Gelijkheid en non-discriminatie – door Jogchum Vrielink (KU Leuven)

# Inleiding

* 6 focusgroepen gewijd aan thema
* Discriminatie op basis van handicap (VN-Verdrag):

“elk onderscheid en elke uitsluiting of beperking op grond van een handicap dat of die ten doel of tot gevolg heeft dat de erkenning, het genot of de uitoefening, op voet van gelijkheid met anderen van de mensenrechten en fundamentele vrijheden in het politieke, economische, sociale, culturele of burgerlijk leven, of op andere gebieden aangetast of onmogelijk gemaakt wordt” (art. 2)

* Ook: weigeren van redelijke aanpassingen als vorm van discriminatie

# 1. Obstakels voor gelijkheid

1.1. Culturele/sociale obstakels

1.2. Structurele obstakels

## 1.1. Culturele/sociale obstakels

### 1.1.1. Stigmatisering/vooroordelen

* Beslissen in plaats van persoon met handicap
* Denken aan wat niet kan, zonder betrokkene te horen
* Alleen extra zorgen en problemen zien
* Aangedragen oplossingen:
* Bewustmaking/sensibilisering
* Belang van rolmodellen

### 1.1.2. Gebrek aan begrip

* Maatregelen voor personen met handicap zien als gunst in plaats van recht

Soms zelfs: ‘omgekeerde discriminatie’/privileges.

* Redelijke aanpassingen
* Vaak geweigerd
* Niet echt als plicht gezien
* Opmerkelijke ‘reden’ voor weigeren: kortingen
* De mate van onbegrip 🡪 mate van zichtbaarheid handicap

Aangedragen oplossingen:

* Informatiecampagnes
* Ervarings- en inlevingstochten

### 1.1.3. Sociale uitsluiting

* Geen rekening houden met personen met handicap (activiteiten, gebouwen, openbaar vervoer, websites, etc.)
* Meerderheidssamenleving onvoldoende bewust van diversiteit van personen met een handicap
* Personen met auditieve en visuele handicaps:

Uitgesloten van informatie en actualiteit (bijv. verkiezingen)

* Geen inspraak
* Niet serieus genomen worden
* Visie wordt afgedaan als ‘onbelangrijk’/‘onbetrouwbaar’
* Aangedragen oplossingen:
* Middel: sensibilisering in opleidingen.
* Meer rekening houden met diversiteit binnen doelgroep

## 1.2. Structurele obstakels

### 1.2.1. Erkenning handicap

* Leeftijdgrens

Moet volgens veel deelnemers afgeschaft worden

* Puntensysteem
* Door onbekende arts (onvertrouwd met individuele problematiek)
* Ook problematisch: in rekening brengen van sociale context

Belasting voor omgeving

* Steeds opnieuw bewijzen:

Vermoeiend/onzinnig bij permanente handicap

# 1.2. Structurele obstakels

### 1.2.2. Toekenning ondersteunende middelen

* Toekenning toegankelijker en flexibeler maken:
* Beslissingsmacht niet bij één persoon
* Op individueel niveau, in samenspraak, kijken naar wie wat nodig heeft
* Aanbodzijde: aanbod beperkt en duur is
* Bijv. tolken en persoonlijk assistenten schaars:

Belangrijk om jobs aantrekkelijker te maken

* Beperkte doelgroep 🡪 kleine oplage 🡪 hoge prijs

Overheid moet prijzen drukken

### 1.2.3. Uitkeringen

* Valkuil in link met arbeid:

Systeem riskeert mensen armoede in te duwen (of werk te ontmoedigen)

* Prijs van de liefde’: deel integratietegemoetkoming valt weg bij huwelijk of samenwoonst
* Overheid verwacht dat partner zorg deels op zich neemt
* Kan financieel averechts werken:

Toegenomen zorg (voor partner) 🡪 minder werken 🡪 financiële toestand verslechtert

### 1.2.4. Wetgeving

* ‘Algemene wetgeving’ vs. in specifieke wetgeving
* Algemene wetgeving:
* Te weinig oog voor diversiteit burger
* Belangrijk personen met handicap meer te horen in besluitvorming rond nieuwe wetten
* Specifieke wetgeving:
* Antidiscriminatiewet niet inroepbaar tegen situaties voortvloeiend uit andere wetgeving
* Antidiscriminatiewetgeving weliswaar breed, maar ook vaag
* Redelijke aanpassingen:

Ook vaag en moeilijk afdwingbaar

Wat is ‘redelijk’?

* Belangrijk: verduidelijking normen

# 2. Aanvechten van discriminatie

## 2.1. Redenen niet aanvechten discriminatie

* Bijdragende factoren:
* Afhankelijkheid
* Angst om in de steek gelaten te worden
* Angst voor represailles
* Energie (en tijd, en geld, etc.)
* Onzekerheid
* Aangedragen oplossingen:
* Informeren van rechten en mogelijkheden
* Sensibilisering/aanmoediging van personen met een handicap om rechten op te nemen
* Werken aan laagdrempeligheid van signaleren discriminatie

# 2.2. Rol van organisaties

* Niet altijd gerichte begeleiding/hulp van organisaties

Minstens efficiënte doorverwijzing nodig

* Interfederaal Gelijkekansencentrum:
* Sommigen tevreden (indien goed geholpen); sommigen ontevreden (indien slecht geholpen)
* Terugkomende mening: Centrum doet te weinig voor personen met handicap
* Te veel klachten / te weinig tijd?
* Aangedragen oplossing: personeelsuitbreiding
* Geen prioritaire doelgroep?
* Centrum zelf kaart inefficiëntie van juridische systeem aan