie in onderzoek: het VOK dat met OASES van gedachten wisselt over de genderinvalshoek in de projecten van deze onderzoeksgroep, de NVR die samen met de Universiteit des Femmes een genderscreening van de Belgische gezondheidsenquête uitvoert, zijn slechts enkele voorbeelden.

Naast de inhoudelijke suggesties die ze doen, gaven deze (koepel)organisaties aan over de geschikte kanalen te beschikken om respondenten te werven.

---

<sup>44</sup> Het ZZZIP-onderzoek is een grootschalige survey naar de leefsituatie van holebi's in Vlaanderen. De enquête is terug te vinden op: <http://www.assimilate.be/zzip2/frameset.htm>.

Niet alleen de achterban vormt een potentiële onderzoekspopulatie, ook de organisaties zelf worden bevestigd. De deelname aan onderzoek beperkt zich echter niet tot de rol van respondent, middenveldvertegenwoordigers zijn ook 'consument' van onderzoek. Vooral de stafleden van de NVR en het VOK lezen relevante publicaties en wonen studiedagen bij. Het VOK organiseert interne studiedagen voor zijn leden.

### 2.6.5 Formeel of informeel

Zoals in de contacten met het beleid (zie: 2.4.4) al werd aangehaald, geldt ook voor de relaties met onderzoekers dat een combinatie van formeel en informeel contact loont.

Informeel contacten komen meer voor in organisaties die academica onder hun leden hebben (VOK) of waarvan de stafleden een academische voorgeschiedenis hebben (KAV). Ook bij een hogere contactfrequentie verlopen de contacten met onderzoekers doorgaans informeler. Zo heeft de Holebifederatie regelmatige contacten met steeds dezelfde holebi-onderzoekers in het kader van het expertennetwerk holebi's van het Steunpunt gelijkere kansenbeleid, en de verschillende stuurgroepen waarin ze zetelt. De holebi-organisaties gaven aan dat de contacten met de onderzoekswereld sinds het oprichten van het "expertennetwerk holebi's" sterk verbeterd waren.

### 2.6.6 Informatie

De middenveldorganisaties waren over het algemeen tevreden over de informatie die ze vanuit de onderzoekswereld krijgen. De meeste respondenten gingen ervan uit dat onderzoeksbevindingen toegankelijk zijn voor wie dat wil. Enkel de koepels (de NVR, de Holebifederatie en WJNH) volgen onderzoek actief op, de anderen hebben hier geen tijd voor.

Het manifeste verschil in tevredenheid tussen vrouwen- en holebi-organisaties - holebi-organisaties spraken zich minder positief uit over de informatie die ze vanuit academische hoek kregen - zoals dat naar voren kwam uit de enquête, zagen we niet bevestigd. Wel komen vrouwenorganisaties er soms toevallig op uit dat onderzoekers over relevante informatie beschikken waarover niet gerapporteerd werd. Het holebi-middenveld leek meer tevreden over de consultatie vanuit de onderzoekswereld dan het vrouwenmiddenveld.

De vrouwenorganisaties vonden een betere afstemming tussen de onderzoekswereld en zichzelf wenselijk. Door het middenveld te consulteren, kunnen onderzoekers bij het stellen van prioriteiten (zowel kwantitatief als kwalitatief) immers (meer) rekening houden met de (onderzoeks)vragen van het middenveld, en hun onderzoek mainstreamen

naar gender (en/of seksuele voorkeur). Het holebi-middenveld was dan weer vooral vragende partij voor de vulgarisatie van onderzoek.

- *Betere afstemming*

De NVR wees op de genderblindheid van heel wat statistieken en indicatoren. De benadering van kruispuntdenken (zie: hoofdstuk 3) toepassen in cijfergegevens gebeurt vooralsnog te weinig. Ze miste verder aandacht voor gendergerelateerde thema's, bijvoorbeeld de situatie van éénundergezinnen (de NVR heeft daarom zelf een platform rond dit onderwerp opgericht). Ondanks hun inspanningen tot gendermainstreaming tot nu toe, wezen zowel de NVR als het VOK op het blijvende belang van hun 'waakhondfunctie' in onderzoek.

- *Vulgarisatie*

Zowel de vrouwen- als holebi-organisaties beschikken over kanalen om onderzoek te vulgariseren. De NVR, de Holebifederatie en de KAV besteden aandacht aan onderzoek in hun tijdschriften, respectievelijk Vrouwenraad, de ZiZo en Vrouw & Wereld. De Holebifederatie maakte in opdracht van Gelijke Kansen Vlaanderen het rapport 'Bouwstenen', waarin voor verschillende beleidsdomeinen het relevante onderzoek en beleidsuitdagingen voor holebi's aan bod kwamen. Het Roze Huis van Antwerpen heeft een bibliotheek/infotheek die vooral een studentenpubliek trekt. Het VOK heeft met de jaarlijkse Vrouwendag een breed forum om onderzoek bekend te maken. Daarnaast doet ze dat systematischer en kleinschaliger in haar VOK-kringen.

De Holebifederatie en de Roze Huizen van Antwerpen en Gent gaven echter aan niet voldoende tijd te hebben om onderzoek te vulgariseren voor hun lidorganisaties. Ze pleitten voor meer 'leesbare boekjes' naar hun achterban toe. De Administratie Gelijke Kansen gaf tot nu toe al 12 monografieën uit en dacht eraan ook de resultaten van het S-GKB op deze wijze breder te verspreiden. De Roze Huizen wezen voorts op het belang van vulgarisatie bij hun beleidsbeïnvloeding op het gemeentelijke en provinciale niveau: politici zouden geen boodschap hebben aan onderzoek, tenzij het bondig voorgesteld wordt.

Volgens sommige respondenten uit de focusgroep holebi's is er een publiek voor ge vulgariseerde onderzoeksinformatie. Al viel ook wel te horen dat de gemiddelde holebi even sterk in onderzoek geïnteresseerd is als in beleid, dat betekent: erg weinig. In de focusgroep vrouwen werd gesteld dat onderzoekers het weten vanuit het middenveld dienen te vertalen voor een ruim publiek.

### 2.6.7 Rol beleid

Enkele respondenten vonden dat er stimuli moeten komen vanuit het beleid, in casu Gelijke Kansen Vlaanderen, om onderzoek te mainstreamen. De NVR neemt daartoe steeds een hoofdstuk 'statistiek en genderbudgetting' op in haar memoranda. WJNH wees erop dat de Cel Gelijke Kansen erover waakt dat de koepel in stuurgroepen kan zetelen van onderzoek dat haar achterban aanbelangt.

Daarnaast vond vooral het holebi-middenveld dat het beleid moet bijdragen aan de disseminatie van onderzoek. De Holebifederatie zag de eigenlijke verspreiding als een taak voor het Steunpunt Gelijkekansenbeleid. Ook de Administratie - met uitzondering van het onderzoek dat ze in eigen beheer doet - en het Kabinet Gelijke Kansen zagen hierin een rol weggelegd voor het Steunpunt Gelijkekansenbeleid.

## 2.7. Transnationale contacten

De Vlaamse organisaties werden in de enquête (Wiercx & Woodward, 2004) bevroegd over hun contacten met Europese organisaties, maar omgekeerd gebeurde dat niet. Vlaamse organisaties scoorden met een gemiddelde van 5% zwak op de kennis over Europese organisaties. Slechts 12 van de 45 Vlaamse organisaties onderhielden contacten met Europese organisaties. Dit doet vermoeden dat er geen goede doorstroom van informatie is tussen het Vlaamse en Europese niveau. Wiercx & Woodward (2004) wijzen op het belang van een goede keuze van Europese contactpersonen om het sociale kapitaal van de Vlaamse organisaties te vergroten. Opvallend is dat vooral de centrale organisaties uit het Vlaamse netwerk contacten uitbouwen met centrale Europese actoren. Op die manier kunnen ideeën, concepten en strategieën ontwikkeld op het Europese niveau toch doorstromen naar het Vlaamse niveau. Een risico hierbij is echter dat er een flessenhals ontstaat tussen beide niveaus waardoor organisaties in de periferie van het netwerk de informatie onvolledig of laattijdig ontvangen. Dit 'flessenhals-effect' werd bevroegd tijdens de interviews en focusgroepen.

### 2.7.1 Actoren

De bevroegde gelijkgekansenorganisaties gaven tijdens de diepte-interviews aan weinig contact te onderhouden met Europese of mondiale middenveld- of beleidsactoren. Zoals ook uit de enquête (Wiercx & Woodward, 2004) bleek, ontplooiën vooral de koepelorganisaties transnationale contacten. We overlopen welke actoren op

internationaal niveau volgens de respondenten uit de interviews belangrijk zijn, te beginnen bij de vrouwenorganisaties.

De European Women's Lobby (EWL) was de meest vermelde middenveldorganisatie op Europees niveau. De NVR is vertegenwoordigd binnen EWL, het VOK en het SAMV hebben er occasioneel contact mee. Een groot deel van het Vlaamse vrouwenmiddenveld neemt deel aan de Wereldvrouwenmars, een beweging die een belangrijke katalysator van internationale samenwerking vormt. De NVR wees verder op het belang van de Europese en de Internationale Vrouwenraden, maar schatte de politieke impact ervan niet hoog in. Enkele organisaties hebben ook bilaterale contacten: het Nederlandse E-quality<sup>45</sup> is een gesprekspartner voor de NVR en het SAMV. De KAV staat in contact met verschillende christelijke vrouwenorganisaties in Europa. Het SAMV heeft onder meer banden met vrouwenorganisaties in Turkije en Marokko. Het VOK vond het contact met individuele feministen wereldwijd belangrijker dan met middenveldorganisaties.

De Halebifederatie en het Roze Huis van Antwerpen zijn lid van ILGA-Europe. De politieke medewerkster van de federatie neemt deel aan de tweejaarlijkse conferentie; een vrijwilligster volgt de activiteiten van deze Europese koepel op meer systematische wijze op. De voorzitter en andere vrijwilligers van het Roze Huis wonen eveneens de conferenties en seminars van ILGA-Europe bij. WJNH staat in contact met IGLYO (International Lesbian and Gay Youth Organisation), dat een overlegplatform biedt en vorming geeft, maar had de indruk dat deze koepel niet meer zo actief is als voorheen. Verder had WJNH contact met de Nederlandse organisatie OUTWAY<sup>46</sup>, meer bepaald met de leiding die de Hojo-kampen begeleidt, een vergelijkbaar initiatief als de holebi-jongerenkampen van WJNH.

Contacten met Europese beleidsactoren zijn volgens de Vlaamse gelijkekansenorganisaties nagenoeg onbestaande. De vrouwenorganisaties zijn wel betrokken bij het VN-initiatief Peking 10+. Ze hebben verder af en toe contact met Belgische EU-parlementairen. De NVR was ervan overtuigd dat de Europese Commissie strategisch gezien een interessante partner is, omdat die daadwerkelijk op de besluitvorming weegt, wat niet kan gezegd worden voor de Europese en de Internationale Vrouwenraden.

---

<sup>45</sup> E-quality profileert zichzelf als kenniscentrum voor emancipatie in de multiculturele samenleving. Voor meer informatie: <http://www.e-quality.nl/e-quality/home.asp?paginaam=home&metnaam=e-quality>.

<sup>46</sup> Stichting Outway is een instelling voor sociaal/maatschappelijke diensten en sociale hulpverlening, gericht op homoseksuele jongeren en directe gezinsleden waaronder ouders. Voor meer informatie: <http://www.outway.nl/index2.htm>.



## 2.7.2 Behoefte

Dat ze weinig transnationale contacten hebben, vonden middenveldorganisaties spijtig, maar niet problematisch. Er zijn immers nog veel 'binnenlandse prioriteiten'. Voor heel wat organisaties, vooral bij de grassroots, kwam de uitbouw van de basiswerking op de eerste plaats. De samenwerking tussen middenveldorganisaties onderling en met het beleid is nog voor verbetering vatbaar. Ten slotte werd aangekaart dat ook Wallonië nog onontgonnen terrein is. Het ontbreekt organisaties bovendien aan tijd en menskracht om op transnationaal niveau actief te zijn.

De grassroots vonden het een taak van de Vlaamse koepelorganisaties, de NVR en de Holebifederatie, om contact te onderhouden met belangrijke koepels op Europees (en mondiaal) niveau. De koepels proberen dit, binnen het beperkte tijdsbestek dat ze daarvoor hebben, te doen. De opvolging van het Europese gelijkheidsbeleid zagen de meeste organisaties als een taak van Gelijke Kansen Vlaanderen.

Of en in hoeverre het relevant is om het Europese gelijkheidsbeleid op te volgen door contacten met beleids- en middenveldactoren, hangt samen met de stand van de wetgeving op Europees niveau ten opzichte van het Vlaamse niveau. Wat de doelgroep holebi's betreft, hinkt Europa achterop ten aanzien van Vlaanderen (waar de openstelling van het burgerlijk huwelijk voor holebi's bijvoorbeeld al een verworvenheid is), maar is ze voortrekster met betrekking tot gender mainstreaming.

Het is dan ook niet verwonderlijk dat enkele vrouwenorganisaties het Europese niveau, ondanks de schaarse internationale contacten, opvolgen. Zo heeft de NVR een stafmedewerker voor het Europese luik, organiseerde ze onder meer een studiedag naar aanleiding van de Europese verkiezingen, screende ze de Europese Grondwet en bezorgde haar opmerkingen aan de Belgische EU-parlementairen. De KAV blijft via haar samenwerking met de ACV, die in lijn is met haar hoedanigheid als werknemersorganisatie, op de hoogte van relevante Europese thema's.

## 2.7.3 Doelstelling

Middenveldorganisaties kijken vooral naar het Europese en internationale niveau voor subsidies (beleid), voor de uitwisseling van ideeën en strategieën (beleid en middenveld), en in het kader van internationale solidariteit (middenveld).

- *Subsidies*

Binnen Europa zijn er heel wat agentschappen die projecten subsidiëren (bijvoorbeeld rond het thema sociale inclusie). De bevroegde organisaties zagen echter drempels om

subsidieaanvragen op dat niveau in te dienen. Ten eerste, de ondoorzichtigheid van het Europese subsidielandschap. Ten tweede, de zware dossierlast die zo'n subsidieaanvraag inhoudt. Ten slotte zijn subsidievoorwaarden, zoals meerdere buitenlandse partners hebben of over een aanzienlijk startkapitaal beschikken, niet haalbaar voor de meeste middenveldorganisaties.

- *Uitwisseling van ideeën en strategieën*

Middenveldorganisaties waren vragende partij voor de uitwisseling van ideeën en strategieën met het Europese (en mondiale) niveau. Ze drukten op het belang van selectieve en vertaalde informatie. Selectieve informatie, omdat Vlaamse organisaties de overvloed aan informatie niet kunnen verwerken. De medewerker van de Cel Evenredige Arbeidsdeelname en Diversiteit (EAD) wees er echter op dat het zeer moeilijk is om selectiecriteria op te stellen, al te vaak stoot hij immers per toeval op zeer interessante projecten en methodieken. Vertaalde informatie is belangrijk omdat Vlaamse gelijkemansorganisaties zelf geen tijd hebben om ideeën en strategieën op maat van hun organisatie te herschrijven. De medewerkster van het Europees Sociaal Fonds (ESF), zwaartepunt 5 met betrekking tot de gelijkheid van mannen en vrouwen, betreunde het dat Europese projecten doorgaans stoppen bij 'good practices' en geen werk maken van de disseminatie en implementatie (of mainstreaming) van de ontwikkelde instrumenten.

- *Internationale solidariteit*

Vrouwen- en holebi-organisaties hechtten ten slotte belang aan internationale solidariteit. De Wereldvrouwenmars binnen het vrouwenmiddenveld is hiervan een voorbeeld. Het holebi-middenveld was ervan overtuigd dat internationale solidariteit belangrijker zal worden eens haar binnenlandse eisen (bijvoorbeeld holebi-adoptie) zijn ingewilligd. Daarna zal de beweging haar doelstellingen moeten vernieuwen. Een grotere focus op het buitenland, in de vorm van een 'export van expertise', behoort dan tot de mogelijkheden.

#### 2.7.4 Flessenhals

De bevinding uit de enquête dat vooral de Vlaamse koepelorganisaties, de NVR en de Holebifederatie, in contact staan met Europese centrale organisaties, de EWL voor het vrouwen-, ILGA-Europe voor het holebi-middenveld, werd bevestigd in de interviews.

Dit kan volgens Wiercx & Woodward (2004) problematisch zijn, indien de Europese informatie binnen de Vlaamse koepels niet naar hun achterban doorstroomt. In hun rapport noemen ze dit de zogenaamde 'flessenhals'. De respondenten herkenden deze

constellatie. Door de flessenhals komt informatie niet alleen laattijdig of onvolledig, maar vaak ook niet bij de achterban terecht. Anders dan Wiercx & Woodward (2004) veronderstelden, blijft de informatie niet enkel buiten het bereik van grassroots en/of organisaties in de periferie van het netwerk, maar ook van grotere lidorganisaties.

De NVR is door twee personen uit haar Raad van Bestuur in de EWL vertegenwoordigd. Wat in de EWL aan bod komt (onder meer de screening van resoluties) sijpelt echter niet door tot in de bestuursorganen van de NVR, laat staan tot in het vrouwenmiddenveld. Zo beaamden zowel het SAMV als de KAV geen informatie over de EWL te krijgen via de NVR.

De Holebifederatie is lid van ILGA-Europe. Eén van haar vrijwilligsters is bestuurslid binnen deze Europese koepel. Toch stroomt er weinig tot geen informatie van ILGA-Europe door tot bij WJNH of de Roze Huizen. Op de Raden van Bestuur is er geen rapportering over de werkzaamheden van ILGA-Europe. De holebi-organisaties zagen wel 'verzachtende omstandigheden' voor deze situatie: de personeelsuren binnen de federatie voor het Europese niveau zijn beperkt en de lidorganisaties zijn zelf geen grote vragende partij voor deze informatie.

Toch is het belangrijk om deze flessenhals tegen te gaan, zo was te horen. Ten eerste, omdat het de legitimiteit van de Europese én Vlaamse koepels als spreekbuizen voor de achterban/de doelgroep in vraag stelt. De Europese koepels zouden de belangen van de nationale koepels moeten vertegenwoordigen, nationale koepels die op hun beurt spreekbuizen voor hun achterban zouden moeten zijn. Doordat de interne disseminatie van Europese informatie binnen de Vlaamse koepels al moeilijk loopt, maken hun lidorganisaties zich weinig illusies over deze getrapte representatie. Dat de EWL of ILGA-Europe weten wat er leeft binnen de achterban van respectievelijk de NVR en de Holebifederatie leek hen zeer onwaarschijnlijk. De flessenhals verzwakt, ten tweede, de mobilisatiekracht van de koepels. Informeren is immers een voorwaarde tot mobiliseren, zo werd gesteld.

De respondenten uit de focusgroepen gaven aan dat de Holebifederatie niet genoeg geïnteresseerd is in de werking van ILGA-Europe en daardoor haar bestuursleden en achterban niet motiveert om deel te nemen aan internationale activiteiten. Anderzijds werd geopperd dat wie echt informatie wil van het Europese niveau die ook ter persoonlijke titel kan bekomen; aansluiten bij ILGA-Europe als individu is immers mogelijk.

Voorts stelden de respondenten uit de focusgroep vrouwen dat de meerwaarde van transnationaal contact erin ligt dat men een genuanceerd(er) standpunt kan innemen dat de nationalistische focus overstijgt. Een knelpunt zagen ze in de subsidiëringpolitiek die

organisaties er bijna toe dwingt om zich langs Vlaamse zijde te verenigen. Hiernaar werd verwezen als een vorm van 'geïstitutionaliseerd nationalisme'.

## 2.8. De fluwelen driehoek?

De uitdiepingen van het valorisatie-onderzoek probeerden in kaart te brengen of er voor de verschillende groepen (vrouwen en holebi's) een fluwelen driehoek (zie 1.2.1) kon worden vastgesteld. De bevindingen van de netwerkanalyse geven in elk geval sterke indicaties in die richting. In het hoofdstuk 4 (zie vooral 4.3.2) wordt dit nog duidelijker wanneer de strategieën tot beleidsbeïnvloeding beschreven worden.

Verschillende respondenten gaven hun mening op het concept van de fluwelen driehoek. Zo werd tijdens de diepte-interviews opgemerkt dat de driehoek als een driedimensioneel model moet gezien worden: de fluwelen driehoeken per beleidsniveau verschillen en staan in interactie met elkaar. De informele netwerken zijn voor deze interactie van groot belang. De media werden vaak aangehaald als een vierde actor in de driehoek (zie verder 4.3.3). Tevens zijn er dwarsverbindingen: de fluwelen driehoek met betrekking tot gelijke kansen maakt deel uit van een groter landschap van driehoeken met betrekking tot andere beleidsdomeinen. Een uitwisseling tussen de verschillende actoren van al die driehoeken kan een enorme inhoudelijke verrijking teweegbrengen volgens de respondenten.

In de praktijk positioneert de Administratie Gelijke Kansen zichzelf op de verbinding tussen de hoek middenveld en politiek.

Tijdens de focusgroep holebi's klonken er kritische bemerkingen met betrekking tot dit model. Het werd gezien als een piramide die met haar topje aan het beleid hangt en in de helft is afgekapt, dus niet tot aan de basis komt'. Hiermee werd aangegeven dat de middenveld- en beleidsactoren actief in de driehoek geen voeling meer zouden hebben met de feitelijke 'basis'. Ook de focusgroep vrouwen was kritisch en zag de fluwelen driehoek onderhevig aan veranderingen in (politieke) machtsverhoudingen. Dit werd ook in de diepte-interviews regelmatig aangehaald: als de informele netwerken door verkiezingsuitslagen ontbinden doordat er nieuwe actoren op het toneel verschijnen, moet het werk vaak van voor af aan weer herbeginnen (zie ook 2.4.4).

Concluderend kunnen we stellen dat het model van de fluwelen driehoek zowel voor vrouwenorganisaties als voor holebi-organisaties opgaat. De persoonlijke netwerken, het informele karakter en de flexibele structuur van de driehoek worden voor beide doelgroepen zeer duidelijk wanneer we kijken naar de strategieën tot beleidsbeïnvloeding

(hoofdstuk 4). Voor meerdere respondenten uit de focusgroepen was deze voorstelling evenwel te ideaaltypisch.



## 3. Ideeën en concepten

In de vragenlijst peilden Wiercx & Woodward (2004) niet alleen naar de contacten die organisaties onderhielden, maar ook naar de ideeën en de concepten die ze centraal stelden. De organisaties kregen een aantal algemene beschouwingen rond gelijkemansorganisaties voorgelegd. Vervolgens werden hun gerapporteerde doelstellingen en prioriteiten onder de loep genomen en werd hun visie op twee centrale concepten, '(gender) mainstreaming' en 'diversiteit', van naderbij bekeken.

In de diepte-interviews en de focusgroepen werd vooral ingezoomd op dit laatste aspect: hoe kijken gelijkemansorganisaties in Vlaanderen vandaag de dag naar mainstreaming en diversiteit en wat verstaan ze er onder? Zijn ze bekend met het kruispuntdenken? En wat zijn hun visies op deze beleidsmatige en theoretische ontwikkelingen in het huidige gelijkemansbeleid? We brengen in kaart of er verschillende, en zo ja, welke, denkbeelden bij de organisaties en de beleidsactoren bestaan.

### 3.1. Kwantitatieve bevindingen (Wiercx & Woodward, 2004)

#### 3.1.1 Algemene beschouwingen

In de enquête werden een aantal stellingen aan vrouwen- en holebi-organisaties voorgelegd. Uit de analyse bleek dat de grote meerderheid van de Vlaamse gelijkemansorganisaties positief reageerde op de stelling dat er nog steeds belangrijke strijdpunten zijn voor de eigen doelgroep. Zowel de Vlaamse vrouwenbeweging als de holebi-beweging stonden positief ten opzichte van de andere beweging en schatten elkaars nut hoog in. Op enkele uitzonderingen na vonden de vrouwenorganisaties van de holebi-organisaties en vice versa dat zij nog steeds belangrijke strijdpunten hebben. Toch bleken de vrouwenorganisaties iets meer verdeeld over de nood aan een holebi-beweging dan andersom. Over de volgende stelling, dat gelijkemansbewegingen aan relevantie inboeten nu ze meer geïnstitutionaliseerd zijn, liepen de meningen sterker uiteen. Holebi-organisaties waren het vaker oneens met deze uitspraak. Op het vlak van deze algemene beschouwingen wijken de meningen van beide doelgroepen dus weinig tot niet van elkaar af. Er waren echter wel verschillen te vinden tussen holebi- en vrouwenorganisaties met betrekking tot specifieke thema's.

### 3.1.2 Doelstellingen en prioriteiten

De enquête peilde naar de mate van belangrijkheid van zeven 'vrouwenthema's' en twee 'holebi-thema's'<sup>47</sup>. Thema's die eerder als vrouwenthema's geduid kunnen worden (bijvoorbeeld: pariteit, geweld tegen vrouwen) schatten de holebi-organisaties als minder belangrijk in. Omgekeerd beschouwden de vrouwenorganisaties thema's die vooral relevant zijn voor holebi's (bijvoorbeeld: anti-discriminatie) als minder prioritair. Deze tendens werd zowel op het Vlaamse als op het Europese niveau vastgesteld. Ook bemerkten Wiercx & Woodward (2004) verschillen tussen de Vlaamse en de Europese organisaties. Deze schreven de auteurs voor een stuk toe aan de politieke context (bijvoorbeeld: dat de anti-discriminatiewetgeving meer aandacht krijgt op het Europese dan op het Vlaamse niveau kan verklaard worden doordat deze wetgeving op Vlaams niveau al bestaat). Toch lijken er, los van de politieke context, ook andere prioriteiten gesteld te worden op beide beleidsniveaus (bijvoorbeeld: ontwikkelingssamenwerking krijgt amper aandacht van Vlaamse gelijkemansorganisaties terwijl dit op Europees niveau niet zo is).

Met betrekking tot zeven 'vrouwenthema's' en twee 'holebi-thema's' werd aan de organisaties gevraagd of ze vinden dat de Europese Unie actie moet ondernemen<sup>48</sup>. Het was moeilijk om een vergelijking naar doelgroep te maken, omdat er zo weinig holebi-thema's bevestigd zijn. Wat evenwel opvalt is dat er in de holebi-beweging meer eensgezindheid leek te bestaan rond de bevestigde holebi-thema's dan bij vrouwenorganisaties over de thema's van de vrouwenbeweging.

De Vlaamse organisaties vonden dat het gelijkemansbeleid verder moet worden uitgebouwd op Europees niveau. Voor de thema's die Wiercx & Woodward (2004) hebben voorgelegd waren de Vlaamse organisaties meer vragende partij om deze op de Europese

---

<sup>47</sup> Elk van deze thema's zijn punten die de European Women's Lobby (EWL) of de International Lesbian and Gay Association-Europe (ILGA-Europe) op hun agenda hebben staan, ofwel thema's die binnen de vrouwenbeweging nog steeds veel discussie kennen zoals de kwestie rond abortus, prostitutie of het quota-vraagstuk. De 'vrouwenthema's' zijn: betaald ouderschap voor mannen, recht op abortus in een vroeg stadium, legalisering van prostitutie, huiselijk geweld, maatregelen tegen mensenhandel, quota voor vrouwen in de Europese Commissie en het Europese Hof van Justitie en leeftijdsdiscriminatie. De 'holebi-thema's' zijn de openstelling van het huwelijk en adoptierecht voor koppels van hetzelfde geslacht.

<sup>48</sup> In de vraag "In hoeverre vindt uw organisatie dat de Europese Unie actie moet ondernemen in volgende onderwerpen?" zijn twee aspecten besloten: er werd ten eerste bevestigd of een organisatie actie (regelgeving, actiekader, ...) verwacht met betrekking tot de thema's. Bovendien ging de vraag na of het wenselijk is dat deze actie op het Europese niveau gebeurt.



agenda te krijgen dan de Europese organisaties zelf. Als ze dit gegeven naast de bevindingen uit de sociale netwerkanalyse legden, vroegen ze zich af waarom de Vlaamse organisaties dan niet meer concrete stappen ondernamen voor een grotere betrokkenheid op het Europese niveau van de gelijkheidsorganisaties. De diepte-interviews en de focusgroepen toonden aan dat middenveldorganisaties nog tal van 'binnenlandse' prioriteiten hebben die in de context van schaarse middelen (tijd en menskracht) voorrang krijgen (zie: 2.7.2).

### 3.2. Gender mainstreaming en diversiteit

Zowel (gender) mainstreaming als diversiteit zijn relatief nieuwe begrippen in het gelijkheidsbeleid. Ze zijn het product van transnationale overwegingen en processen. Waar de VN en NGO's de belangrijkste actoren zijn in de totstandkoming van het concept gender mainstreaming, vinden de termen diversiteit en diversiteitsmanagement hun oorsprong o.a. in de Amerikaanse bedrijfswereld.

De vraag ligt voor of er consensus bestaat over de invulling van het begrip mainstreaming. Onderzoek bij experts inzake gelijke kansen toont aan dat er grote eensgezindheid is over de betekenis van de term (Van Roenburg & Spee, 2004). Uit het onderzoek van Van Roenburg & Spee (2004:26) kwam naar voren dat de verdere verspreiding van gender mainstreaming een belangrijk aandachtspunt blijft voor de vrouwenbeweging. Inzicht in het concept (gender)mainstreaming en de invulling ervan is dus ook nu nog relevant, en werd in dit onderzoek bij de verschillende respondenten bevestigd.

Er is tot nu toe weinig onderzoek dat aangeeft dat de diversiteitsbenadering een draagvlak heeft bij de Vlaamse gelijkheidsorganisaties. Dit was een goede reden om tijdens de interviews en de focusgroepen bij de Vlaamse organisaties ook naar de betekenis van de term diversiteit te peilen.

In de enquête hebben Wiercx & Woodward (2004) verschillende aspecten van (gender) mainstreaming en diversiteit bevestigd, namelijk in hoeverre zijn organisaties bekend met de begrippen, in hoeverre zien ze deze benaderingen als een prioriteit, en gebruiken ze de termen. Ze zijn ook nagegaan of de organisaties mainstreaming in de praktijk brengen en hoe ze de term diversiteit beoordelen. Deze bevindingen werden ruimschoots verdiept met de gegevens uit de diepte-interviews en de focusgroepen. De aanvulling met de visies van de beleidsactoren geeft ons ook een indicatie over de verschillen of overeenstemming in visies tussen beleids- en middenveldactoren. Tevens werd de verspreiding van deze ideeën en concepten in kaart gebracht.

## 3.2.1 Mainstreaming

### 3.2.1.1 Definitie

In de enquête hebben Wiercx & Woodward (2004) geen definitie voorgelegd. Mainstreaming, en vooral gender mainstreaming, is volgens de auteurs een centraal begrip in het huidige gelijkekansenbeleid. Zij gingen ervan uit dat een organisatie die het begrip niet bij naam kent, het gelijkekansenbeleid niet actief opvolgt – althans wat het genderaspect betreft.

De algemeen aanvaarde definitie van gender mainstreaming is die van de Raad van Europa:

*“Het (re)organiseren, verbeteren, ontwikkelen en evalueren van beleidsprocessen, op zo’n manier dat een perspectief van gendergelijkheid wordt ingebouwd in al het beleid op alle niveaus in alle fasen, door de actoren die normaal dat beleid maken” (Raad van Europa, 1998).*

Dezelfde strategie van transversale benadering kan voor andere gelijkekansenperspectieven worden toegepast. In het algemeen is de term ‘mainstreaming’ gangbaar.

De bovenstaande definitie werd in de diepte-interviews door verschillende actoren aangehaald. Gelijkekansenorganisaties gaan zeer pragmatisch met mainstreamen om: het wordt gezien als emancipatorisch werken door op elk domein na te denken over genderaspecten en/of holebi-aspecten. Vrouwenorganisaties benadrukken dat het geen holle slogan mag blijven maar zich moet vertalen in specifieke maatregelen. Hiertoe is een specifieke controlepost van de mainstreaming, een vereiste. De toepasbaarheid van mainstreaming voor andere gelijkekansenperspectieven, in concreto voor holebi’s, werd regelmatig aangehaald, ook door vrouwenorganisaties. Holebi-organisaties bemerken dat het afhangt van de omstandigheden van een doelgroep op een bepaald domein of het veilig genoeg is om te mainstreamen, of dat er niet beter een apart beleid behouden wordt. Mainstreamen waar het kan, een aparte aanpak waar het moet, zo klonk het.

### 3.2.1.2 Bekendheid

De enquête toonde al aan dat de grote meerderheid van de Vlaamse vrouwenorganisaties het begrip mainstreaming kent. Bij de holebi-organisaties was net niet de helft bekend met de term. Op Europees niveau was het begrip eveneens bekend bij de meeste organisaties.

Tijdens de kwalitatieve fase werd duidelijk dat het concept vooral bekend is bij de actoren die vaak met beleid in contact staan, en bij diegenen die regelmatige contacten onderhouden met het vrouwenmiddenveld en/of een feministisch engagement hebben (gekend).

#### 3.2.1.3 Disseminatie

In de diepte-interviews en de focusgroepen gingen we na hoe deze concepten zich verspreiden. De administratie van Gelijke Kansen Vlaanderen deed grote inspanningen om de definitie en de documenten van de Raad van Europa te verspreiden. Het werd vertaald naar het Nederlands, als brochure uitgegeven en er werden verschillende studiedagen rond georganiseerd. Deze publicatie bleek bekend bij de grote holebi- en vrouwenorganisaties. De verspreiding liep dus top-down, en het Vlaamse gelijkheidsbeleid speelde hier een centrale rol in.

#### 3.2.1.4 Prioriteit

Wiercx & Woodward (2004) splitsten de vraag naar mainstreaming op in twee deelvragen, één over gender mainstreaming en één over mainstreaming van de holebi-thematiek<sup>49</sup>. De gelijkheidsorganisaties beschouwden mainstreaming vooral als een prioriteit met betrekking tot de eigen doelgroep. Bijna 80% van de Vlaamse vrouwenorganisaties vond gender mainstreaming een (eerder) grote prioriteit. Ook de overgrote meerderheid van de vrouwenorganisaties (circa 85%) op Europees niveau beschouwde gender mainstreaming als een (eerder) grote prioriteit. Op de vraag naar mainstreaming van de holebi-thematiek antwoordden de vrouwenorganisaties enigszins anders. Slechts een minderheid (ongeveer 25%) van de Vlaamse vrouwenorganisaties gaf dit aan als een prioriteit. Op Europees niveau was vooral de grote non-respons op deze vraag opvallend. De overgrote meerderheid van de Vlaamse holebi-organisaties (ruim 80%) zag mainstreaming van de holebi-thematiek als een (eerder) grote prioriteit. Ook de drie Europese holebi-organisaties gaven te kennen dat ze holebi-mainstreaming als een prioriteit beschouwen. Om een tegengewicht te bieden aan dit 'eigen doelgroep eerst' - denken stapte het huidige Vlaamse gelijkheidsbeleid af van de term (gender)mainstreaming. Holebi's en vrouwen worden niet langer als monolithische blokken ervaren, en meer en meer aandacht wordt gelegd op de deelgroepen met de minste kansen in de groep vrouwen of holebi's, of

---

<sup>49</sup> Gender mainstreaming is in de vragenlijst omschreven als 'het streven voor het opnemen van gelijkheid tussen mannen en vrouwen in alle beleidsterreinen', mainstreaming van de holebi-thematiek als 'het streven voor het opnemen van de holebi-thematiek in alle beleidsterreinen'.

op de combinatie van discriminatiefactoren. Het nauwe verband van genderopvattingen met de holebi-thematiek was ook in de holebi-wereld voelbaar. De beleidsactoren vernoemden de open coördinatiemethode als sturingsstrategie om aan mainstreaming, of geïntegreerd beleid, te doen.

#### 3.2.1.5 Gebruik

Wiercx & Woodward (2004) vroegen de organisaties of ze de term mainstreaming gebruiken in hun beleidsbeïnvloeding en public relations<sup>50</sup>. De vrouwenorganisaties bleken niet alleen beter bekend met mainstreaming, ze gebruiken de term in verhouding ook meer dan de holebi-organisaties. De Europese organisaties hanteren het concept vaker dan de Vlaamse. Op Vlaams niveau wordt mainstreaming meer gebruikt in functie van beleidsbeïnvloeding dan van public relations. Dit betekent dat de organisaties een verschil maken in hun benadering ten aanzien van het beleid en het algemene publiek. Tijdens de diepte-interviews werd dit overal bevestigd. De Holebifederatie kent en gebruikt de term mainstreaming in overleg met beleid en vrouwenorganisaties. De term werd ten aanzien van de achterban niet gebruikt wegens te onbekend. De Roze huizen waren dan ook veel minder bekend met de term. Tijdens de interviews werd soms duidelijk dat er aan interne mainstreaming gedaan werd zonder daarom dit woord ervoor te gebruiken. Het is duidelijk vakjargon. Het Steunpunt Allochtone Meisjes en Vrouwen (SAMV) liet het gebruik van de term mainstreaming achterwege, maar dit om inhoudelijke bezwaren: de vraag werd gesteld of mainstreaming niet indruist tegen het diversiteitsdenken. Vrouwenorganisaties in het algemeen gebruiken de term intern frequent, maar niet naar het brede publiek. Gendermainstreaming werd als erg belangrijk ervaren om een geïntegreerde aanpak te bekomen. De nood aan een soort waakhondfunctie van gendermainstreaming, dus niet *of* mainstreaming *of* een verticaal beleid, maar eerder en-en, kwam vaak ter sprake.

#### 3.2.1.6 Toepassing in de praktijk

In de enquête hebben Wiercx & Woodward (2004) de organisaties gevraagd in welke beleidsdomeinen ze aan beleidsbeïnvloeding doen<sup>51</sup>. Hoewel de meerderheid van de organisaties mainstreaming (ten aanzien van de eigen doelgroep) als een prioriteit

---

<sup>50</sup> De antwoorden op deze vragen hadden betrekking op de organisaties die aangaven dat ze het begrip mainstreaming kenden.

<sup>51</sup> Er werd de organisaties een lijst voorgelegd en de vraag luidde: 'In welke beleidsdomeinen tracht uw organisatie het beleid rond gelijke kansen te beïnvloeden?'.

beschouwt, blijkt een integrale aanpak niet echt voor te komen. Het aantal terreinen dat organisaties opvolgen is eerder gering<sup>52</sup>. De beleidsdomeinen die wel aandacht krijgen, verschillen lichtjes tussen de vrouwen- en de holebi-organisaties. De vrouwenorganisaties investeren vooral in Gelijke kansen, Werkgelegenheid en arbeid, Onderwijs en vorming, Sociale zaken en Welzijn en gezondheid. De holebi-organisaties hebben ook oog voor Gelijke kansen, Onderwijs en vorming, Sociale zaken en Welzijn en gezondheid. Daarnaast dragen ook het Binnenlands beleid en het Jeugdbeleid hun belangstelling weg. Werkgelegenheid en arbeid lijken minder prioritair voor de holebi-beweging.

Actoren van het Gelijkekansenbeleid gaven aan dat ten aanzien van de andere beleidsdomeinen gender- of holebi-mainstreaming moet vertaald worden naar een zeer concrete invulling (concrete beleidsvoorstellen). Welke thema's een mainstreaming behoeven is sterk verschillend voor de doelgroepen van vrouwen en holebi's. Daar de oorzaken van achterstellingsmechanismen immers verschillend kunnen zijn, was het voor beleidsactoren duidelijk dat het een grote uitdaging is om dit per doelgroep te concretiseren voor de verschillende relevante beleidsdomeinen. Het betreft een technische kwestie waartoe men het domein waarin men wilt gaan mainstreamen goed moet kennen. Om dit effectief te concretiseren werd de bijdrage van de organisaties belangrijk gevonden, en hier werd het gebrek aan visie en input vanuit de organisaties opgemerkt.

#### 3.2.1.7 Overeenstemming visies

Tijdens de diepte-interviews werd nagegaan of de visies van organisaties en beleid overeenstemmen. Het werd snel duidelijk dat organisaties zich aanpassen aan het vakjargon van de regerende minister van Gelijke Kansen. Mainstreaming werd toch veelal ervaren als een theoretisch concept dat van bovenaf doorsijpelde, en werd niet gevoeld als gegroeid vanuit de dagdagelijkse praktijk. Geïnterviewden die totaal onbekend waren met de term, konden de idee die erin vervat zit zeker wel herkennen vanuit hun eigen werking.

Door de vrouwenorganisaties werd onderling een gelijkaardige visie over mainstreaming verondersteld. Ook over de belangrijkheid van mainstreaming en de nood aan een concrete vertaling naar beleidsinitiatieven (bijvoorbeeld genderbudgetting) waren zij het eens. Het inherente gevaar van gender mainstreaming (de aandacht voor vrouwen zou

---

<sup>52</sup> Het moet wel gezegd worden dat de NVR en het VOK een integrale benadering toepassen in hun werking.

hierdoor wel eens helemaal kunnen verdwijnen) werd regelmatig aangehaald, waardoor de nood aan een categoriaal beleid steevast werd herhaald.

Het SAMV haalde het probleem van gendermainstreaming voor hun doelgroep van allochtone vrouwen aan. Het negeren van de notie etniciteit kon voor hen niet, een reden om het begrip gendermainstreaming dan ook niet te hanteren. Mainstreaming druiste voor hen in tegen diversiteitsdenken (zie 3.2.1.6).

Holebi-organisaties kenden het begrip mainstreaming veel minder, en haalden de recente snelle evolutie van de holebi-thematiek in het beleid aan. Na jarenlang werken aan de grondbeginselen van gelijke rechten, is het mainstreamen van de holebi-thematiek over relevante domeinen een recent aandachtspunt.

## 3.2.2 Diversiteit

### 3.2.2.1 Definitie

Diversiteit lijkt op het eerste gezicht een eenvoudig begrip, maar wat het precies inhoudt, is moeilijk te vatten. Het is een zeer recent begrip op het Europese gelijkenterrein, maar wordt natuurlijk wel veel gebruikt in de omgangstaal. Het heeft als nadeel dat het een soort containerbegrip is, en het wordt door veel actoren op veel verschillende manieren gebruikt.

Het begrip 'diversity' is gelanceerd om de negatieve kanten van positieve acties op de arbeidsplek te doen vergeten. De term is vanuit de bedrijfswereld en de Verenigde Staten overgewaaid naar Europa en vormt onder andere een van de kernthema's van het Nederlandse minderhedenbeleid. In het Europese beleid is het begrip diversiteit recent gekoppeld aan de implementatie van het anti-discriminatiebeleid.

Actoren van het Vlaamse Gelijkekansenbeleid maken anno 2005 geen onderscheid meer in belangrijkheid van gelijke kansen voor vrouwen en holebi's, en gebruiken het model van het kruispuntdenken om aandacht te hebben voor de verschillende assen (leeftijd, gender, seksuele voorkeur, etniciteit, handicap, ...) waarop achterstellingen kunnen ontstaan. Per beleidsdomein kan een bepaalde as belangrijker zijn dan de anderen, zo stelden ze, en als beleidsactor vond men dan dat men recht had op een primaire invalshoek. Binnen de gekozen primaire invalshoek is wel gevoeligheid geboden voor al die verschillende assen die een grote impact hebben in die primaire groep, die niet homogeen is. Hiermee worden doelgroepen niet langer als monolithische blokken gezien, maar komt er aandacht voor de verschillen in een groep, en tussen groepen. Kruispuntdenken heeft in deze materie een duidelijke relevantie, en wordt in concreto

vertaald naar aandacht voor de deelgroepen binnen de doelgroep die het extra moeilijk hebben.

#### 3.2.2.2 Bekendheid

De overgrote meerderheid van de bevraagde organisaties geeft aan het begrip diversiteit te kennen. Omdat het een normaal woord is in het Algemeen Nederlands is dit niet verwonderlijk. Voor holebi-organisaties ligt het begrip makkelijker in de mond dan mainstreaming. Waar mainstreaming voor hen veelal onbekend is, wordt diversiteit goed begrepen en vlot vertaald naar de brede publieke opinie en de achterban als aandacht hebben voor de verschillen in de doelgroep, of breder, voor verschillende maatschappelijke leefvormen.

#### 3.2.2.3 Disseminatie

De vernieuwende visie van de huidige minister voor Gelijke kansen, werd gemengd onthaald door de gelijkemansgroepen. Door de jonge beleidstermijn van de huidige Minister van Gelijke Kansen op het moment van het onderzoek, werd door haar medewerkers gevoeld dat men er nog niet in geslaagd was om de ontwikkelde visie voldoende duidelijk aan de gelijkemansorganisaties over te brengen. Het concrete beleid is immers pas opgestart en het moet nog duidelijk worden hoe de visie zich in praktijk zal vertalen. Dat elke minister haar eigen accent in het jargon van gelijke kansen wil leggen, mag duidelijk zijn.

De vrouwenbeweging vond de theoretische concepten die komen binnenwaaien soms wel nuttig, om theoretische kaders, of nieuwe denkbeelden aangereikt te krijgen. Ze gaan na wat het voor de eigen organisatie kan betekenen, of ze er iets mee kunnen doen, en hoe ze het plaatsen als ze het vertalen naar de eigen organisatie of de eigen principes. De herkenning treedt dan vaak op, omdat wat 'van bovenaf' komt wel vaak een analyse is van wat er in het middenveld leeft.

#### 3.2.2.4 Prioriteit

Het onderzoek van Wiercx & Woodward (2004) bracht al aan het licht dat de holebi-organisaties een hogere prioriteit toekennen aan het 'ijveren voor een diversiteitsbeleid' dan de vrouwenorganisaties. Terwijl circa 52% van de Vlaamse vrouwenorganisaties aangaf dat dit een (eerder) grote prioriteit vormt, stemde ongeveer 73% van de holebi-

organisaties hiermee in. Op Europees niveau plaatste ook ongeveer de helft van de vrouwenorganisaties diversiteit hoog op de agenda<sup>53</sup>.

#### 3.2.2.5 Gebruik

De enquête (Wiercx & Woodward, 2004) toonde slechts minieme verschillen in het gebruik van de term diversiteit naar beleidsniveau en doelgroep. Het aandeel organisaties dat aangaf diversiteit te gebruiken in beleidsbeïnvloeding en public relations lag hoger op het Europese dan op het Vlaamse niveau. De Vlaamse holebi-organisaties gebruikten de term iets meer in beleidsbeïnvloeding dan de vrouwenorganisaties, maar ook hier is het verschil erg klein.

Door de interviews kunnen we aanvullend stellen dat ook het SAMV en de Roze Huizen de term diversiteit gebruiken, al dan niet aangepast aan het eigen publiek. Het jargon uit de beleidsbrief gebruiken om gehoor te krijgen bij de overheid, was een wijdverspreid gebruik. Het gevoel hiertoe gedwongen te worden voor het verkrijgen van de broodnodige subsidies was alom aanwezig: diversiteit in extremis gaan gebruiken om te laten zien dat het nog nodig is te bestaan.

Tijdens de interviews werd aangegeven dat een theoretische onderbouw kan functioneren als eye-opener, waarna er tot actie kan worden overgegaan, een begin van verandering. Beleidsactoren vertalen de theoretisch onderbouw naargelang hun gesprekspartners. Het is duidelijk niet de bedoeling dat alle gelijkemansorganisaties zich het academische discours eigen maken. Ze waren zich bewust van het gevaar van misbruik van de term diversiteit.

#### 3.2.2.6 Toepassing in de praktijk

Met de laatste beleidsnota van Minister Van Brempt (de enquête van Wiercx & Woodward (2004) dateert van voor haar legislatuur) vond het begrip diversiteit meer ingang in de vrouwenorganisaties. Dit had dan ook zeker invloed op het aanpassen van taalgebruik in het schrijven van (bijvoorbeeld) subsidiedossiers. Zoals hierboven al aangegeven, had de visie van het gelijkemansbeleid tot op het moment van dit onderzoek zich nog niet kunnen vertalen in een duidelijke praktijk.

Vrouwenorganisaties waren wel bevreesd voor de ontwikkeling naar een diversiteitsdenken. Ze waren bang dat het thema vrouwen steeds minder geld zal krijgen, en de andere thema's altijd maar meer. Tevens vreesden zij dat vrouwen als thema steeds

---

<sup>53</sup> We kunnen op het Europese niveau geen vergelijking maken over mainstreaming als prioriteit naar doelgroep, omdat we niet over voldoende gegevens over de Europese holebi-organisaties beschikken.



meer onzichtbaar wordt, en er dus naast de beperking van middelen, ook een beperking in aandacht voor vrouwen optreedt. Vrouwenorganisaties betreurden het heel erg dat vrouwen, als kansengroep, verdwenen zijn. Een beetje gelijkaardige opmerkingen hoorden we ook uit de holebi-hoek. De modale holebi krijgt volgens hen geen aandacht meer, er is enkel nog aandacht voor de 'zwaksten' in de groep (de allochtone holebi, de oudere holebi, ...). Dus ook hier klonk de vrees dat de groep an sich geen 'doelgroep genoeg' meer is.

De holebi-organisaties zijn echter voorstander voor het gebruik van 'diversiteit', en hadden het concept al uitgewerkt in hun Holebigem-campagne<sup>54</sup>. Met deze campagne wilden zij de diversiteit belichten, uitdragen en waarderen. Deze visie wordt door de Holebifederatie nu vertaald naar alle facetten van hun beleid, in plaats van enkel in de campagne. Ook met ludieke acties probeert de Holebifederatie de idee van verscheidenheid en diversiteit aan een ruim publiek kenbaar te maken, zonder daarom meteen de termen zelf te hanteren. Kritiek klonk hier door de vrouwen actief in de beweging: gender is te weinig een aandachtspunt binnen de Holebifederatie, en er heerst een vrouwenvriendelijke cultuur. Met de recente statutenwijziging probeert de federatie hieraan tegemoet te komen<sup>55</sup>.

Diversiteit op de arbeidsmarkt is duidelijk al langer een thema dat vanuit Europese wetgeving doorsijpelde naar Vlaams niveau. De uitwerking op Vlaams niveau werd bevestigd bij de Administratie Werkgelegenheid. Hun visie werd opgebouwd door de veelvuldigheid aan contacten met het Vlaamse tewerkstellingsbeleid, en doorgegeven aan de partners op de arbeidsmarkt. Diversiteit vertaalde zich daar in streefcijfers, liefst uitgesplitst naar kansengroepen. Naast dit 'openen van deuren', staat 'openen van ogen' in de uitwerking: het aanpakken van vooroordelen, het scheppen van een klimaat waarin verschillen normaal worden bevonden. Dit aanpakken, het 'openen van praktijken' is het derde punt: het vastleggen in procedures, regels. Diversiteit wordt op deze manier vertaald naar een concrete werking, zonder grote theorieën. Verschillen worden gezien als veranderlijk, als normaal, als een meerwaarde, en diversiteit als 'doen'. Ook hier kwam de frase 'inclusief waar het kan, categoriaal waar het moet' aan de orde.

---

<sup>54</sup> Dit was een campagne van de Holebifederatie, Wel Jong Niet Hetero en Sensoa. Zie [www.holebigem.be](http://www.holebigem.be).

<sup>55</sup> De statutenwijziging voorziet een gedeeltelijke man-vrouwpariteit om tegemoet te komen aan de ondervertegenwoordiging van vrouwen in de bestuursorganen.

### 3.2.2.7 Overeenstemming visies

Dat het begrip diversiteit brede ingang kent bij de gelijkemansorganisaties betekent nog niet dat ze er dezelfde invulling aan geven. De visie binnen de eigen doelgroep werd - zover kon worden nagegaan - aangevoeld als een gedeelde visie. Verschillende actoren gaven aan niet te weten of de visies doelgroepoverschrijdend overeenstemmen of niet. Er was duidelijk geen tot weinig overleg tussen vrouwenbeweging, holebi's, SAMV, enzovoort. Verschillende respondenten gaven aan dat het vroegere ad nominatim overleg een goede gelegenheid was elkaar te ontmoeten, expertise en ervaringen uit te wisselen en elkaars visie te leren kennen. Dit overleg is gestopt, wat door de respondenten werd betreurd (zie ook: 2.2.4.4). Een dergelijk overleg waarin ruimte is voor discussie over inhoudelijke concepten, werd als wenselijk ervaren. Het 'opleggen van diversiteit' door beleid aan de holebi- en vrouwenbeweging werd immers gezien als niet opportuun. Een overleg en uitwisseling kan er echter voor zorgen dat het idee van diversiteit gedragen wordt, zodat de actoren zich mede-eigenaar voelen en er samen voor willen gaan. Met andere woorden: door overleg en uitwisseling kan de motivatie van binnen uit groeien, en hoeft de vraag niet (enkel) van bovenaf te komen.

Diversiteit werd door heel verschillende actoren op verschillende manieren gebruikt. Voor het domein werkgelegenheid bijvoorbeeld, werd duidelijk dat groepsrechten een brug te ver waren voor vele stakeholders, omdat alles op individueel niveau wordt bekeken. Diversiteit past in dat kader, mainstreaming niet. De vaak kwantitatieve interpretatie van het begrip diversiteit (bijvoorbeeld in quota) door deze actoren werd door de Holebifederatie beklagd. Maar ook intern binnen de doelgroepen is het verschil tussen aandacht voor specifieke doelgroepen en een geïntegreerde benadering niet altijd duidelijk. Niet iedereen vond het nodig dat de visies onderling op alle geledingen overeenstemmen; waar het om gaat is wat ze doen, klonk het.

Het gevaar bij de idee van diversiteit als aandacht voor de deelgroepen in de doelgroepen, is dat dit ten koste kan gaan van de erkenning dat er nog een structureel probleem is, en dat men enkel nog het probleem ziet bij dat deel van de doelgroep. Dit is wat het gevaar van het diversiteitsdiscours genoemd wordt. Tevens werd opgemerkt dat men aandachtig moet opletten voor kwantitatieve doelstellingen, om niet te vervallen in zogenaamde 'benchmarking fallacy': het nastreven van cijfers, terwijl er niet wordt nagedacht over de achterliggende machtsstructuren.

In het algemeen werd duidelijk dat de eerste beleidsnota van de nieuwe minister<sup>56</sup> als zeer theoretisch werd ontvangen door de organisaties, en er vooral door vrouwenorganisaties met enig scepticisme op werd gereageerd, vooral bij de generatie vrouwen van 50+ wiens focus erg sterk op vrouwen ligt. De jongere generatie, en ook het geprofessionaliseerde middenveld, stemmen in visie meer overeen met de beleidsactoren. Door beleidsactoren op administratieniveau werd toch ook voorzichtigheid geboden, en gesteld dat het diversiteitsdiscours nadelig kan zijn voor vrouwen en holebi's, en er samen met vrouwen en holebi's over de invulling en concretisering moet worden gesproken.

Gevraagd naar het verband tussen mainstreaming en diversiteit waren de meeste respondenten het er over eens dat het de diversiteit was die moest 'gemainstreamd' worden, of nog: dat een begrip van diversiteit nodig is om te weten wat men moet mainstreamen.

### 3.2.3 Andere concepten

Tijdens de interviews hebben we de respondenten gevraagd of zij andere concepten hanteren in hun werking, naast diversiteit en mainstreaming.

Aansluitend op het voorgaande noemden de beleidsactoren van Gelijke Kansen het mainstreamen van het diversiteitsperspectief de 'open coördinatiemethode'. Dit wordt gezien als een sturingsstrategie om aan mainstreaming te doen. Gelijke kansen kon voor hen zeker niet zomaar vervangen worden door diversiteit, het is meer dan enkel dat. Onder gelijke kansen worden vier pijlers verstaan: emancipatie, diversiteit, non-discriminatie en solidariteit, met dit laatste als sluitstuk. Gelijke rechten is een ander begrip dat bij beleidsactoren werd aangehaald als een van de noodzakelijke voorwaarden om tot gelijke kansen te komen. Over die gelijke rechten is er minder discussie, zo vonden ze. Achterstellings- en uitsluitingsmechanismen als begrippen worden ook gebruikt.

Voor werkgelegenheid ging het om evenredige arbeidsdeelname en diversiteit, gelijke behandeling, zijnde ieder verbod op discriminatie. Evenredige participatie wordt gestimuleerd maar niet opgelegd.

Bij de middenveldorganisaties wordt empowerment gebruikt als het gaat over de deelgroepen van de doelgroep die extra aandacht en ondersteuning nodig hebben. Juridische gelijkheid (gelijke rechten) wordt door zowel holebi- als vrouwengroepen genoemd. Daarnaast was er bij de vrouwen ook aandacht voor politieke gelijkheid

---

<sup>56</sup> Minister Kathleen Van Brempt (2004). Beleidsnota Gelijke Kansen 2004-2009, <http://jsp.vlaamsparlament.be/docs/stukken/2004-2005/g98-1.pdf>.

(bijvoorbeeld rits-systemen), en structurele gelijkheid (structuren zelf onder de loep nemen). Bij de holebi's kwam beeldvorming aan bod als belangrijk.

### 3.3. Visies op tendenzen in het gelijkekansendenken

Het gelijkekansensbeleid heeft in tien jaar tijd inhoudelijk een hele evolutie doorgemaakt. Het is dan ook niet verwonderlijk dat de twee bevroagde doelgroepen (vrouwen en holebi's) andere concepten gewend zijn, en andere ervaringen en visies kunnen hebben ten aanzien van een beleid. Waar dat de vrouwenbeweging al van voor het bestaan van het Vlaamse gelijkekansensbeleid met thema's als emancipatie en gelijke rechten bezig was op federaal en internationaal niveau, is een gelijkekansensbeleid voor holebi's een recentere en erg snelle evolutie op Vlaams niveau.

Wiercx & Woodward (2004) legden de Vlaamse en de Europese organisaties verschillende stellingen voor die naar hetzelfde peilen, maar dan op een ander beleidsniveau<sup>57</sup>. Met deze uitspraken gingen zij na in hoeverre vrouwenorganisaties vrezden dat de verbreding van de focus van het gelijkekansensbeleid de aandacht van specifieke vrouwenthema's afleidt. Dit bleek niet uit de cijfers. Op Vlaams niveau vindt 65% van de vrouwenorganisaties de uitbreiding van het gelijkekansensbeleid over verschillende groepen naast vrouwen een goede zaak. Hierbij valt op dat vooral de grotere vrouwenorganisaties die zich voornamelijk met beleidsbeïnvloeding bezighouden, niet instemmen met deze stelling. Bij de holebi-organisaties ligt het aandeel dat zich achter de uitspraak schaarde, zoals te verwachten, hoger (88%). Zo'n 84% van de Europese vrouwenorganisaties was het ermee eens dat de uitbreiding naar andere doelgroepen een goede zaak is.

Tijdens de diepte-interviews en de focusgroepen gingen we hier uitgebreid op in. Alle organisaties waren het er over eens dat de andere doelgroepen ook een beleid verdienen. Hoe dit vorm moest krijgen, daarin verschilden de meningen sterk.

Vrouwenorganisaties maakten de evolutie in het denken van 'emancipatie' naar 'gelijke kansen' mee. Zij waren in het begin ontevreden over het hele minderheden - doelgroepen debat waar 'vrouwen op een hoop worden gegooid met al de rest'. Een gelijkekansensbeleid voor discriminatieve factoren zoals leeftijd, seksuele voorkeur en etniciteit werd wel degelijk als belangrijk ervaren, maar volgens hen horen vrouwen daar niet bij, staan ze

---

<sup>57</sup> Aan de Vlaamse organisaties legden Wiercx & Woodward (2004) de volgende stelling voor: 'De uitbreiding van de bevoegdheden over gelijke kansen in Vlaanderen tot andere doelgroepen dan vrouwen is een goede zaak voor onze organisatie'. De stelling die ze de Europese organisaties voorlegden, luidde: 'The expansion of equal opportunities policies in the European Union to other groups than women is a good thing for our organisation'.

daar buiten, en zijn ze een andere groep. Door te doen alsof al die verschillende kansengroepen op hetzelfde niveau staan, is de aandacht voor en investering in het genderbeleid afgenomen, zo klonk het. Het kruispuntdenken deed sommigen van mening herzien, omdat het een manier kan zijn om vrouwen horizontaal te zien: vrouwen zitten immers overal, in al die doelgroepen. In elke doelgroep is dus genderaandacht nodig. Maar, zo werd gezegd, vrouwen verdwijnen als doelgroep en gender krijgt geen aandacht in die andere doelgroepen, wat leidt tot achteruitgang en uitholling van een gelijkemansbeleid voor vrouwen.

De bezorgdheid voor de afbouw van middelen en van wat de vrouwenbeweging bereikt heeft, werd wel degelijk begrepen door de focusgroepen. De angst die er leeft bij de vrouwengroeperingen voor een verdringing van het genderthema en voor minder middelen werd ook wel aangevoeld door beleidsactoren, maar werd teruggebracht op een communicatiestoornis en een gebrek aan voldoende tijd voor een concreet uitvoeringsbeleid. Diversiteit heeft zeker niet de bedoeling om gender naar de achtergrond te brengen, zo klonk het.

Tijdens de focusgroepen hoorden we enerzijds kritiek op de opeising van het begrip gender door de vrouwenbeweging. Gender is veel breder dan dat, zo werd gesteld, maar wordt door de vrouwenbeweging gelijkgesteld aan enkel vrouwenproblematiek. Tevens werd de tendens van 'gender eerst en de rest later' ook door hen als hiërarchisch bestempeld. In hiërarchisering en dualisering zit een patriarchaal denken, zo klonk het. Anderzijds werd gender gezien als een inperking van de feministische beweging. Het woord diversiteit behelst hetzelfde gevaar als mainstreaming om de sterkte van het woord gender wederom weg te nemen.

De vrouwenbeweging benadrukte erg sterk de wens tot een emancipatiebeleid voor vrouwen, en daarnaast een doelgroepenbeleid, de minderheden apart. De vrouwenbeweging stelt het vrouw-zijn centraal, en heeft daarnaast in tweede instantie aandacht voor de verschillen onderling. Bij deze vrouwenorganisaties zit er duidelijk een hiërarchie in de verschillende assen: gender op de eerste plaats. Wat daarna als 'belangrijk' komt, is afhankelijk van de maatschappelijke context. Zo kan klasse bijvoorbeeld soms meer bepalend zijn voor een thema dan seksuele voorkeur, en soms is het juist de combinatie van klasse en seksuele voorkeur die de primaire invalshoek uitmaakt. Welk aspect de bovenhand krijgt, is meer afhankelijk van de levensloopbaan dan van statische categorieën. Zo kan een allochtone vrouw op een bepaald moment vooral moeder zijn, een lesbische vrouw vooral alleenstaande.

Bij de Holebifederatie was er een ander geluid te horen. De opmerkingen uit de vrouwenbeweging dat vrouwenonderdrukking transversaal is, en dus over alle groepen en alle domeinen gaat, werd niet begrepen als argument. Of, zo werd gezegd, het is een argument dat de holebi's evengoed kunnen gebruiken: iedereen is immers man of vrouw of iets daartussen, en iedereen is homo of hetero of iets daartussen. Dat er meer middelen naar de vrouwenbeweging gaan, werd begrepen en absoluut niet betwist. Maar dat unieke van transversalisme en de bewoordingen die vrouwenbewegingen gebruikten om zichzelf apart te organiseren, werden als heel onsolidair ervaren door de holebi's. Bovendien is gender binnen de holebi-beweging een aandachtspunt als 'minderheid binnen de minderheid'. Veel minder vrouwen zijn om allerlei redenen geëngageerd op beleidsniveau van de beweging. Zoals in de focusgroepen werd opgemerkt spelen maatschappelijke machtsstructuren zoals die algemeen gelden ook binnen deze groep.

Ook vanuit het SAMV klonken er kritische geluiden naar de visie van de vrouwenbeweging. Voor de blanke vrouwenbeweging is iemand eerst vrouw, en aangezien een identiteit gelaagd is, kan iemand daaronder ook nog lesbisch of allochtoon zijn. Vrouw zijn en allochtoon zijn is voor allochtone vrouwen echter van hetzelfde niveau, het is niet dat het een ondergeschikt is aan het andere. Deze visie op de hiërarchie in de assen maakt een wezenlijk verschil in vertalingen naar beleidsaanbevelingen. Voor het SAMV zorgde de visie van het kruispuntdenken voor een aha-erlebnis. Het mainstreamen van de genderdimensie heeft er volgens hen toe geleid dat alle andere dimensies ondergeschikt zijn geraakt, wat indruist tegen dit kruispuntdenken. Zij wezen ook op de interne diversiteit in hun eigen groep, waar andere assen, bijvoorbeeld afkomst en religie, een grotere rol spelen dan gender.

Vanuit de focusgroepsgesprekken met grassroots organisaties was er ook aandacht voor het probleem van allochtone vrouwen versus de mainstream vrouwenbeweging (of de mainstream holebibeweging). Het probleem werd door de respondenten in de focusgroepen ten eerste gelegd bij de agendasetting van de 'witte' beweging, een agendasetting waar een etnische groep zich niet zomaar herkent of die ze niet zomaar kan onderschrijven. Het samen 'her-uitdenken' en opstellen van een nieuwe agenda werd als belangrijk vernoemd tijdens het focusgroepsgesprek. Het tweede probleem lag volgens hen in het model voor een beweging: een nieuwe groep mag erbij zodra ze het mainstream model overneemt en accepteert. Dit houdt in dat de eigen keuzes voor een bepaald model of een bepaalde agenda niet meer geproblematiseerd worden, maar als gegeven naar voren geschoven, wat een ongelijke positie vanaf het begin onvermijdelijk maakt. Diversiteitsdenken, zo werd geconcludeerd, is dus niet zo gemakkelijk te bereiken

door enkel andere doelgroepen erbij te halen. Kruispuntdenken gaf de respondenten een kader om ook de eigen positie op de verschillende assen onder de loep te nemen: “Waar sta ik als blanke jonge hoog opgeleide man? En waarom is er bij ons geen interne diversiteit in het bestuur?”. Op deze manier kan er weer aandacht zijn voor de maatschappelijke structuren die achterstelling en/of discriminatie bewerkstelligen. Als de spiegel wordt teruggedraaid naar de positie van het privilege, wordt werken rond diversiteit en verschil misschien wel mogelijk.





## 4. Strategieën en kanalen tot beleidsbeïnvloeding

De keuzes die organisaties maken uit het gamma van mogelijke strategieën is cruciaal voor hun werking en hun positie in het netwerk. Wiercx & Woodward (2004) hebben strategieën ruim gedefinieerd in het onderzoek. Ze peilden naar drie aspecten: de verdeling van de werkingsmiddelen over de verschillende activiteiten, de gebruikte strategieën voor beleidsbeïnvloeding, en de mate waarin Europa een kader biedt om eisen in te willigen. Op die manier konden ze inschatten hoe keuzes worden beïnvloed door contacten met andere organisaties of door de beschikbare werkingsmiddelen.

Tijdens de diepte-interviews hebben we de bevindingen van het onderzoek van Wiercx & Woodward (2004) aan de respondenten voorgelegd en de bovengenoemde drie aspecten uitgediept. We gingen ten eerste na of de verdelingsleutel van de werkingsmiddelen nog actueel was, welke verklaringen er achter schuilgingen en of de organisaties er tevreden over waren. Ten tweede kwamen de kanalen en de aard van de strategieën aan bod: gebruiken centrale organisaties en achterban dezelfde strategieën of net niet? Bestaat er (doelgroepoverschrijdend) overleg over? Verschillen de strategieën naar beleidsniveau? Ten slotte stonden we stil bij Europa als “political opportunity structure”: in welke mate wordt het Europese beleidsniveau gebruikt door Vlaamse middenveldorganisaties? En wat zijn de visies over internationale samenwerking?

Tijdens de focusgroepen met de grassroots kwam het thema van (on)gewenste beleidsbeïnvloeding aan bod, alsook de stijl, de kanalen, de strijdpunten en de rol van een koepelorgaan. De samenstelling van de focusgroepen (zie 1.5.2.2) zorgde ervoor dat een diversiteit aan meningen aan bod kon komen, en we niet enkel bij de grote gesprekspartners van de overheid ons oor te luisteren konden leggen.

### 4.1. Verdeling van de werkingsmiddelen

In de enquête vroegen Wiercx & Woodward (2004) welk aandeel van de werkingsmiddelen organisaties besteden aan verschillende activiteiten. Ze onderscheidden vier soorten van

activiteiten<sup>58</sup> die zich tot een specifiek publiek richten: beleidsbeïnvloeding (de beleidsactoren), dienstverlening (de eigen leden), public relations (het algemene publiek) en fondsenwerving (richt zich niet tot bepaald publiek).

Vlaamse organisaties besteden het grootste deel van hun werkingsmiddelen (gemiddeld circa 50%) aan dienstverlening. Op de tweede plaats komt beleidsbeïnvloeding waarin organisaties gemiddeld circa 25% van hun werkingsmiddelen investeren. De vrouwenorganisaties spenderen in verhouding iets meer aan beleidsbeïnvloeding dan de holebi-organisaties. Op het Europese niveau wordt er meer besteed aan beleidsbeïnvloeding dan op het Vlaamse niveau. Toch zijn op het Europese niveau ook dienstverlening en public relations belangrijke activiteiten. Algemeen stelden Wiercx & Woodward (2004) dat organisaties het grootste aandeel van hun werkingsmiddelen voor dienstverlening en beleidsbeïnvloeding reserveren.

We legden de organisaties die deelnamen aan het onderzoek van Wiercx & Woodward (2004) en die aan bod kwamen tijdens de diepte-interviews, hun destijds vermelde percentages opnieuw voor, en vroegen hen of dezelfde verdeelsleutel nog steeds opging en of ze er tevreden over waren.

De organisaties gaven te kennen dat ze, wat de verdeling betreft voor het deel beleidsbeïnvloeding, de golven van de politiek volgen. Dit betekent dat bij het aantreden van een nieuwe minister er veel werk kruipt in input en overleg. Op het eind van een legislatuur zakt het deel beleidsbeïnvloeding omdat de subsidies binnen zijn, het werk loopt en er niets meer te bewijzen valt. De enquête van Wiercx & Woodward (2004) vond plaats op het eind van de vorige legislatuur van de minister van Gelijke Kansen, de diepte-interviews aan het begin van een volgende legislatuur. De percentages van 2004 verschilden dan soms ook met het feitelijk werk tijdens de loop van het onderzoek (zomer 2005).

Voor de holebi-organisaties bleken voornamelijk de Holebifederatie en de Roze huizen respectievelijk aan Vlaams en federaal, en lokaal beleid te doen. De aangesloten groepen leken niet zo beleidsmatig ingesteld. Het aandeel dienstverlening is duidelijk het grootst,

---

<sup>58</sup> Onder 'beleidsbeïnvloeding' verstaan we onder andere het opvolgen van beleidsontwikkelingen- en besluiten, lobbyen, beleidsexpertise geven en acties ondernemen om het beleid te beïnvloeden. 'Dienstverlening' houdt onder andere in: het informeren van de leden over politieke ontwikkelingen, inrichten van (vormings)cursussen, nieuwsbrieven en publicaties voor en belangenbehartiging van leden. Onder 'public relations' verstaan we het organiseren van congressen, conferenties, colloquia, informatiecampaagnes, publicaties, websites en algemene mailings. Fondsenwerving voor zowel de algemene activiteiten van de organisatie als voor speciale campagnes vallen onder 'fondsenwerving'.

ook al zag de Holebifederatie beleidsbeïnvloeding als hoofdtaak. Ook bij de vrouwenorganisaties zijn het vooral de centrale organisaties, het Vrouwen Overleg Komitee (VOK) en Nederlandstalige Vrouwenraad (NVR), die zich met beleidsbeïnvloeding bezighouden. De Holebifederatie rapporteerde wel het grote verschil met de NVR in de hoeveelheid personeel die deze taak kan uitvoeren.

Het Steunpunt Allochtone Meisjes en Vrouwen (SAMV) hield zich niet zo met beleidsbeïnvloeding bezig, ze zagen dit als een taak voor het Forum van Etnisch-culturele Minderheden vzw en voor de Nederlandstalige Vrouwenraad (NVR). De combinatie van het genderperspectief en het etnische aspect doet hen, ook qua bevoegde ministeries, wat tussen wal en schip belanden wat beleidsbeïnvloeding betreft. Het gebrek aan werkingsmiddelen en het overlaten van beleidsbeïnvloeding aan anderen verklaart waarom het SAMV meer belang hecht aan public relations dan aan beleidsbeïnvloeding.

Zowel de vrouwen- als de holebi-organisaties waren het erover eens dat er voornamelijk aandacht moet komen voor de basis van de beweging, en dat de subsidies van de overheid ook vooral met dat doel aan hen gegeven werden. Het grootste deel van de werkingsgelden (circa 50%) ging dan ook op aan dienstverlening. Deze prioriteit vertaalde zich evenwel niet in de manier waarop ze hun eigen werking evalueerden: de evaluatie en de opvolging van het beleid krijgt, naar de mening van de meerderheid van de organisaties, immers de belangrijkste plaats in hun werking. Circa 25% van de middelen werd hiervoor besteed. Belangrijkheid en hoeveelheid middelen dat er in wordt gestoken, stroken dus niet altijd met elkaar.

## 4.2. Strategieën tot beleidsbeïnvloeding

In de vragenlijst hebben Wiercx & Woodward (2004) de organisaties een lijst voorgelegd met mogelijke methoden om hun eisen aan het beleid kenbaar te maken<sup>59</sup>. Ze hebben hen gevraagd aan te geven hoe vaak ze de voorgelegde strategieën hanteren.

Uit het literatuuronderzoek van Wiercx & Woodward (2004:163) rond sociale bewegingen komt naar voren dat organisatorische en omgevingsfactoren van belang kunnen zijn in de keuze van strategieën. Wat de specifieke kenmerken van de organisatie betreft, wijzen ze op de invloed van de omvang en de aard van de organisatie, en van de fase van ontwikkeling. Bij de omgevingsfactoren wordt de politieke context als bepalend gezien.

### 4.2.1 Soort strategie

In Vlaanderen zijn de meeste middenveldorganisaties klein<sup>60</sup> en met weinig werkingsmiddelen actief. Het beschikbare budget gaat naar een beperkt aantal organisaties. In het literatuuronderzoek van Wiercx & Woodward (2004:163) rond sociale bewegingen is beschreven dat kleine organisaties vaak een basisdemocratische vorm aannemen. Een egalitaire structuur bemoeilijkt de keuze voor onderhandelings- of argumentatiestrategieën. Ze geven daarom de voorkeur aan strategieën waaraan de achterban kan deelnemen. Kleine organisaties zouden dus meer gebaat zijn bij radicale strategieën (bijvoorbeeld: protestbijeenkomsten, demonstraties, graffiti/slogans). Vertaald naar de Vlaamse context, bracht dit Wiercx & Woodward (2004) tot de hypothese dat de in hoofdzaak kleine Vlaamse organisaties (64%) vooral hun toevlucht nemen tot radicale strategieën. Dat bleek echter niet uit de data: gelijkekansenorganisaties maken weinig tot geen gebruik van strategieën die een actief engagement van hun leden verwachten<sup>61</sup>. De top 5 van strategieën toonde dat organisaties de directe confrontatie weinig of niet opzoeken: 1. informatieverschaffing, 2. lobbyen, 3. participatie in adviesorganen en/of commissies, 4. persconferenties of persmededelingen, 5. overleg en

---

<sup>59</sup> Deze lijst hebben Wiercx & Woodward (2004) opgesteld op basis van de strategieën opgesomd in Van Noort, Huberts en Rademaker (1978). De lijst werd aangevuld met een aantal strategieën die in de laatste jaren ontwikkeld zijn, bijvoorbeeld het gebruik van nieuwe technologieën.

<sup>60</sup> Een organisatie wordt in het onderzoek als groot beschouwd van zodra ze minstens twee personeelsleden voltijds in dienst heeft.

<sup>61</sup> We moeten wel in herinnering brengen dat echt kleine organisaties in veel mindere mate aan het onderzoek deelnamen.

onderhandelingen. Wiercx & Woodward (2004) zien hierin een indicatie voor de stabiliteit van het huidige beleidsnetwerk.

Niet alleen van kleine, ook van minder geïnstitutionaliseerde organisaties zoals in de holebi-beweging, zou men een meer radicale aanpak kunnen verwachten. Wiercx & Woodward (2004) stelden echter minieme verschillen vast in de strategieën van holebi- en vrouwenorganisaties. Vrouwenorganisaties organiseren vaker hoorzittingen, participeren meer in adviesorganen- en commissies en zetten meer petities op. Holebi-organisaties maken dan weer iets vaker gebruik van demonstraties en protestbijeenkomsten. Dat de holebi-beweging zo weinig afwijkt van de vrouwenbeweging en eveneens overwegend gematigde strategieën gebruikt, kan op verschillende manieren verklaard worden. Mogelijk is het een indicatie voor de goede relaties met het beleid, of van kopieergedrag van hoe de vrouwenbeweging beleidsrelaties opbouwde. Het Vlaams gepacificeerde overlegmodel biedt tevens een mogelijke verklaring (zie verder 4.2.3.2).

Tijdens de interviews en focusgroepen gingen we hier uitgebreid op in. Wat verstaan gelijkemansorganisaties zelf onder beleidsbeïnvloeding? Wat verwachten beleidsactoren van de organisaties voor het maken van hun beleid? Voeren de organisaties inderdaad minder actie, en welke kanalen gebruiken zij om hun standpunten te verkondigen?

#### 4.2.2 Definitie van beleidsbeïnvloeding

De bevraagde gelijkemansorganisaties zagen beleidsbeïnvloeding heel ruim: als een permanent proces van standpunten schrijven, overleg, informeren, subsidies aanvragen, beleidsnota opmaken,... Dat geldt alleszins voor de grote koepelorganisaties. Kleinere organisaties beschreven hun beleidsbeïnvloeding als 'mensen aanzetten om oog te hebben voor de thematiek van holebi's', en ook 'hun zo ver krijgen dat ze er voor open staan en willen luisteren' zagen ze als een stap tot beleidsbeïnvloeding. Werken aan een mentaliteitswijziging is iets wat ieder vanuit de eigen groep, vanuit het eigen niveau en plaats kan doen, dus elke organisatie doet (on)gewild aan beleidsbeïnvloeding, zo rapporteerden de organisaties.

Beleidsactoren waren het erover eens dat de gesubsidieerde organisaties een soort toetsingsbevoegdheid hebben. Ze worden geconsulteerd en betrokken, er wordt hun advies en kritiek gevraagd. Aan de andere kant wordt er vanuit het beleid dan wel verwacht dat de organisaties mee het beleid implementeren, een stuk uitvoering geven aan het beleid. Als organisaties partner willen zijn in het maken van het beleid, dan moeten ze ook willen meedenken over wat het beleid kan doen, zo stelden ze.

## 4.2.3 Gematigd of radicaal?

### 4.2.3.1 Vlaanderen versus Europa

De onderzoeksresultaten van Wiercx & Woodward (2004) toonden aan dat Europese organisaties bijna alle strategieën - met uitzondering van boycotts/bezettingen en demonstraties - meer gebruiken dan de Vlaamse. Verder bestonden er duidelijke verschillen naar beleidsniveau. Deze verschillen weten zij aan de politieke context. Hun resultaten toonden aan dat Europese organisaties vaker gebruik maken van onderzoeksresultaten en frequenter hoorzittingen bijwonen. Lobbypraktijken en de participatie in adviesorganen of -commissies is op het Europese niveau bijna volledig ingeburgerd. Brievenschrijf- en handtekeningacties zijn eveneens een meer gebruikte strategie bij de Europese organisaties.

Het feit dat Europese organisaties meer kiezen voor deelname aan hoorzittingen, adviesraden- en commissies kan aldus misschien verklaard worden door het aantal hoorzittingen en adviescommissies dat georganiseerd wordt op Europees niveau. Een andere mogelijke verklaring is dat Europese organisaties meer in de mogelijkheid verkeren om tijd en personeel vrij te stellen voor deze activiteiten. Het verschil in gebruik van onderzoeksresultaten en lobbytechnieken kan dan mogelijk weer aan een meer technocratisch karakter of aan frequentere contacten met beleidsactoren toegeschreven worden. De geografische afstanden zijn een verklaring voor het verschil in het gebruik van briefschrijf- en petitie-acties (meer in Europa) en van bezettingen/boycots en demonstraties (minder in Europa).

### 4.2.3.2 Motivering en verklaring voor soort strategie

Vlaanderen kent een gepacificeerd model voor formeel overleg. Om erkend te worden als federatie of koepel, moet men immers aan een heel pak voorwaarden voldoen. Deze voorwaarden bevatten natuurlijk ook culturele normen. Er is met andere woorden reeds een selectiemechanisme ingebouwd waardoor men gematigdheid bekomt. De bevindingen van Wiercx & Woodward (2004) gaven aan dat in Vlaanderen vooral gematigde strategieën gebruikt worden. Waren de organisaties het daarmee eens, en hoe kwam dat volgens hen? Beleidsactoren gaven aan dat de betogingsoptie wegviel door de professionalisering van de vrouwenorganisaties enerzijds, en anderzijds door de professionalisering van de achterban (het buitenshuis gaan werken van vrouwen). Op zich vond men dit geen problematische vaststelling, en is het structurele overlegmodel voor hen nu veel beter om een vinger aan de pols te houden.

Vrouwenorganisaties herkenden de gematigde strategieën zeker wel. Maar het ene sluit het ander niet uit. Langs de ene kant wil men vertegenwoordigd zijn in adviesraden, maar toch ook de stem laten horen wanneer het nodig is, door mobilisatie en protest. Er wordt niet veel meer gedemonstreerd, behalve door de vakbonden, omdat het enerzijds steeds moeilijker is om mensen te mobiliseren, men lijkt een beetje moe om acties te voeren, en anderzijds de noodzaak tot protest door de vertegenwoordiging in adviesraden wegvalt. Tevens werd aangehaald dat het probleem van de vrouwenbeweging er ook in bestaat dat er geen gemeenschappelijk doel meer is, en men erg versnipperd is geraakt.

Het SAMV herinnerde zich de sit-in in het Parlement tegen Rob Verreycken, een Vlaams Belang-mandataris, die zijn vrouw had mishandeld, en hoe weinig gelijkemansorganisaties en vrouwenorganisaties bereid waren daar aan mee te werken. Ze waren bijvoorbeeld teleurgesteld dat de NVR hier niet aan mee deed, terwijl de achterban van het SAMV zelf minder vertrouwd is met actie voeren. Voor de combinatie van de strijd tegen racisme en seksisme vonden ze eerder aansluiting bij nieuwe feministische groepjes die ontstaan, zoals FC Poppesnor en Nextgenderation Brussel. De Katholieke Arbeidersvrouwen herkende de vaststelling dat vrouwen moeilijker over de streep te trekken zijn dan mannen om actie te voeren. Petitie-acties zouden volgens hen gemakkelijker liggen bij vrouwen.

Tijdens de diepte-interviews werd duidelijk dat de (grote) vrouwenorganisaties zelf nog weinig grote acties op touw zetten. Zo sluit de NVR vaak wel aan bij reeds lopende acties, en mobiliseren ze daarbij hun lidorganisaties die op hun beurt de eigen achterban mobiliseren. Als het thema dicht bij hun core business ligt, dan wordt er wel intensiever gemobiliseerd. Ook het VOK sluit eerder aan bij acties dan er zelf nog veel op touw te zetten. Hun jaarlijkse vrouwendag was de eigen grote actie.

De holebi-organisaties herkenden de vaststelling dat zij nog iets meer actie voeren dan de vrouwenbeweging. Sinds er op Vlaams niveau een minister voor Gelijke Kansen is die zich ook op holebi's toelegt, hebben ze hun strategie natuurlijk herzien, en zien ze de gelijkemansactoren als bondgenoten. Toch hebben ze het een en ander moeten bevechten met harde acties. Maar als de overheid de actiepunten van de beweging in haar regeringsverklaring zet, dan moet je daar niet tegen gaan betogen, zo werd gesteld. Dit neemt niet weg dat er een heimwee naar de tijden van acties leefde. Betogingen zijn soms belangrijker voor de achterban dan voor de publieke opinie, om te laten zien dat de koepel de rol van vertegenwoordiging ernstig neemt en haar dossiers verdedigt, én om holebi's zichtbaar te maken. Dat zagen zij als het verschil met de vrouwenbeweging:

holebi's moeten steeds weer laten merken dat ze bestaan. Hun jaarlijkse 'Lesbian and Gay Pride' beschouwde de Holebifederatie als de eigen grote actie.

Toch stelden ook zij vast dat jongeren van nu veel minder militant zijn dan vrijwilligers van 20 jaar geleden. Jongeren geloven eerder dat het allemaal wel in orde komt met de openstelling van adoptie voor koppels van hetzelfde geslacht bijvoorbeeld, en maken zich duidelijk minder zorgen over het verkrijgen van rechten. De jongerenorganisatie Wel Jong Niet Hetero vond anderzijds dat zij als jongeren misschien wel scherper waren in actie voeren dan de Holebifederatie. Hun strategie is er een van onmiddellijk reageren, en eerder de media bespelen in plaats van het mobiliseren van leden. Soms komen ze door het directe van hun reactie een beetje agressief uit de hoek, maar ze ondervonden daar weinig problemen mee. Hun ervaring toonde aan dat men dit van jongeren accepteert, dat men het zelfs als 'schattig, zo jong en naïef' benoemt.

#### 4.2.3.3 Interne en externe afstemming

Gevraagd naar goede manieren voor beleidsbeïnvloeding gaven de meeste organisaties aan dat een gemengd gebruik van zowel gematigde als radicalere of harde strategieën de ideale optie was. Tijdens de diepte-interviews vroegen wij de respondenten of er (via formele of informele netwerken) overleg was intern (in de eigen doelgroep) of extern (doelgroepoverschrijdend) rond het gebruik van strategieën.

Volgens beleidsactoren van gelijke kansen was er geen doelgroepoverschrijdend overleg over strategieën. De bevroegde organisaties bevestigden dit, maar het werd nergens geproblematiseerd.

Wat het interne niveau betreft, gaven de koepelorganisaties aan dat als de aangesloten groepen andere strategieën zouden willen gebruiken, zij dit aan de koepel zelf zouden vragen via de raad van bestuur of algemene vergadering. De contacten op deze overleg- en discussiemomenten zorgen voor informatie-uitwisseling rond eventueel strategieën. De jaren van capaciteitsopbouw leverden immers vele voorbeelden van manieren van beleidsbeïnvloeding of strategieën op. De aangesloten groepen nemen deze strategieën gewoon over, en hanteren er geen andere.

De meeste organisaties gaven aan dat de gehanteerde strategieën niet echt verschillen naar beleidsniveau. Tussen sommige holebi-groepen zijn er voor bepaalde thema's of beleidsniveaus, na ervaringen in het verleden, wel concrete afspraken gemaakt. Zo zijn de



Roze Huizen diegenen die reageren op lokaal (stedelijk en provinciaal) beleid<sup>62</sup>, en Wel Jong Niet Hetero (WJNH) diegene die reageert op jongerenthema's. Hierover is er wel vaak contact met de Holebifederatie om gezamenlijk afspraken te maken wie er reageert, om elkaar het gras niet voor elkaars voeten weg te maaien (zie het gentlemen's agreement in 2.4.1). De Holebifederatie gaf ook de voorkeur te kennen om de plaatselijke actoren eerder te betrekken in de cel Politiek van de Holebifederatie om te vermijden dat ze elk apart aan nationale politiek gaan doen. Sommigen organisaties gaven aan dat de verschillende niveaus niet altijd zo uit elkaar te trekken zijn, omdat het bijvoorbeeld dezelfde partijen betreft waartegen geageerd wordt.

In de NVR lag het probleem volgens de achterban bij het politiek gekleurde gezelschap (de politieke vrouwengroepen die lid zijn van de NVR), waarvan sommigen tot de meerderheidspartijen behoren en anderen niet. Op die manier is het natuurlijk moeilijk om tot een gezamenlijke afstemming van strategieën te komen. Hoe de lidorganisaties aan beleidsbeïnvloeding doen, hangt af van hun profiel. De diversiteit binnen de organisaties is ook terug te vinden in hun manier van actie voeren of beleidsstrategieën ontwikkelen. Dit is een groot verschil met de Holebifederatie waar er geen uitgesproken partijpolitieke groepen aangesloten zijn.

Algemeen merkten we op dat de meeste grote organisaties één grote (protest)actie per jaar hebben: de Belgian Lesbian and Gay Pride (BLGP) voor de holebi's, en de internationale en/of nationale vrouwendag voor de vrouwen. Dit vonden velen een ideale situatie: elk jaar een rendez-vous dat reeds vastligt. De BLGP werd gezien als een jaarlijkse grote straatactie, een van de grootste betogingen die jaarlijks plaatsvindt<sup>63</sup>. Het eisenplatform wordt geconcentreerd op die dag, waarop ook erg veel politici aanwezig zijn.

#### 4.2.3.4 Subsidiëring als rem

We vroegen de organisaties of ze zich beperkt voelden in het kiezen van een strategie door de subsidiëring door de Vlaamse of federale overheid.

De beleidsactoren hadden de indruk dat de organisaties hun autonomie wel behouden en zich niet lieten tegenhouden bij het voeren van acties tegen de overheid omwille van subsidies. Een beleidsactor betaalt zijn eigen critici, zo werd gesteld. Tevens werd

---

<sup>62</sup> De formele erkenning van de regionale afdelingen heeft dat gegeven versterkt. Zie <http://www.holebifederatie.be/persberichten/?datum=19-09-2005>.

<sup>63</sup> In 2005 ware er volgens officiële bronnen van de politie 25000 aanwezigen die zich achter "It's a family affair" scharden en daarmee opkwamen voor o.a. de adoptie-eis.

verwacht dat de organisaties een objectieve houding aannemen om mee te werken aan het beleid, en de overheid niet als vijand maar als partner zien. Het zijn de organisaties die moeten zorgen dat hun thema's op de politieke agenda komen of blijven, en dat doe je nu eenmaal door acties.

De organisaties gaven aan dat ze zich niet geremd voelen in hun keuze van strategie, maar natuurlijk wel eerst de zachte weg kiezen (gematigde strategieën) ten aanzien van de beleidsactoren die hen subsidiëren. Juist kiezen ten aanzien van wie men protesteert, en niet voor de verkeerde deur staan schreeuwen, is een teken van doordachte strategie.

#### 4.2.4 Knelpunten

Tijdens de interviews kwamen een aantal knelpunten aan bod wat het voeren van beleidsbeïnvloeding betreft. Zowel aan de kant van de organisaties als van de zijde van beleidsactoren hoorden we enkele bekommernissen.

Zo vermeldde de Holebifederatie dat intern een aantal vrijwilligers en professionelen samenwerken aan bepaalde politieke dossiers, die vaak erg gespecialiseerd en vrij technisch zijn omdat het juridische zaken betrof. Het viel hen soms moeilijk om er voldoende vrijwilligers voor warm te krijgen.

Het SAMV gaf aan enkel voor rechtstreekse beleidsbeïnvloeding te kiezen als ze zelf intensief rond een bepaald onderwerp of project hebben gewerkt, of als het vrij technisch is, zoals de Moudawana (de Marokkaanse familiewetgeving). Voor andere materies deden ze beroep op ofwel de koepel van vrouwenverenigingen ofwel de koepel van etnische minderheden. Ze probeerden hierin consequent te zijn, maar omdat noch de NVR noch het Forum het thema 'allochtone vrouwen' voor 100% behartigden, waren er zaken die niet opgenomen worden. Het was voor hen een constant afwegen wat ze zelf oppakken, want zodra ze dat deden, werd het meestal niet meer opgepakt door de NVR of het Forum.

Sommigen organisaties weigerden om in het beleid 'geïncorporeerd' te worden. Het VOK wilde zo autonoom mogelijk blijven, en buitenparlementair vanuit de basis werken. Zij maten zichzelf de rol van zweepfunctie toe: iets op de agenda krijgen, de ogen openen. Wanneer andere organisaties het thema oppikken, was voor hen een deel van de doelstelling bereikt. Op de jaarlijkse Vrouwendag hebben ze wel een concreet eisenpakket ten aanzien van het beleid. Voor de rest wilden ze principieel aangeven wat de maatschappelijke thema's zijn, dus de agendasetting, én de termen bepalen waarmee het debat wordt gevoerd, alsook de manier waarop het gebeurt. Actief lobbyen was duidelijk niet hun eerste keuze.

Vanuit de beleidsactoren vernamen we dat er minder contacten zijn met de grassroots holebi-groepen dan met de grassroots vrouwengroepen. Dit heeft te maken met de monopoliepositie van de Holebifederatie ten aanzien van de overheid. Grassroots holebi-organisaties hebben schijnbaar de indruk dat contacten rechtstreeks met het beleid 'not done' zijn, en dat alles via de koepel moet verlopen. De Holebifederatie heeft in het verleden er zelf aan bijgedragen dat deze werkingsvorm ontstond. Het feit dat zij de enige ad nominatim organisatie zijn voor holebi's terwijl er vijf ad nominatims voor vrouwen zijn, heeft daar zeker ook mee te maken. Het beleid gaf aan dat de laatste jaren het contact met holebi grassroots organisaties gelukkig wel verbeterd is.

Tevens vermeldden de beleidsactoren dat ze wel vaak geconsulteerd worden voor projectsubsidies, maar verder weinig inbreng kregen in het gevoerde beleid. Er zijn weinig inhoudelijke input of voorzetten vanuit het middenveld, en er wordt - algemeen gezien - weinig beleidsgericht gedacht. Op die manier rest er hen enkel nog de formele structuren om op terug te vallen en om de mosterd te halen voor bijvoorbeeld het schrijven van de beleidsbrief.

Het gebruik van het internet werd vaak vernoemd, voor mailings voor petitie-acties, de discussiefora, ... Tijdens de focusgroep werd gemeld dat hierdoor de informatie niet meer iedereen bereikt. Zo bestaat de Koepelkrant van de Holebifederatie niet meer in papieren versie en werd het vervangen door een elektronische mailing. De respondenten betreurden dit en melden dat hierdoor de informatie van de koepel niet meer zo gemakkelijk te krijgen was.

### 4.3. Kanalen voor beleidsbeïnvloeding

#### 4.3.1 Good practices

Welke punten zijn belangrijk om aan goede beleidsbeïnvloeding te doen en welke kanalen gebruiken de organisaties daarvoor?

Gelijkekansenorganisaties rapporteerden eerst en vooral dat het juist kiezen van de actoren met wie men samenwerkt een cruciale factor is. In een beginfase hebben de organisaties geleerd zich echt 'op te dringen' door bijvoorbeeld persoonlijke contacten met politici op te bouwen en bondgenoten te zoeken. De volgende stap bestond uit het veelvuldig informeren van deze ambtenaren en politici. "It's not what you now, it's who you know", zo klonk het.

Voor de Holebifederatie was het oprichten van een discriminatiemeldpunt een erg belangrijke stap: met deze inventaris konden zij de politici overtuigen van de noodzaak

van maatregelen voor holebi's. Wetenschappelijke cijfers worden tevens vaak aangehaald als overtuigingsmiddel. Ook de pers werd vaak ingeschakeld, voor getuigenissen of voor verslaggeving van debatten met beleidsmakers.

De vertegenwoordiging in officiële kanalen werd als erg belangrijk vernoemd, deze zogenaamde 'aanwezigheidspolitiek' werd hoog ingeschat. Door effectief naar hoorzittingen te gaan, en druk uit te oefenen op de laatste 'tegenspartelende' partijen, bereikte de Holebifederatie vaak haar doel. Wanneer het nodig werd geacht, werden acties op touw gezet. Deze acties hadden naar hun ervaring het best een ludiek karakter, daar men hiermee de media bereikte en meer sympathie oogstte dan met protestacties.

De Holebifederatie legde de klemtoon op een goede mix van instrumenten en kanalen, en het juist weten te kiezen hieruit. Deze keuze is afhankelijk van de fase van onderhandelingen waarin een organisatie zich bevindt. "Weten wanneer je achter de schermen moet blijven, wanneer je ervoor moet komen, wanneer te aaien, wanneer te schoppen, wanneer te mobiliseren, wanneer niet ..... en altijd een langetermijnvisie hebben", zo werd het samengevat.

Gevraagd naar good practices van beleidsbeïnvloeding vernoemde de Holebifederatie de homofobieprijs, SAMV verwees naar de lobbykit die ze ontwierp naar aanleiding van de Moudawana. Het Nieuwe Huis in Hasselt verwees naar de CDRom "Alleen op de wereld".

#### 4.3.2 Informele netwerken

We gingen in de interviews ook dieper in op de informele netwerken die tussen beleids- en middenveldactoren bestaan. We hadden het vermoeden dat er naast het befaamde 'old boys network' ook een 'old girls network' bestaat. Heel wat prominente figuren uit de vrouwenbeweging hebben immers een plaats veroverd in topfuncties van belangrijke verenigingen of in het beleid (de zgn. femocrats, zie figuur 1). Dat werd deels bevestigd tijdens de interviews. Verandering van minister en/of kabinetmedewerksters bijvoorbeeld, zorgde voor verschillende organisaties voor een noodzaak om hun belangrijkheid als organisatie, of van hun subsidie, opnieuw in de verf te moeten zetten. Maar het werd al snel duidelijk dat ook de holebi's niet onderdoen wat informele netwerken betreft, en er een soort van 'roze netwerk' bestaat. Deze persoonlijke contacten worden dan ook veelvuldig gebruikt om beleidsthema's aanvaard te krijgen. Als argument hoorden we dat de heteronormaliteit het laatste stukje empathie in de weg staat dat soms nodig is om politici over de streep te trekken in bepaalde dossiers. En als dan 'iemand van de familie' op dat betreffende beleidsniveau werkt, zorgde dat voor een toegangspoort.

### 4.3.3 Media als 'nieuwe' radicale strategie?

Tijdens de interviews en focusgroepen werd vaak verwezen naar het gebruik en misbruik van media om de maatschappelijke opinie en het beleid te beïnvloeden. We bespraken reeds de nadruk die WJNH op mediagebruik legde. Maar ook de Holebifederatie vermeldde dat vooraleer zij een politiek draagvlak hadden, ze veel meer op de pers inwerkten: ze hadden een Cel Media en een blad (Memo). Zodra holebi's als doelgroep erkend werden, is die werking stopgezet om meer te focussen op politieke beïnvloeding. Er werd een Cel Politiek opgericht en meer gewicht gegeven aan de rol van de woordvoester en het lobbyen. De Holebifederatie voert nu een actief en passief mediabeleid. Onder het passieve verstaan ze onder andere journalisten voorzien van getuigen. Tijdens een ander interview werd een persconferentie organiseren gezien als een hedendaagse vorm van 'radicale' (in tegenstelling tot gematigde) actie. Media werd gezien als een middel om deuren te openen naar het beleid. Media bespelen is natuurlijk geen nieuw fenomeen, maar werd wel regelmatig als een nieuwe vorm van radicale strategie vernoemd, met soms meer effect dan 'oude' vormen van radicale strategie, zoals bijvoorbeeld een protestbijeenkomst.

## 4.4. Europa als 'political opportunity structure'?

### 4.4.1 Enquêtegegevens

Beschouwen Vlaamse organisaties het Europese beleidsniveau als een belangrijk niveau om zichzelf te profileren? Wiercx & Woodward (2004) legden hen een aantal stellingen voor op basis waarvan ze hierover een uitspraak konden doen.

De eerste stelling luidde: 'Uw organisatie is voornamelijk gericht op de situatie in Vlaanderen'. De grote meerderheid van de Vlaamse organisaties antwoordde het volledig eens te zijn met deze uitspraak. De tweede stelling ('De globale context (Europese Unie en/of Verenigde Naties) beïnvloedt onze werking') peilde naar de invloed van de Europese of internationale context. Een meerderheid van de organisaties was het hier mee eens, maar niet iedereen leek helemaal overtuigd (ongeveer een kwart van de organisaties ging niet akkoord). Een opsplitsing van de antwoorden op de twee eerste stellingen naar doelgroep leverde geen significante verschillen op tussen holebi- en vrouwenorganisaties. De laatste stelling ging na in hoeverre de organisaties toekomst zien in internationale samenwerking ('Internationale samenwerking is de toekomst van de vrouwen-/holebi-beweging'). De vrouwenbeweging zag zowel voor zichzelf als voor de holebi-beweging een toekomst in internationale samenwerking. De holebi-organisaties zagen voor de

vrouwenorganisaties wel toekomst in internationale samenwerking, maar leken voor hun eigen beweging minder uitgesproken overtuigd van dit toekomstbeeld.

Wiercx & Woodward (2004) besloten dat de Vlaamse gelijkemansorganisaties zich bewust zijn van het belang van de Europese en internationale context en de mogelijkheden die ze bieden voor de gelijkemansethematiek. Toch bleek de aandacht hiervoor niet groot. In de diepte-interviews gingen wij na of dit nog klopte en waarom dat zo was.

#### 4.4.2 Boemerangstrategie

De grote koepelorganisaties zijn lid van de Europese koepelorganisaties, maar ook kleinere organisaties zijn soms rechtstreeks aangesloten. Voor kleinere organisaties is het contact met Europa moeilijker en niet altijd vanzelfsprekend in de context van Gelijke Kansen. Europa kan een inspiratiebron zijn voor het vergelijken van de wetgeving rond een thema van de verschillende lidstaten. Of dat de organisaties daartoe in staat zijn en of dat hun rol is, werd soms in twijfel getrokken. Europa werd niet meteen als een grote steun gevoeld, en was voor sommige respondenten ook te abstract. Europese beleidsactoren worden duidelijk niet ingeschakeld om druk uit te oefenen op het federale beleid.

Voor het thema gender heeft Europa veel betekend. De Europese Commissie voor de Rechten van de vrouw rapporteerde vaak in Brussel aan vrouwenorganisaties, en alzo was er vaak een structureel overleg. Als haar standpunten progressiever of sneller zijn dan die van de lidstaten, dan konden de Vlaamse vrouwenorganisaties zich hier aan spiegelen of als argument gebruiken op Vlaams of federaal vlak. Ook de Pekingverklaring waarin staat dat de lidstaten hun vrouwenorganisaties en middenveld moeten ondersteunen, is voor sommige organisaties een waarborg die via dat Europese niveau wat bestaanszekerheid opleverde.

De beleidsactoren gaven aan dat de Belgische situatie vaak verder staat dan de Europese. Op Europees niveau bijvoorbeeld adoptie afdwingen voor holebi's is een onhaalbare zaak, terwijl het in België wel een mogelijkheid lijkt. De holebi-organisaties gaven aan dat Europa weinig te bieden heeft aan Vlaamse gelijkemansorganisaties op het vlak van het afdwingen van hier reeds bereikte rechten. Er werd beargumenteerd dat men Europa soms opzettelijk niet betreft om het eigen standpunt niet te verzwakken. Zo wordt holebi-adoptie bijvoorbeeld door het Europees Hof van de Rechten van de Mens niet ondersteund. Europa bleek wel een hulp wat het 'Decreet Evenredige arbeidsdeelname en diversiteit' betrof. Toen men holebi's niet vermeldde in de uitvoeringsbesluiten in België,

was dit een houvast voor de Holebifederatie om te argumenteren dat men holebi's niet mocht vergeten.

WJNH gaf aan dat Europa veel kansen biedt wat betreft internationale jeugdprojecten. Een slim mens kan veel organiseren via Europese kanalen en hoeft er zelf geen geld in te steken, zo werd gesteld.

Heel wat organisaties reageerden trouwens op het feit dat men Europa zou 'moeten gebruiken' terwijl men de Waalse partnerorganisaties nog niet eens goed kent, of dat er taalgrensoverschrijdend nauwelijks initiatieven bestaan. Vooral voor holebi's zijn de politiek materies op federaal niveau te situeren, en toch werd door bijvoorbeeld het Regenbooghuis (Brussel) het gebrek aan samenwerking soms betreurd.

#### 4.4.3 Toekomst internationaal

Europa kan misschien voor holebi's in Vlaanderen niet veel te bieden hebben, holebi-organisaties gaven wel te kennen dat zij als positief voorbeeld kunnen dienen voor nieuwe lidstaten, en hun know-how kunnen exporteren. Maar op dit moment is er geen plaats voor internationale projecten. De Holebifederatie gaf aan dat dit een kwestie van beleidsprioriteiten is, waar op dit moment niemand echt voor staat te springen. Gezien de bevoorrechte positie van holebi's en holebi-organisaties in België vergeleken met andere landen, zou de Holebifederatie vooral vanuit een solidariteitsgevoel een Europese rol kunnen spelen om andere landen te ondersteunen en te versterken in hun plaatselijke werking.

De KAV vermeldde dat ze zeker de poort openhouden naar het internationale luik, maar dat het voorlopig geen prioriteit zal zijn omwille van beperkte middelen. Zij zagen de internationale rol eerder als taak voor de koepelorganisatie (NVR). Ook het VOK vond het geen prioriteit wegens gebrek aan middelen. De NVR vindt de internationale dimensie als koepelorganisatie wel belangrijk. Europa heeft al bewezen een versterkende rol te spelen voor de vrouwenzaak, en met de uitbreiding naar nieuwe lidstaten willen ze dit zeker in het oog houden. Ook het SAMV ziet kansen in het Europese project, omdat het een zeer interessant netwerk met zich kan meebrengen om samen aan belangenbehartiging te doen. Dit bevestigt de resultaten van Wiercx & Woodward (2004) (zie 4.4.1.1).





## 5. Terugkoppeling

Wiercx & Woodward (2004) hebben de netwerken van de Vlaamse en de Europese gelijkemansorganisaties beschreven. Ook zijn ze nagegaan of deze organisaties over de doelgroepen en landsgrenzen heen interageren. Tevens hebben ze de ideeën, concepten en strategieën van organisaties in kaart gebracht, met aandacht voor verschillen naar doelgroep en beleidsniveau. Deze onderzoeksvragen stonden ook centraal in het valorisatie-onderzoek. De interviews en focusgroepen leverden ons veel stof op om de bevindingen van Wiercx & Woodward (2004) te toetsen, uit te diepen en aan te vullen. De achterliggende vraag die we in dit hoofdstuk beantwoord willen zien, betreft de rol van de interactie binnen de fluwelen driehoek, deze van transnationale en transversale aard op de verspreiding van ideeën, concepten en strategieën.

### 5.1. Transversaal en transnationaal gelijkemansbeleid

Het onderzoek van Wiercx & Woodward (2004) beschrijft een deel van het gelijkemanslandschap op Vlaams en op Europees niveau. We vatten de voornaamste vaststellingen even samen, en koppelen terug naar onze bevindingen.

Het Vlaamse netwerk van gelijkemansorganisaties voor vrouwen en holebi's is relatief hecht verbonden. Organisaties zijn binnen de eigen doelgroep goed op de hoogte van elkaar, onderhouden veelvuldig contact en gaan voldoende samenwerkingen aan.

Er is weinig overlap tussen de doelgroeporganisaties. Vrouwen- en holebi-organisaties kennen elkaar wel, maar hebben slechts sporadisch contact met elkaar en werken bijna niet samen. Paraplu-organisaties zijn van cruciaal belang voor een transversale samenwerking, die meestal tijdelijk en ad hoc van aard is. De Nederlandstalige Vrouwenraad (NVR), het Vrouwen Overleg Komitee (VOK), de Holebifederatie en het Steunpunt Allochtone Meisjes en Vrouwen (SAMV) kwamen in het onderzoek van Wiercx & Woodward (2004) naar voren als organisaties met een brugfunctie. Dit werd slechts ten dele bevestigd tijdens het valorisatie-onderzoek.

Ook de interactie tussen het Vlaamse en het Europese niveau is beperkt. Vlaamse organisaties beschikken over een beperkte kennis van het Europese gelijkemanslandschap. Het zijn voornamelijk de koepelorganisaties (NVR, Holebifederatie) die contacten onderhouden. De contacten die er zijn, zijn voornamelijk met de meest centrale organisatie in het Europese netwerk, de European Women's lobby (EWL) en de International Lesbian and Gay Association (ILGA). Gebrek aan menskracht en

middelen, en het geen prioriteit toekennen aan interactie met Europa zijn de voornaamste redenen om het gebrek aan interactie te verklaren.

Wat zijn de implicaties van het feit dat gelijkemansorganisaties op de hoogte zijn van elkaars bestaan en soms ook met elkaar interageren? Een eerste hypothese gelanceerd door Wiercx & Woodward (2004) was dat organisaties die (veel en nauw) contact met elkaar hebben dezelfde ideeën en concepten aanhangen (zie 5.2). Een tweede hypothese stelde dat organisaties die met elkaar in contact staan niet zozeer dezelfde strategieën met elkaar delen, maar afspraken maken om zo complementair mogelijk aan elkaar te werken (zie 5.3).

Hoewel Wiercx & Woodward (2004) op basis van hun data geen sluitende uitspraak konden doen over de invloed van transversale en transnationale contacten op de verspreiding van ideeën, concepten en strategieën, toonden ze wel indicaties in die richting. Het valorisatie-onderzoek liet toe dit meer concreet in kaart te brengen.

## 5.2. Invloed van contacten op ideeën?

### 5.2.1 Verspreiding van thema's en prioriteiten

Met betrekking tot een aantal thema's bemerkten Wiercx & Woodward (2004) een duidelijk verschil in prioriteiten tussen de Vlaamse en de Europese organisaties. Dit verschil in prioriteiten had volgens hen te maken met uiteenlopende bevoegdheden en 'opportuniteiten'. De grote meerderheid van de Vlaamse vrouwenorganisaties zagen bijvoorbeeld geweld tegen vrouwen als een belangrijk thema, terwijl de Europese vrouwenorganisaties dit veel minder prioritair vonden. De Europese organisaties beschouwden internationale ontwikkelings- en andere samenwerkingen veel meer als een prioriteit, terwijl die geen grote prioriteit krijgen op Vlaams niveau. Desalniettemin zagen de Vlaamse gelijkemansorganisaties voor bepaalde thema's (bijvoorbeeld: betaald ouderschapsverlof, recht op abortus, de openstelling van het huwelijk en adoptierecht voor koppels van hetzelfde geslacht) een grotere rol weggelegd voor het Europese niveau. Wiercx & Woodward (2004) stelden voorts vast dat de Vlaamse organisaties amper bekend waren met de Europese organisaties en weinig contacten hadden met hen of met beleidsactoren op Europees niveau. Gekoppeld aan de verschillende beleidsprioriteiten leidde dit tot de vaststelling dat we er niet zonder meer vanuit kunnen gaan dat de Europese gelijkemansorganisaties representatief zijn voor de ideeën op nationaal niveau.

Het valorisatie-onderzoek maakte duidelijk dat het gebrek aan contacten en het verschil in beleidsprioriteiten eerder te verklaren valt vanuit een verschil aan beleidsbehoeften. Zo is er voor de doelgroep holebi's op nationaal niveau al veel gerealiseerd (huwelijk bijvoorbeeld) waardoor er op Europees niveau 'niet veel meer te halen valt'. Ook worden bepaalde beleidsprioriteiten (zoals adoptie) op nationaal niveau wel haalbaar gedacht, op Europees niveau echter niet (zie 4.4.1.2).

Enkel vanuit een solidariteitsgedachte met landen waar dergelijke wetgeving nog niet aan de orde is, bleek Europa een bruikbare structuur. Maar deze solidariteit was op het moment van onderzoek nog geen prioriteit (zie 4.4.1.3).

## 5.2.2 Verspreiding en invulling van mainstreaming en diversiteit

De concepten mainstreaming en diversiteit zijn ontwikkeld in een internationale beleidscontext. Het is daarom niet verwonderlijk dat de Europese organisaties beter bekend zijn met deze begrippen dan de Vlaamse. Toch zien we dat de termen – diversiteit meer dan mainstreaming – ook op Vlaams niveau al goed ingeburgerd zijn. De vraag was natuurlijk in hoeverre de organisaties deze concepten hetzelfde invullen. Voor mainstreaming bleek er meer consensus in invulling dan voor diversiteit (zie 3.2.1.1 en 3.2.2.1).

Gezien de internationale ontstaansgeschiedenis zou men verwachten dat Europese organisaties een belangrijke rol spelen in de verspreiding van mainstreaming en diversiteit. Dit blijkt niet zo te zijn. De contacten tussen het Vlaamse en het Europese netwerk van gelijkemansorganisaties zijn daarvoor te schaars. Ook de interactie tussen de doelgroeporganisaties ontbreekt grotendeels.

Wiercx & Woodward (2004) vermoedden dat de verspreiding van mainstreaming en diversiteit niet rechtstreeks verloopt, maar via tussenactoren. Twee groepen van actoren, de koepelorganisaties en de beleidsactoren, speelden hun inziens daarbij een belangrijke rol. Het valorisatie-onderzoek liet toe de rol van beide groepen actoren meer uit te diepen. De eerste hypothese (organisaties die veel en nauw contact met elkaar onderhouden, hangen dezelfde ideeën en concepten aan) gaat dus op, maar moet genuanceerd worden: de ideeën en concepten komen van bovenaf, vanuit de koepels en het beleid, en verspreiden zich daarna verder in de onderlinge contacten tussen organisaties. Verder is gebleken dat organisaties meer geneigd zijn het contact op te zoeken met organisaties die dezelfde ideeën en concepten hanteren.

#### 5.2.2.1. De centrale organisaties

De centrale organisaties zijn goed ingebed in de Vlaamse en Europese netwerken en onderhouden contact met de andere doelgroeporganisaties en met de Europese, respectievelijk Vlaamse organisaties. Organisaties zoals de Nederlandstalige Vrouwenraad (NVR), het Vrouwen Overleg Komitee (VOK), de Halebifederatie op Vlaams niveau, en de European Women's Lobby (EWL) en International Lesbian and Gay Association Europe (ILGA-Europe) op Europees niveau, beantwoorden aan dit profiel. Het zijn sleutelorganisaties in de verspreiding van ideeën. Tegelijkertijd zijn het ook 'gatekeepers'. Ze maken onvermijdelijk een selectie in de gegevens die ze ontvangen en bepalen zo – bewust of onbewust – wat 'goede' of 'relevante' informatie is. Het is daarom belangrijk om hun representativiteit te bewaken. Het flessenhalseffect werd meermaals aangehaald en bevestigd (zie 2.3).

#### 5.2.2.2. De beleidsactoren

Concepten als mainstreaming en diversiteit lijken ten tweede via het Vlaamse beleid verspreid te raken. Het valorisatie-onderzoek maakte de grote rol van Gelijke Kansen Vlaanderen in de verspreiding van deze concepten duidelijk (zie 3.2.1.3 en 3.2.2.3).

Diverse elementen wijzen erop dat het beleid een niet te onderschatten rol speelt in de ontwikkeling van ideeën binnen de Vlaamse gelijkheidsorganisaties en in het instandhouden van de contacten met het middenveld. Uit de bevraging van Wiercx & Woodward (2004) bleek immers dat er veelvuldige contacten zijn tussen de Vlaamse gelijkheidsorganisaties en het lokale en Vlaamse beleid. De organisaties (zie 2.4) gaven aan wel tevreden te zijn over de informatie die ze krijgen vanuit het beleid, maar eerder teleurgesteld over hoe vaak zij zelf door het beleid geconsulteerd worden. Het beleid gaf dan weer aan te weinig input te krijgen vanuit de middenveldorganisaties, en enkel voor subsidies geraadpleegd te worden. Het is belangrijk om te bewaken dat er nog voldoende sprake is van een tweerichtingsverkeer en de beïnvloeding niet louter of overwegend vanuit het beleid komt.

### 5.3. Invloed van contacten op strategieën?

Er leeft een besef bij de Vlaamse gelijkheidsorganisaties dat het belang van de internationale context groeit. De Vlaamse organisaties blijven in hun werking echter nog steeds op Vlaanderen gefocust. Ze zien het Europese beleidsniveau dus nog niet concreet als een mogelijkheid om hun eigen eisen door te drukken. De zogenaamde

boemerangstrategie, waarbij nationale of lokale organisaties gebruik maken van een internationaal beleidsniveau om eisen op het eigen niveau in te willigen, heeft dus nog geen ingang gevonden (zie hoofdstuk 4). De redenen daartoe waren divers: enerzijds gebrek aan middelen en menskracht, en anderzijds gebrek aan opportuniteit of interesse. Vlaamse en Europese gelijkemansorganisaties verschillen in de strategieën die ze gebruiken. Dit verschil kan grotendeels worden toegeschreven aan de andere politieke context.

Wat verder opvalt is, dat organisaties, noch op Vlaams noch op Europees niveau, hun strategieën op elkaar afstemmen (zie 4.2.3.3). Onze tweede hypothese (organisaties die met elkaar in contact staan, delen niet zozeer dezelfde strategieën met elkaar, maar maken afspraken om zo complementair mogelijk aan elkaar te werken) zien we dus niet bevestigd.

## 5.4. Conclusies

Wierckx & Woodward (2004) poneerden twee hypothesen die we aan de hand van het valorisatie-onderzoek nader onderzochten. De eerste hypothese stelt dat organisaties die veel (en nauw) contact met elkaar hebben dezelfde ideeën en concepten aanhangen. De tweede hypothese stelt dat er tussen gelijkemansorganisaties een afstemming van strategieën plaatsvindt.

Op basis van dit valorisatie-onderzoek lijkt er een verband te bestaan tussen het onderhouden van contact en het aanhangen van gelijkaardige ideeën, concepten en strategieën; voor een echte afstemming van strategieën tussen gelijkemansorganisaties vonden we echter geen indicaties.

De bijkomende informatie uit de diepte-interviews en de focusgroepen laat toe te concluderen dat ideeën, concepten en strategieën wel verspreid raken via het netwerk van gelijkemansorganisaties, maar dat de doorstroom ervan niet altijd even vlot verloopt. Dit lijkt te wijten aan de geringe transversale, tussen de doelgroepen, en transnationale, tussen het Vlaamse en Europese niveau, contacten die gelijkemansorganisaties onderhouden. Het belang van grote koepelorganisaties en beleidsactoren voor de disseminatie van ideeën, concepten en strategieën die Wierckx en Woodward (2004) aanhaalden, werd bevestigd in het kwalitatieve luik.

De contacten tussen vrouwen- en holebi-organisaties verlopen via een beperkt aantal organisaties die bovendien koepels vormen. De meeste respondenten onderschreven het flessenhals-effect in de contacten tussen Vlaamse en Europese gelijkemansorganisaties. Ideeën, concepten en strategieën vanuit het Europese niveau stromen hierdoor via de

nationale koepels niet of fragmentarisch door tot de periferie van het Vlaamse netwerk. Maar ook de interne disseminatie van die informatie in de koepels zelf verloopt soms stroef. Gelijkekansorganisaties maken vooralsnog geen gebruik van de boemerangstrategie om hun eisen op Europees niveau door te drukken.

De beleidsbeïnvloeding verloopt veeleer eenzijdig: het beleid lanceert ideeën en concepten, het middenveld pikt ze op. Deze situatie stemt geen van beide partijen tevreden: de beleidsactoren betreuren dat er zo weinig inhoudelijke, beleidsrelevante inbreng is vanuit het middenveld; de vertegenwoordigers uit het middenveld geven ten eerste aan onvoldoende en te laat in de besluitvorming geconsulteerd te worden, en ten tweede, weinig ruimte voor eigen inbreng te hebben binnen de uitgetekende beleidsprioriteiten, die ze beschouwen als krijtlijnen waar ze terwille van subsidieaanvragen binnen moeten blijven.

Concepten (mainstreaming en diversiteit) en ideeën stromen dus vanuit het beleid en het Europese niveau door tot het Vlaamse netwerk en circuleren daar ook. De concrete invulling ervan verschilt echter sterk tussen de organisaties. Vanwege dit toeëigenen van concepten en ideeën, mogen we zeker niet besluiten dat gelijkekansorganisaties passieve ontvangers zijn van de visies van bovenaf. Het is goed mogelijk dat ze bijvoorbeeld de concepten mainstreaming en diversiteit aangrijpen als een 'opportunity' om hun eisen binnen de fluwelen driehoek door te drukken. Of zoals een respondent het formuleerde: wat 'van bovenaf' komt, is immers vaak een analyse van wat er in het middenveld leeft.

## 6. Beleidsuitdagingen

In wat volgt schetsen we de belangrijkste uitdagingen voor het gelijkekansenbeleid. Het principe van de fluwelen driehoek indachtig gingen we als academici in het valorisatieproject van dit onderzoek na, of beleidsactoren en vertegenwoordigers van het middenveld deze uitdagingen onderschrijven en welke maatregelen ze voorop stellen. Op die manier wensen we een open discussie op gang te brengen over de mogelijke opvolging van de onderzoeksresultaten.

Teneinde de beleidsuitdagingen overzichtelijk te presenteren delen we ze in naar de onderzoeksdimensie waar ze (vooral) betrekking op hebben; de fluwelen driehoek, de transversale (intersectorale en integrale) en de transnationale dimensies.

### 6.1. Dimensie van de fluwelen driehoek

#### 6.1.1 De deelname aan het beleidsproces

In dit onderzoek noteren wij dat de middenveldorganisaties tevreden zijn met de informatie uit het beleid. Wel geven ze aan niet (vroeg) genoeg in het Vlaamse beleidsproces geconsulteerd te worden<sup>64</sup>. Tijdens de enquête van Wiercx & Woodward (2004) bleken hierin geen uitgesproken verschillen naar doelgroep te bestaan. Tijdens het valorisatie-onderzoek stelden we vast dat holebi-organisaties meer tevreden waren over de contacten met het beleid dan vrouwenorganisaties.

***Hoe kan het beleid de betrokkenheid van de Vlaamse organisaties bij het gelijkekansenbeleid verhogen?***

---

<sup>64</sup> De initiatieven van Kleurrijk Vlaanderen en E-consultatie werden in de enquête niet vermeld, maar een evaluatie van de impact en rol van E-consultatie als een manier om het middenveld beter in het proces te laten deelnemen is een stap in de goede richting.

## 6.1.2 De interrelaties tussen centrale organisaties en het beleid

### 6.1.2.1 Beleid en middenveld als gelijkwaardige partners

De onderzoeksresultaten bieden aanwijzingen voor een onevenwicht in de wederzijdse beïnvloeding van beleid en middenveld. Het beleid verspreidt haar ideeën over de invulling van het gelijkemansbeleid ruim bij de achterban, maar omgekeerd lijkt er weinig input van organisaties naar beleid.

***Hoe kan de beïnvloeding van de verspreiding van ideeën, concepten en strategieën meer evenwichtig verdeeld worden over beleid en middenveld?***

### 6.1.2.2 Centrale organisaties als vertegenwoordigers van de achterban

De Nederlandstalige Vrouwenraad (NVR), het Vrouwen Overleg Komitee (VOK) en de Halebifederatie aan Vlaamse kant, en de International Lesbian and Gay Association (ILGA) en de European Women's Lobby (EWL), aan Europese kant, zijn zeer belangrijke beleidspartners en centrale spelers in het gelijkemanslandschap. De overheidssteun die naar deze organisaties gaat, zorgt er voor dat deze centrale organisaties zich kunnen professionaliseren. Dit heeft een positief effect op de informatiedoorstroom tussen het beleid en middenveld.

De centrale rol van deze organisaties moet echter ook tot voorzichtigheid nopen. Hoe groter of diverser de doelgroep, hoe groter het gevaar immers dat één of enkele organisaties niet alle standpunten kunnen vertegenwoordigen. Zo'n situatie is natuurlijk nefast voor de vertegenwoordiging ten opzichte van en de verankering in het beleid. Het gevaar lijkt groter naarmate men hoger in de Europese piramide klimt. De hypothese is dan ook: hoe hoger het niveau (regionaal - nationaal - Europees), des te meer vervlakking van de visies er optreedt.

***Hoe kan de representativiteit van de centrale organisaties gegarandeerd worden? Welke actoren (beleid, middenveld) zijn hiervoor verantwoordelijk?***

### 6.1.3 De toekomstige beleidsdriehoeken en de rol van academici

Vlaamse organisaties maken minder gebruik van onderzoeksresultaten en contacten met onderzoekers en consultants dan hun Europese tegenhangers. Er zijn hiervoor twee verklaringen. Ten eerste is het nog steeds zo dat genderstudies in Vlaanderen en gelijkemansstudies in het algemeen niet zo sterk ontwikkeld zijn in vergelijking met de omringende landen en op Europees niveau. Het Steunpunt Gelijkemansbeleid (Consortium Universiteit Antwerpen - Universiteit Hasselt) geeft nu 40% van de middelen



aan onderzoek over gender, en 20% aan holebi's, maar het feit dat er geen permanente verankering in de universiteiten is, vormt een permanent probleem voor de uitbouw van een onderzoekstraditie. Ten tweede worden veel initiatieven vroegtijdig afgebroken en er is te weinig continuïteit, wat nefast is voor een goed uitgebouwd en blijvend contact met de vrouwenbeweging. Voor holebi's en andere groepen staat het onderzoek zelfs nog meer in de kinderschoenen. Het opnemen van nieuwe onderzoeksthema's in het huidige Vlaamse wetenschapsbeleid is niet evident. Het holebi-expertennetwerk bleek een goede vorm voor de uitbouw van contacten en informatieverspreiding. Zowel organisaties als beleidsactoren verwachten meer disseminatie van onderzoeksgegevens vanuit de academische hoek.

***Hoe kan de uitwisseling van onderzoeksgegevens in de fluwelen driehoek uitgebouwd en geconsolideerd worden? Welke actoren (beleid, academici) zijn hiervoor verantwoordelijk?***

## 6.2. Transversale dimensie

### 6.2.1 Het stimuleren van intersectionele contacten (diversiteit)

De netwerkanalyse toont duidelijk aan dat er weinig contact is tussen de holebi-organisaties en vrouwenorganisaties op Vlaams niveau. De doelgroepen werken meestal los van elkaar en kennen enkel ad hoc samenwerkingen. Het feit dat er weinig contacten bestaan tussen de verschillende doelgroepen in Vlaanderen betekent dat een transversaal gelijkemansbeleid niet echt gedragen wordt door het hele middenveldlandschap. Maar het feit dat de twee netwerken relatief dik vertakt zijn via een aantal centrale tussenactoren, stemt tot optimisme. Met weinig middelen zou men de densiteit van het netwerk en de informatiedoorstroom kunnen optrekken. Het (afgeschafte) ad nominatim overleg wordt meermaals geopperd als manier om uitwisseling en afstemming te bekomen.

***Hoe kunnen contacten tussen de verschillende doelgroepen aangezwengeld worden? Welke actoren (beleid, middenveld) zijn hiervoor verantwoordelijk?***

### 6.2.2 Invulling van diversiteit

Het is verheugend dat meerdere organisaties 'diversiteit' eerder als een verrijking beschouwen dan als een probleem. Over de invulling van het begrip is echter nog geen consensus. Diversiteit wordt positief begrepen indien de andere facetten van gelijke kansen (non-discriminatie, emancipatie en solidariteit) er aan gekoppeld worden. Diversiteit wordt echter ook geproblematiseerd wanneer het ingevuld wordt als aandacht voor de deelgroepen in de doelgroep, waardoor de aandacht voor de doelgroep op zich verkleint of zich enkel vertaalt in kwantitatieve doelstellingen.

***Hoe kan de invulling en toepassing van diversiteit gerealiseerd worden zonder aandacht te verliezen voor de doelgroepen van vrouwen en holebi's?***

### 6.2.3 Het stimuleren van een integrale benadering (mainstreaming)

De meeste Vlaamse gelijkkansenorganisaties volgen slechts een gering aantal beleidsdomeinen op. Ze vinden mainstreaming bovendien vooral relevant ten aanzien van de eigen doelgroepdynamiek. Mainstreaming behoeft een concrete vertaling naar de verschillende beleidsdomeinen voor de verschillende dimensies gender en seksuele voorkeur.

***Hoe kunnen gelijkkansenorganisaties en beleidsactoren gestimuleerd worden om mainstreaming in de praktijk te brengen, en dit niet enkel met betrekking tot de één doelgroepthematiek maar ook ruimer?***

## 6.3. Transnationale dimensie

### 6.3.1 De wisselwerking tussen Europa en Vlaanderen

Op dit moment lijkt het Vlaamse beleid de informatie vanuit Europa direct bij de Europese instellingen in te winnen en door te geven aan het middenveld. Het internationale netwerk van sociale bewegingen lijkt weinig rol van betekenis te spelen bij de sensibilisering van de Vlaamse middenveldorganisaties. Juist omdat de Vlaamse gelijkemansorganisaties weinig tot geen rechtstreekse contacten met hun Europese tegenhangers onderhouden, komen de eventuele accenten die ze wensen te leggen niet aan bod op Europees niveau.

***Hoe kan de rechtstreekse informatiedoorstroom tussen Europese en Vlaamse gelijkemansorganisaties verbeterd worden?***

### 6.3.2 Europa als 'political opportunity structure'?

Vlaamse gelijkemansorganisaties maken ook weinig of geen gebruik van de Europese beleidsstructuren om hun eisen op lokaal en nationaal niveau door te drukken. Hoewel ze geloven in een samenwerking met dit beleidsniveau, kiezen ze er vooralsnog niet altijd voor relevante contacten met Europese beleidsactoren uit te bouwen. Vooral het gunstige binnenlandse klimaat verklaarde het niet gebruiken (wegens niet nodig of niet opportuun) van de boemerangstrategie.

***Hoe kunnen Vlaamse gelijkemansorganisaties ondersteund worden bij de uitbouw van contacten met de Europese beleidsactoren? Hoe kunnen organisaties gestimuleerd worden hun know-how te exporteren binnen Europa in het kader van solidariteit?***

## Bibliografie

- Burt, R.S. (1992). *Structural holes*. Cambridge: Cambridge University Press.
- Facon, P., Hondeghe, A. & Nelen S. (2004). *Gelijkekansenbeleid onderweg: een internationaal vergelijkend onderzoek*. Instituut voor de Overheid, KULeuven. (Reeks Overheidsmanagement, nr. 18). Brugge: die Keure. 318 p.
- Raad van Europa (1998). *Gender mainstreaming. Conceptual Framework, methodology and presentation of good practices*. Strasbourg.
- Van Brempt, Kathleen (2004). *Beleidsnota Gelijke Kansen 2004-2009*.  
<http://jsp.vlaamsparlement.be/docs/stukken/2004-2005/g98-1.pdf>
- Van Noort, W. J., Huberts, L. W., & Rademaker, L. (1987). *Protest en Pressie. Een systematische analyse van collectieve actie*. Assen: Van Gorcum.
- Van Roemburg, Bloeme & Spee, Sonja (2004). *Gender Mainstreaming: Kritische analyse van Gender Mainstreaming als theoretisch concept en als beleidsinstrument*. Antwerpen: Steunpunt Gelijkekansenbeleid UA-LUC, 77 p.
- Wellman, B. (1988). Structural analysis: From metaphor to theory and substance. In: B. Wellman & S.D. Berkowitz (eds.). *Social structures: A network approach*. New York: Cambridge University Press, pp. 19-61.
- Woodward, Alison (2000). The Macdonaldization of the International Women's Movement: bad aspects of good practices. In: *Sophia: akten van het colloquium*. December 2000, pp. 379-393. Brussels.
- Woodward, Alison (2004). Building Velvet Triangles: Gender and Informal Governance. In: Simona Piattoni & Thomas Christiansen (eds.). *Informal Governance and the European Union*. London: Edward Elgar, pp 76-93.



## Annex 1: Overzicht van de organisaties opgenomen in de netwerkanalyse en hun bijbehorende code

<b>CODE</b>	<b>Verkorte CODE</b>	<b>ORGANISATIE</b>
ORG10001	A1	8 Maartkomitee
ORG10002	A2	Agalev-Vrouwen (Agalev)
ORG10004	A4	Amnesty International Vlaanderen. Vrouwenactienetwerk
ORG10006	A6	Business and Professional Women of Belgium
ORG10007	A7	CD&V-Werkgroep Vrouw en Maatschappij
ORG10008	A8	Federatie van Vlaamse Vrouwengroepen
ORG10009	A9	Feministische Anarchistische Meiden
ORG10012	A12	Katholiek Vormingswerk van Landelijke Vrouwen
ORG10013	A13	Koepel van de Vlaamse Noord Zuid Beweging 11.11.11 (studiedienst gender)
ORG10014	A14	Kristelijke Arbeiders Vrouwenbeweging Nationaal
ORG10015	A15	Liberaal Vrouwen
ORG10016	A16	Marianne Nationaal. Vrouwenorganisatie Partij van de Arbeid
ORG10017	A17	Markant
ORG10018	A18	Motief-Vrouwengroepgroepen
ORG10019	A19	Nederlandstalige Vrouwenraad
ORG10020	A20	SAP-Vrouwen (Antwerpen) - Socialistische Arbeiderspartij-Vrouwenkommissie Antwerpen
ORG10021	A21	SAP-Vrouwen (Brussel) - Socialistische Arbeiderspartij-Vrouwen Brussel
ORG10022	A22	Socialistische Vooruitziende Vrouwen
ORG10025	A25	Soroptimist Internationaal van België
ORG10026	A26	Spirit-Netwerk Vrouwen
ORG10027	A27	Steunpunt Allochtone Meisjes en Vrouwen
ORG10028	A28	VLD-Vrouwen
ORG10029	A29	Vrouw en Vrijheid
ORG10030	A30	Vrouwen Overleg Komitee
ORG10031	A31	Zij-kant, Sociaal Progressieve Vrouwenbeweging
ORG10032	A32	Zonta Belgium
ORG10035	A35	Belgian Lesbian and Gay Pride
ORG10036	A36	Casa Rosa
ORG10037	A37	De Holebifabriek v.z.w.
ORG10038	A38	De Roze Rimpel

CODE	Verkorte	ORGANISATIE
ORG10039	A39	Driekant (de Roze Drempeel vzw)
ORG10041	A41	Gehuwde Homo's en Lesbiennes
ORG10043	A43	het Nieuwe Huis
ORG10044	A44	Het Roze Huis – Antwerpse Regenboogkoepel vzw & café Den Draak
ORG10046	A46	Holebi_s-p-a
ORG10048	A48	Holebifederatie
ORG10049	A49	Hommeles (leerkrachtengroep)
ORG10050	A50	Homo & Geloof Nationaal -Tiberias
ORG10051	A51	KAJ-Holebi
ORG10052	A52	Liga van Homocentra
ORG10053	A53	Merhaba
ORG10054	A54	Regenbooghuis Brussel
ORG10055	A55	Roze Leeuwen
ORG10057	A57	Vieux Rose
ORG10059	A59	Wel Jong Niet Hetero v.z.w.
ORG40001	B1	Advanced Thematic Network for Activities in Women's Studies in Europe
ORG40006	B6	Association des femmes de l'Europe méridionale (AFEM)
ORG40008	B8	Association internationale pour la promotion des Femmes d'Europe
ORG40009	B9	Association of Interballkan Women's Cooperation Societies, Thessaloniki
ORG40010	B10	Association of Women of the Mediterranean Region
ORG40011	B11	Baltic-Nordic Women's Network
ORG40014	B14	COPA-Vrouwencomité
ORG40015	B15	Ecumenical Forum of European Christian Women
ORG40016	B16	European Association against Violence against Women at Work
ORG40017	B17	European Baptist Women's Union
ORG40018	B18	European Centre of the International Council of Women
ORG40019	B19	European Council of WIZO Federations
ORG40020	B20	European Federation of Business and Professional Women
ORG40021	B21	European Midwives Liaison Committee
ORG40022	B22	European Movement – Commission for Women
ORG40024	B24	European Network of Policewomen
ORG40025	B25	European Network of Women
ORG40026	B26	European Network of Women Elected Representatives of Local and Regional Authorities
ORG40028	B28	European Society for Women and Health Research
ORG40029	B29	European Solidarity Towards Equal Participation of People
ORG40030	B30	European Union of Women
ORG40031	B31	European Women Lawyers Association
ORG40032	B32	European Women's Lobby



<b>CODE</b>	<b>Verkorte</b>	<b>ORGANISATIE</b>
ORG40033	B33	European Women's Management Development International Network
ORG40035	B35	Federation européenne des femmes actives au foyer
ORG40036	B36	Female Europeans of Medium and Small Enterprises
ORG40037	B37	Femina Baltica Network
ORG40038	B38	Femina Borealis –Women and Development in the North
ORG40044	B44	International Network of Women Against Tobacco – Europe
ORG40045	B45	International Network Women and Drugs
ORG40046	B46	International Steering Committee for the Economic Advancement of Rural Women
ORG40047	B47	Karat Coalition
ORG40048	B48	Mediterranean Mothers' Movement
ORG40049	B49	Mouvement Mondial des Mères - délégation européenne
ORG40051	B51	Network Women in Development Europe
ORG40052	B52	Nordic Association for Women's Studies and Gender Research
ORG40053	B53	Nordic Institute for Women's Studies and Gender Research
ORG40054	B54	Nordic Women in Nuclear
ORG40055	B55	Nordic Women's Peace Network
ORG40056	B56	Older Women's Network, Europe
ORG40058	B58	Soroptimist International of Europe
ORG40059	B59	The International Planned Parenthood Federation-European Network
ORG40060	B60	Transnational network for Young European Women
ORG40061	B61	UBC Women's network
ORG40062	B62	Union européenne des femmes de militaires
ORG40063	B63	University Women of Europe
ORG40064	B64	Voluntariat international femmes éducation développement
ORG40065	B65	Vrouwcommissie van het Europees Verbond van Vakverenigingen
ORG40066	B66	Women Against Violence Europe
ORG40067	B67	Women Citizens of Europe Network
ORG40068	B68	Women in Europe for a Common Future
ORG40069	B69	Women in Net
ORG40070	B70	Women in Technology in the European Community
ORG40072	B72	Women of the EPP/EUCD
ORG40075	B75	Women's International Studies Europe
ORG40077	B77	Young women from Minorities
ORG40078	B78	ILGA-EUROPE
ORG40079	B79	European Families of Lesbians and Gays
ORG40080	B80	Egalite – Equality for Gays and Lesbians in the European Institutions
ORG40081	B81	Association of Gay and Lesbian Choruses in Europe
ORG40082	B82	European Gay and Lesbian Sports Federation



## Annex 2: Begrippenlijst

### **Achterban**

De achterban bestaat uit de leden van een organisatie: meestal organisaties (zoals bij de Holebifederatie en bij de NVR), maar soms ook individuen (bij het VOK).

### **Ad hoc contacten (versus regelmatige contacten)**

Ad hoc contacten zijn contacten die minder dan drie maal per jaar plaatsvinden.

### **Ad nominatim organisatie**

Een ad nominatum organisatie wordt structureel gesubsidieerd door de overheid. De Vlaamse minister voor Gelijke kansen subsidieert (anno 2005) de volgende organisaties: de Holebifederatie, RoSa, het VOK, de NVR, Gynaika en ZORRA.

### **Autonoom middenveld (versus het geïnstitutionaliseerde middenveld)**

Het autonome middenveld bestaat (volgens de respondenten uit de focusgroep van vrouwenorganisaties) uit organisaties die niet door de overheid gesubsidieerd worden. Deze organisaties hebben meestal geen aspiraties om aan beleidsbeïnvloeding te doen, maar willen vooral hun (dissonante) stem in de publieke opinie laten horen.

### **Belangenbehartigingsfunctie**

De belangenbehartigingsfunctie houdt in dat een organisatie opkomt voor de belangen van zijn achterban (en ruimer de doelgroep) en die kenbaar maakt bij het beleid. Het is, naast het opvragen van subsidies, het informeren van de overheid enzovoort, één van de aspecten van beleidsbeïnvloeding.

### **Centrale organisatie**

Een centrale organisatie is een organisatie die een centrale positie inneemt in het netwerk van Vlaamse en/of Europese gelijkemansorganisaties. Hoewel de meeste koepelorganisaties centrale organisaties zijn, is de koepelfunctie geen must om een centrale positie binnen dat netwerk te bekleden.

### **Dienstverlening**

Dienstverlening houdt onder andere in het informeren van de leden over politieke ontwikkelingen, inrichten van (vormings)cursussen, nieuwsbrieven en publicaties voor en belangenbehartiging van leden.

### **Doelgroep**

De doelgroep is ruimer dan de achterban en omvat alle individuen die hetzij vrouw (bij de NVR en het VOK), hetzij holebi (bij de Holebifederatie) zijn. De doelgroep is dus niet

alleen individueel, maar ook minder georganiseerd en daardoor moeilijker te vertegenwoordigen.

### **EFQM**

Het EFQM-model reikt private en publieke organisaties een raamwerk aan om zichzelf te evalueren en dit op basis van 9 criteria. Specifiek voor de overheidssector werd een variant van het oorspronkelijke EFQM-model gemaakt. Doordat veel organisaties het EFQM-model toepassen, wordt het mogelijk om de eigen organisatie te benchmarken met andere organisaties.

(bron: [http://aps.vlaanderen.be/straplan/methoden/straplan\\_methoden.htm](http://aps.vlaanderen.be/straplan/methoden/straplan_methoden.htm))

### **Femocrats**

Feministische bureaucraten en politici, vaak vrouwen die actief waren/zijn in feministische milieus of vrouwenbeweging, en hun informele netwerken die ze daar opbouwden in hun werk kunnen gebruiken.

### **Gelijkekansenorganisaties**

Organisaties die (meestal) behoren tot een van de doelgroepen van het gelijkekansenbeleid (hier: vrouwen en holebi's), en zich voor deze doelgroepen specifiek richten tot beleidsactoren om gelijke kansen voor hun doelgroep te bewerkstelligen. Ze kunnen onder meer verschillen op het vlak van hun omvang en ontwikkelingsfase (mate van institutionalisering).

### **Geïnstitutionaliseerd middenveld (versus het autonome middenveld)**

Het geïnstitutionaliseerde middenveld bestaat (volgens de respondenten uit de focusgroep van vrouwenorganisaties) uit de organisaties die door de overheid gesubsidieerd worden, hetzij structureel (de ad nominatim organisaties), hetzij projectmatig. De organisaties die hier deel van uitmaken beantwoorden aan de criteria die het beleid vooropstelt (voldoende grote achterban, professionalisering enzovoort) waardoor ze legitimiteit als gesprekspartner van het beleid verwerven.

### **Koepelorganisatie**

Een koepelorganisatie is een organisatie die meerdere lidorganisaties verenigt. Vaak neemt dit type van organisatie een centrale positie in binnen het netwerk van Vlaamse en/of Europese gelijkekansenorganisaties.

### **Kruispuntdenken (of intersectioneel denken of intersectionaliteit)**

Kruispuntdenken of intersectionaliteit heeft aandacht voor de maatschappelijke positie(s) van mensen en bijbehorende vormen van discriminatie, welke worden bepaald door een combinatie van maatschappelijke verschillen, zoals gender, etniciteit, leeftijd, seksuele

voorkeur en klasse. Deze verschillen beïnvloeden en versterken elkaar en zorgen voor een structureel voordeel of structureel nadeel in de maatschappij.

#### **Regelmatige contacten**

Contacten die meer dan drie maal per jaar plaatsvinden.

#### **Structurele contacten (of een samenwerkingsverband)**

Contacten die de uitwisseling van werkmiddelen, personeel en dergelijke kunnen inhouden, of het samenwerken rond een bepaald thema.

#### **Subsidiariteitsbeginsel:**

Het subsidiariteitsbeginsel heeft tot voornaamste betekenis en doel een zekere mate van onafhankelijkheid te garanderen aan een ondergeschikte autoriteit ten opzichte van een hogere instantie, of aan een plaatselijke overheid ten opzichte van een centrale overheid. Het gaat dus om een verdeling van bevoegdheden tussen diverse machtsniveaus. Het begrip wordt vooral gebruikt in de context van de Europese Unie.

#### **Transnationaal**

De term 'transnationaal' verwijst naar het Europese en internationale (VN) niveau. Het onderzoek van Wiercx & Woodward (2004) heeft de interactie tussen de Vlaamse en de Europese gelijkemansorganisaties in kaart gebracht. In het valorisatiepeil peilen we ook naar internationale en mondiale contacten, bijvoorbeeld op het niveau van de Verenigde Naties.

#### **Open coördinatiemethode**

"Naar het niveau van het Vlaamse gelijkemansbeleid vertaald, is open coördinatie een leerproces waarbij expliciete, duidelijke en onderling overeengekomen gelijkemansdoelstellingen worden gedefinieerd, waarna 'peer review' de beleidsverantwoordelijken op de verschillende Vlaamse bevoegdheidsdomeinen in staat stelt de beste praktijken te onderzoeken en hieruit te leren."

(bron: Van Brempt, Kathleen (2004). Beleidsnota Gelijke Kansen 2004-2009, <http://jsp.vlaamsparlement.be/docs/stukken/2004-2005/g98-1.pdf>, p34)

