



## MEMORANDUM BRUSSEL 2009

### *Aanbevelingen aan het Brussels Hoofdstedelijk Gewest*

#### **1. Masterplan etnisch-culturele Minderheden**

De Brusselse regering maakt tegen 1 januari 2010, in overleg met de VGC, COCOF en het middenveld (o.m. het Minderhedenforum) een overkoepelend Masterplan etnisch-culturele Minderheden voor het realiseren van evenredige en gelijkwaardige deelname van etnisch-culturele minderheden in alle sectoren. Het masterplan bevat ambitieuze en meetbare doelstellingen, concrete acties, een realistische timing en een systematische monitoring van de resultaten. Jaarlijks wordt er een evaluatie voorzien in het Brussels parlement. Elk beleidsdomein maakt een eigen actieplan voor zijn sector. Het voeren van een etnisch-cultureel divers personeelsbeleid is telkens een prioriteit, waarbij verplichte streefcijfers worden gebruikt in elke sector en op elk niveau. Interculturalisering van de werking wordt ook ingeschreven in de erkennings- en kwaliteitsnormen van verschillende sectoren.

De volgende punten staan eveneens in het masterplan.

#### **2. zero tolerance tegen discriminatie en racisme**

Het Brussels Gewest voert een *zero tolerance* beleid tegen directe en indirecte discriminaties en racisme. Het neutraliteitsprincipe mag in geen enkele sector, privaat noch publiek, een voorwendsel vormen om vrouwen met een hoofddoek onderwijs of tewerkstelling te weigeren. De Brusselse regering stelt als principe dat bedrijven die de antidiscriminatiewetgeving met de voeten treden, uitgesloten worden van overheidsopdrachten. De naleving van de sociale wetgeving wordt daarom uitdrukkelijk vermeld onder de selectiecriteria in bestekken van de overheid.

#### **3. participatie, inspraak en empowerment van etnisch-culturele minderheden**

Het Brussels Gewest stimuleert de participatie, inspraak en empowerment van etnisch-culturele minderheden. De Brusselse regering erkent de Brusselwerking van het Minderhedenforum als stem van de etnisch-culturele minderheden in Brussel en voorziet daarvoor de nodige middelen. Het Minderhedenforum krijgt een vertegenwoordiging in alle relevante overlegorganen.

#### **4. meer etnisch-culturele minderheden aan het werk**

De stratificatie en uitsluiting op de arbeidsmarkt ontnemt tienduizenden Brusselaars uit etnisch-culturele minderheden de mogelijkheid tot zelfontplooiing, sociale mobiliteit en participatie in de samenleving. Deze uitsluiting betekent een sociaal en economisch drama. De tewerkstelling van etnisch-culturele minderheden moet dan ook het speerpunt worden van een breed gedragen maatschappelijk project voor een dynamische en diverse samenleving.

We vragen dat de Brusselse overheid dringend extra maatregelen neemt, gekoppeld aan een groepspad met jaarlijkse gekwantificeerde doelstellingen. Tegen de helft van de nieuwe legislatuur (2012) moet er een zichtbare verbetering van de arbeidsmarktpositie van etnisch-culturele minderheden in Brussel zijn.

#### **5. etnisch-culturele diversiteit als onderdeel van duurzame overheidsopdrachten**

De Brusselse regering maakt van etnisch-culturele diversiteit een onderdeel voor duurzame overheidsopdrachten. De etnostratificatie van de arbeidsmarkt vormt immers één van de grootste maatschappelijke uitdagingen. De Brusselse Regering stelt daarom als principe dat bedrijven die

geen etnisch-cultureel diversiteitsbeleid kunnen voorleggen, daar bij de realisatie van overheidsopdrachten alsnog werk van maken door een diversiteitsplan op te starten binnen de termijn van het contract. De overheidsdiensten voeren dit beleid uit door de opstart van dergelijk plan in hun bestekken op te nemen als specifieke bepaling voor de uitvoering van overheidscontracten.

## **6. anonieme sociaal-economische monitoring van etnisch-culturele diversiteit**

De Brusselse overheid maakt de nodige afspraken met de federale overheid, om sociaal-economische monitoring van etnisch-culturele diversiteit in personeelsbestanden mogelijk te maken. Stigmatisering en schending van de privacy van het personeel dient daarbij vermeden te worden. Daarom dient het etnisch-cultureel diversiteitsgehalte van een onderneming of organisatie uitgedrukt te worden op groepsniveau in de vorm van een percentage. Dat kan berekend worden door de nationaliteit en/of het geboorteland van de werknemer, diens ouders en diens grootouders.

De Brusselse overheid gebruikt zelf dit systeem en voert een jaarlijkse rapportageplicht in voor zoveel mogelijk werkgevers. Het zichtbaar maken van de prestaties op dit punt, moet bedrijfsleiders sensibiliseren en creëert transparantie.

## **7. meer etnisch-culturele minderheden aan de slag bij de Brusselse overheid**

De vertegenwoordiging van het personeel bij de Brusselse overheid moet in 2015 overeenstemmen met het aandeel van etnisch-culturele minderheden in de beroepsactieve bevolking. De Brusselse overheid neemt hiervoor de volgende (bijkomende) acties:

- Invoering van een actieplan met 'bindende streefcijfers' per dienst of agentschap en per functieniveau. Deze worden verankerd in de beheersovereenkomsten van diensten en agentschappen en in de takenpakketten van de leidinggevenden.
- Een systeem van anonieme socio-economische monitoring van het personeelsbestand, om het diversiteitsbeleid bij de overheid op te volgen (zie hierboven).
- Waar Nederlandse taalkennis is vereist, worden de taalniveaus van de huizen van het Nederlands gebruikt en gekoppeld aan concrete functies. Er is mogelijkheid tot bijscholing door middel van Nederlands op de werkvloer.
- Afstappen van rigide diplomavereisten o.m. door erkenning van het ervaringsbewijs.
- Bij contracten met de externe selectiebureaus wordt etnisch-culturele diversiteit als voorwaarde opgenomen.

## **8. activering vanuit etnisch-culturele verenigingen**

De verenigingen van etnisch-culturele minderheden kunnen vanuit hun uniek netwerk en laagdrempeligheid, bijkomende arbeidsbegeleiding bieden op maat aan werkzoekenden van allochtone afkomst die meer ondersteuning nodig hebben dan de reguliere diensten kunnen bieden en dit in samenwerking met deze reguliere diensten. De Brusselse overheid erkent de verenigingen van etnisch-culturele minderheden en de toeleider als volwaardige partner in de activering en heractivering van moeilijk bereikbare doelgroepen en voorziet hiervoor de nodige financiering.

## **9. etnisch-culturele diversiteit bij ACTIRIS**

De Brusselse overheid maakt van etnisch-culturele diversiteit een belangrijk punt in zijn beheersovereenkomst met ACTIRIS. Dit bevat onder meer:

- systematische monitoring van het bereik van etnisch-culturele minderheden in de verschillende programma's en in het personeelsbestand
- verdere uitbouw van trajectbegeleiding op maat van etnisch culturele minderheden
- opname van interculturele communicatie en antidiscriminatie in het standaard opleidingspakket van het personeel
- gebruik van een systeem van anonieme cv's
- een meldingsplicht voor consulenten die geconfronteerd worden met discriminerend gedrag van werkgevers

## **10. standplaatsen voor trekkende groepen**

Eén enkel doortrekkersterrein in het Brussels Gewest volstaat niet om trekkende families op te vangen. Het Brussels Hoofdstedelijk Gewest voorziet voldoende standplaatsen voor trekkende bevolkingsgroepen en formaliseert dit in hun Ruimtelijk Structuurplan.

## ***Aanbevelingen aan de Vlaamse Gemeenschapscommissie in Brussel (VGC)***

### **1. Minderhedenbeleidsplan**

Het Minderhedenforum heeft aanbevelingen geformuleerd naar de Vlaamse overheid om een masterplan etnisch culturele minderheden uit te werken (Memorandum Vlaamse Verkiezingen). Ook de VGC moet planmatig en gecoördineerd werken. De VGC gebruikt het strategisch plan minderheden (Minderhedenbeleidsplan), goedgekeurd in 2006 als leidraad voor zijn minderhedenbeleid in de verschillende domeinen. Het plan wordt geactualiseerd, geëvalueerd en verder uitgewerkt waar dit nog niet is gebeurd. Het strategisch plan dient ambitieuze en meetbare doelstellingen te bevatten, concrete acties, een realistische timing en een systematische monitoring van de resultaten. Jaarlijks wordt er een evaluatie voorzien in de adviesraad etnisch-culturele minderheden en in de raad van de VGC. Elk beleidsdomein maakt een eigen actieplan voor zijn sector. Het voeren van een etnisch-cultureel divers personeelsbeleid is telkens een prioriteit, waarbij verplichte streefcijfers worden gebruikt in elke sector en op elk niveau. Interculturalisering van de werking wordt ook ingeschreven in de erkennings- en kwaliteitsnormen van verschillende sectoren.

De volgende punten staan eveneens in het strategisch plan.

### **2. zero tolerance tegen discriminatie en racisme**

De VGC voert een *zero tolerance* beleid tegen directe en indirecte discriminaties en racisme. Het stimuleert slachtoffers van discriminatie om hun klachten te melden, door het opzetten van een doelgerichte informatiecampagne. Het neutraliteitsprincipe mag in geen enkele sector een voorwendsel vormen om vrouwen met een hoofddoek onderwijs of tewerkstelling te weigeren.

### **3. participatie, inspraak en empowerment van etnisch-culturele minderheden**

De VGC stimuleert de participatie, inspraak en empowerment van etnisch-culturele minderheden. Ze blijft de etnisch-culturele verenigingen erkennen binnen het sociaal-cultureel werk en verhoogt bovendien de financiering met het oog op hun uitzonderlijke grote opdracht inzake participatie, inspraak en empowerment van etnisch-culturele minderheden in verschillende beleidsdomeinen op verschillende beleidsniveau's.

De VGC blijft de Brusselwerking van het Minderhedenforum erkennen en ondersteunen voor zijn rol in het versterken van de beleidsparticipatie van etnisch-culturele minderheden. Het voorziet daarvoor voldoende middelen zowel voor beleidsadvies als voor de empowerende werking.

De VGC stimuleert de erkenning van de etnisch-culturele verenigingen en de Brusselwerking van het Minderhedenforum bij de Brusselse regering.

Het Minderhedenforum krijgt een vertegenwoordiging in alle relevante adviesraden van de VGC. Adviesraden en Raden van Bestuur hanteren bij de nieuwe samenstelling een streefcijfer van etnisch-culturele diversiteit, koppelen hieraan acties en leggen verantwoording af. Voor het vinden van experts uit etnisch-culturele minderheden, kunnen ze beroep doen op het Minderhedenforum.

### **4. gelijke onderwijskansen als speerpunt**

De VGC voert een krachtig beleid van gelijke onderwijskansen, om kinderen uit etnisch-culturele minderheden de nodige emancipatiekansen te geven.

De VGC investeert in de uitbreiding van de capaciteit van het Nederlandstalig onderwijs in Brussel.

De VGC stimuleert de scholen om meer samen te werken met zelforganisaties bijvoorbeeld in het kader van de Brede School.

## **5. meer etnisch-culturele minderheden aan de slag bij de VGC**

De vertegenwoordiging van het personeel uit etnisch-culturele minderheden bij de VGC moet in 2015 overeenstemmen met hun aandeel in de beroepsactieve bevolking. De VGC onderneemt hiervoor de volgende (bijkomende) acties: bindende streefcijfers per dienst of agentschap en per functieniveau, een anonieme socio-economische monitoring van het personeelsbestand, het koppelen van functieniveaus aan de taalniveaus van de huizen van het Nederlands, afstappen van rigide diplomaverensten o.m. door erkenning van het ervaringsbewijs,...

## **6. diversiteit als onderdeel van duurzame overheidsopdrachten**

De VGC maakt van etnisch-culturele diversiteit een onderdeel voor duurzame overheidsopdrachten. De VGC stelt daarom als principe dat bedrijven of instellingen die geen etnisch-cultureel diversiteitsbeleid kunnen voorleggen, daar bij de realisatie van overheidsopdrachten alsnog werk van maken door een etnisch-cultureel diversiteitsplan op te starten binnen de termijn van het contract. De overheidsdiensten voeren dit beleid uit door de opstart van dergelijk plan in hun bestekken op te nemen als specifieke bepaling voor de uitvoering van overheidscontracten.

## **7. activering vanuit etnisch-culturele verenigingen**

De Brusselse verenigingen van etnisch-culturele minderheden hebben een toeleider of activeringsconsulent in dienst. De toeleider biedt bijkomende begeleiding op maat en in een vertrouwensrelatie aan werkzoekenden uit etnisch-culturele minderheden die meer ondersteuning nodig hebben dan de reguliere arbeidsdiensten kunnen bieden en dit in samenwerking met deze reguliere diensten.

De VGC blijft deze werking van de verenigingen van etnisch-culturele minderheden erkennen als volwaardige partner in de activering en heractivering van moeilijk bereikbare groepen naar opleiding en werk en voorziet daartoe de nodige middelen.

## **8. doortrekkersterreinen en vaste staanplaatsen voor woonwagenbewoners**

Voor de Vlaamse overheid is wonen in een woonwagen een erkende woonvorm. De VGC dient een dossier in bij de Vlaamse overheid en treedt op als bouwheer.

## **9. een integraal, intercultureel ouderenbeleid**

De VGC werkt een integraal ouderenbeleid uit. Een actualisering van het ouderenbeleidsplan dringt zich op. In dit plan dienen maatregelen om de zorg voor ouderen te intercultureeliseren opgenomen te worden, zoals:

- ondersteunen van organisaties die werken met ouderen uit etnisch-culturele minderheden. Ouderen, ook diegene met een andere etnisch-culturele achtergrond, vormen een risicogroep voor vereenzaming. Acties vanuit het middenveld om minder bereikbare ouderen te betrekken bij hun werking verdienen ondersteuning.
- de werking van het Overlegplatform Allochtone Ouderen (Ovallo) verder ondersteunen.

## **10. kansen voor jongeren**

De VGC besteedt bijzondere aandacht aan de situatie en toekomstperspectieven van jongeren. Jongeren, jongens en meisjes, uit etnisch-culturele minderheden krijgen o.m. via toegankelijke diensten en werkingen, kansen om hun meervoudige identiteit te exploreren en ten volle te

ontplooiën. Voortrekkersfiguren krijgen de nodige steun om hun talenten in te zetten voor het stimuleren van deze jongeren.

De VGC creëert voldoende kansen voor de groei van specifieke jeugdverenigingen en jongerenwerkingen van etnisch-culturele minderheden.