



PRIORITEITEN VAN HET MINDERHEDENFORUM VOOR DE VLAAMSE VERKIEZINGEN 2009

1. Masterplan etnisch-culturele Minderheden

De Vlaamse regering maakt tegen 1 januari 2010, in overleg met 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 parlement. Elk beleidsdomein maakt een eigen actieplan voor zijn sector. Zo wordt in het domein welzijn en in het domein media voor het eerst een actieplan etnisch-culturele minderheden opgemaakt. Ook in het domein onderwijs wordt een overkoepelend actieplan opgesteld voor alle onderwijsactoren (onderwijsverstrekkers, CLB's, participatiestructuren,...) op alle onderwijsniveaus. 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.

Alle volgende punten maken eveneens deel uit van het masterplan.

2. zero tolerance tegen discriminatie en racisme

De Vlaamse overheid voert een *zero tolerance* beleid tegen directe en indirecte discriminaties en racisme. Ze stimuleert slachtoffers van discriminatie om hun klachten te melden, door het opzetten van een doelgerichte informatiecampagne. Ze steunt laagdrempelige intermediaire organisaties, zoals de organisaties van kansengroepen, om als doorgeefluik naar meldpunten te fungeren en slachtoffers te helpen in het verzamelen van bewijsmateriaal (vb. praktijktest). Op het domein arbeid werken deze organisaties samen met de Vlaamse sociale inspectie, die van de bestrijding van discriminatie een prioriteit blijft maken. Bovendien mag het neutraliteitsprincipe in geen enkele sector een voorwendsel vormen om vrouwen met een hoofddoek onderwijs of tewerkstelling te weigeren.

3. hervorming van de minderhedensector

De Vlaamse overheid voert het geactualiseerde 'integratiedecreet' uit en start tegelijk een grondige denkoefening met alle stakeholders over een toekomstige grondige hertekening. Ze begint hieraan in het eerste jaar van de legislatuur. De etnisch-culturele verenigingen en het Minderhedenforum krijgen de nodige middelen voor hun opdracht de participatie, inspraak en empowerment van etnisch-culturele minderheden (zie ook punt 4).

Het beleid gericht op gelijke kansen en gelijke uitkomsten voor etnisch-culturele minderheden en respectvol samenleven in etnisch-culturele diversiteit, blijft een specifiek onderscheiden beleid. Dit beleid beschikt over een eigen en voldoende groot budget zowel op lokaal als regionaal niveau.

4. participatie, inspraak en empowerment van etnisch-culturele minderheden

De Vlaamse overheid stimuleert de participatie, inspraak en empowerment van etnisch-culturele minderheden. Ze voorziet de nodige middelen voor de etnisch-culturele verenigingen (ook de verenigingen van woonwagengedwongen) en het Minderhedenforum om hieraan te werken in verschillende domeinen (anti-discriminatie, onderwijs, werk, gelijke kansen,...) en op verschillende beleidsniveaus (van lokaal tot internationaal). De Vlaamse Regering bepaalt de verantwoordelijkheid van de verschillende departementen in deze financiering, om te komen tot voldoende structurele middelen in verhouding tot de opdrachten. Dit is een kernpunt in de uitvoering van het integratiedecreet en de voorbereiding van een grondiger hertekening van het beleid (punt 3).

Het Minderhedenforum krijgt een vertegenwoordiging in alle relevante adviesraden en Raden van Bestuur. Adviesraden hanteren een streefcijfer van etnisch-culturele diversiteit, koppelen hieraan acties en leggen verantwoording af.

5. gelijke onderwijskansen als speerpunt

De Vlaamse overheid voert een krachtig beleid van gelijke onderwijskansen, om kinderen uit etnisch-culturele minderheden de nodige emancipatiekansen te geven. Differentiatie en interculturalisering krijgen een centrale plaats binnen het kwaliteitsbeleid. De Vlaamse overheid moedigt initiatieven aan om etnisch-culturele minderheden in het Algemeen Secundair Onderwijs (ASO) en het Kunstonderwijs (KSO) te krijgen en te houden. Er is blijvende en specifieke aandacht voor de schoolloopbanen van anderstalige nieuwkomers, kinderen van Roma en trekkende bevolkingsgroepen. Initiatieven zoals de tutoring-projecten, waarbij studenten als deel van hun stage kinderen begeleiden, worden veralgemeend. De meerwaarde van deze projecten voor de studenten zelf, de leerlingen en de scholen werd duidelijk bewezen.

De effecten van het beleid worden gemonitord via wetenschappelijk onderzoek naar de doorstroming van etnisch-culturele minderheden, waar nodig worden maatregelen bijgestuurd en worden nieuwe maatregelen getroffen. De Vlaamse onderwijsinspectie ziet erop toe dat scholen de middelen voorzien voor gelijke onderwijskansen ook effectief hieraan besteden en dat de slaagkansen van etnisch-culturele minderheden effectief verhogen. Verder is het vrijwaren van de vrije schoolkeuze een blijvend aandachtspunt.

6. participatie in onderwijs

De Vlaamse overheid werkt een concreet stappenplan uit om de betrokkenheid van etnisch-culturele minderheden in het onderwijs in al zijn aspecten te versterken. Het Participatiedecreet wordt daadwerkelijk uitgevoerd: het uitvoeringsbesluit voor ouderparticipatie wordt opgemaakt en de Vlaamse overheid laat eveneens een participatiebarometer ontwikkelen. De etnisch-culturele verenigingen krijgen een volwaardige opdracht om te werken aan ouderparticipatie en aan beleidsparticipatie van etnisch-culturele minderheden. LOP-deskundigen krijgen een expliciete opdracht om de toegankelijkheid van de LOP's voor niet-onderwijspartners te verbeteren.

7. meer etnisch-culturele minderheden aan de slag bij de Vlaamse overheid

Krap anderhalf procent van het personeel bij de Vlaamse overheid behoort vandaag tot etnisch-culturele minderheden. Deze vertegenwoordiging moet tegen 2015 overeenstemmen met het aandeel van etnisch-culturele minderheden in de beroepsactieve bevolking, wat een verhoging van het huidig streefcijfer betekent. De diensten en agentschappen van de Vlaamse overheid zullen hiervoor de volgende bijkomende acties ondernemen: bindende streefcijfers per dienst of agentschap en per functieniveau, een anonieme socio-economische monitoring van het personeelsbestand, afschaffing van de nationaliteitsvereiste voor statutaire functies, het hanteren en koppelen van de taalniveaus van de huizen van het Nederlands aan de functieniveaus van de Vlaamse overheid, afstappen van rigide diplomaverensten o.m. door erkenning van het ervaringsbewijs en door mensen met een buitenlands diploma via een niveaubepaling toegang te verschaffen tot selectieproeven,...

8. evenredige arbeidsdeelname en nondiscriminatie als onderdeel van duurzame overheidsopdrachten

De Vlaamse overheid spendeert grote sommen geld aan de aankoop van goederen en diensten van privé-bedrijven. Om dit duurzaam en maatschappelijk verantwoord te besteden, dient de overheid aandacht te vragen voor evenredige arbeidsdeelname van etnisch-culturele minderheden, gelijke kansen en nondiscriminatie. De etnostratificatie van de Vlaamse arbeidsmarkt vormt immers één van de grootste maatschappelijke uitdagingen.

De Vlaamse 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 etnisch-cultureel diversiteitsplan op te starten binnen de termijn van het contract. De opstart van dergelijk plan wordt daarom opgenomen in bestekken van de Vlaamse overheid als bijzondere uitvoeringsvoorwaarde voor de uitvoering van overheidscontracten. De Vlaamse overheid kan projectontwikkelaars ter beschikking stellen om bedrijven hierbij te ondersteunen. Bovendien stelt de regering als principe dat Vlaamse overheidsdiensten geen zaken doen met bedrijven die veroordeeld zijn voor discriminatie. Deze vertalen dit principe als universeel selectiecriteria en als bijzondere uitvoeringsvoorwaarde in hun bestekken.

9. etnisch-culturele diversiteit bij de openbare omroep en in de private media

De Vlaamse overheid neemt resultaatsverbintenissen rond etnisch-culturele diversiteit op in haar beheersovereenkomst met de VRT. De huidige beheersovereenkomst 2007-2011 verankert immers het diversiteitsbeleid maar blijft vaag over de beoogde doelstellingen.

De Vlaamse overheid onderneemt gerichte acties naar de private media voor meer en betere etnisch-culturele diversiteit. Dit kan bijvoorbeeld via de jaarlijkse steun aan de geschreven pers of via het Fonds voor Audiovisuele media.

10. doortrekkersterreinen en vaste staanplaatsen voor woonwagenbewoners

Voor de Vlaamse overheid is wonen in een woonwagen een erkende woonvorm. De Vlaamse overheid ziet erop toe dat lokale besturen (provinciaal en gemeentelijk niveau) de afspraken nakomen om voldoende en duurzame doortrekkersterreinen en vaste staanplaatsen mogelijk te maken. Waar nodig worden bijkomende plaatsen voorzien. Verder wordt er een geldig geheel van stedenbouwkundige voorschriften ingevoerd waardoor woonwagenbewoners hun wagen op een privaat stuk bouwgrond kunnen plaatsen.



MEMORANDUM VLAAMSE VERKIEZINGEN

VLAANDEREN, WE KUNNEN ...

... een samenleving maken met gelijke rechten, gelijke kansen en uitkomsten voor iedereen, een samenleving waarin mensen en groepen van verschillende etnisch-culturele achtergronden respectvol samenleven.

In de tekst die volgt geeft het Minderhedenforum zijn aanbevelingen voor de nieuwe Vlaamse beleidsploeg¹.

Bovendien willen we als etnisch-culturele verenigingen ook zelf deze toekomst mee vormgeven. We bouwen immers op drie manieren bruggen tussen mensen en groepen: we bevorderen de contacten tussen mensen van verschillende origines, we stimuleren etnisch-culturele minderheden tot actieve deelname in de samenleving (onderwijs, werk, cultuur...) en we laten de stem van etnisch-culturele minderheden horen bij diverse overheden en in de samenleving. We willen dan ook graag partners zijn in het toekomstig diversiteitbeleid in verschillende sectoren.

VLAANDEREN, WE KUNNEN ... SAMENLEVEN

ALGEMENE AANBEVELINGEN

1. Masterplan etnisch-culturele Minderheden

De Vlaamse regering maakt tegen 1 januari 2010, in overleg met 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 parlement. Elk beleidsdomein maakt een eigen actieplan voor zijn sector. Zo wordt in het domein welzijn en in het domein media voor het eerst een actieplan etnisch-culturele minderheden opgemaakt (zie verder). Ook in het domein onderwijs wordt een overkoepelend actieplan opgesteld voor alle onderwijsactoren (onderwijsverstrekkers, CLB's, participatiestructuren,...) op alle onderwijsniveaus (zie verder). 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.

Alle volgende punten maken eveneens deel uit van het masterplan.

2. zero tolerance tegen discriminatie en racisme

De Vlaamse overheid voert een *zero tolerance* beleid tegen directe en indirecte discriminaties en racisme. Ze stimuleert slachtoffers van discriminatie om hun klachten te melden, door het opzetten van een doelgerichte informatiecampagne. Ze steunt laagdrempelige intermediaire organisaties, zoals de organisaties van kansengroepen, om als doorgeefluik naar meldpunten te fungeren en slachtoffers te helpen in het verzamelen van bewijsmateriaal (vb. praktijktest). Op het domein arbeid werken deze organisaties samen met de Vlaamse sociale inspectie, die van de bestrijding van discriminatie een prioriteit blijft maken. Bovendien mag het neutraliteitsprincipe in geen enkele sector een voorwendsel vormen om vrouwen met een hoofddoek onderwijs of tewerkstelling te weigeren.

¹ In een andere tekst zijn onze aanbevelingen voor de Brusselse Regering te vinden.

3. hervorming van de minderhedensector

De Vlaamse overheid voert het geactualiseerde 'integratiedecreet' uit en start tegelijk een grondige denkoefening met alle stakeholders over een toekomstige grondige hertekening. Ze begint hieraan in het eerste jaar van de legislatuur. De etnisch-culturele verenigingen en het Minderhedenforum krijgen de nodige middelen voor hun opdracht de participatie, inspraak en empowerment van etnisch-culturele minderheden (zie ook punt 4).

Het beleid gericht op gelijke kansen en gelijke uitkomsten voor etnisch-culturele minderheden en respectvol samenleven in etnisch-culturele diversiteit, blijft een specifiek onderscheiden beleid. Dit beleid beschikt over een eigen en voldoende groot budget zowel op lokaal als regionaal niveau. Ook binnen de etnisch-culturele minderheden is er voldoende ruimte voor differentiatie en specialisatie. Zo is er specifieke beleidsaandacht voor trekkende groepen, voor mensen met een precair verblijfsstatuut, voor jongeren, voor ouderen en voor mannen en vrouwen.

4. participatie, inspraak en empowerment van etnisch-culturele minderheden

De Vlaamse overheid stimuleert de participatie, inspraak en empowerment van etnisch-culturele minderheden. Ze voorziet de nodige middelen voor de etnisch-culturele verenigingen en het Minderhedenforum om hieraan te werken in verschillende domeinen (anti-discriminatie, onderwijs, werk, gelijke kansen,...) en op verschillende beleidsniveaus (van lokaal tot internationaal). De Vlaamse Regering bepaalt de verantwoordelijkheid van de verschillende departementen in deze financiering, om te komen tot voldoende structurele middelen in verhouding tot de opdrachten. Dit is een kernpunt in de uitvoering van het integratiedecreet en de voorbereiding van een grondiger hertekening van het beleid (punt 3).

Het Minderhedenforum krijgt een vertegenwoordiging in alle relevante adviesraden en Raden van Bestuur. Adviesraden hanteren een streefcijfer van etnisch-culturele diversiteit, koppelen hieraan acties en leggen verantwoording af.

5. specifieke aandacht voor trekkende groepen

De Vlaamse overheid erkent de nood aan specifieke beleidsaandacht voor trekkende groepen. Trekkende groepen moeten zelf hun stem kunnen laten horen en mee op zoek gaan naar oplossingen voor de noden en knelpunten die ze ervaren. Organisaties en diensten houden rekening met de noden en behoeften van de trekkende bevolking. Brugfiguren, waaronder personen uit de trekkende groepen, ondersteunen en coachen lokaal en regionaal de trekkende groepen, diensten en organisaties. De ervaringsuitwisseling, aanpak en deskundigheid wordt op Vlaams niveau bevorderd door een erkende en structureel verankerde organisatie.

6. een etnisch-cultureel divers communicatiebeleid

De communicatie van de Vlaamse overheid, in al zijn geledingen en domeinen, weerspiegelt de etnisch-culturele diversiteit van de bevolking. De instrumenten in het informatie- en communicatiebeleid worden gescreend op hun intercultureel karakter. In de verspreiding wordt erop toegezien dat ook etnisch-culturele minderheden worden bereikt.

7. een stimulerend inburgeringsbeleid

De Vlaamse overheid geeft binnen het domein van Inburgering het secundaire traject effectief vorm. Momenteel wordt er te exclusief toegeleid naar de VDAB en krijgen inburgeraars nog te weinig overzicht op andere mogelijkheden, zoals opleidingen en vrijetijdsparticipatie.

De verplichting en de sancties worden afgebouwd. In elk geval worden inburgeraars die vrijwillig deelnemen aan de cursus, vrijgesteld van (geld)boete in het kader van inburgerings sancties.

Bovendien moeten rechthebbende inburgeraars geen inschrijvingsgeld betalen en dit voor alle NT2-niveaus waarin ze terecht komen.

Tot slot wordt werk gemaakt van een reële versterking van het civiel effect van het inburgeringsattest.

VLAANDEREN, WE KUNNEN ... ALLE TALENTEN ONTPLOOIEN

ONDERWIJS & VORMING

8. Actieplan etnisch-culturele minderheden en onderwijs

In het kader van het Masterplan etnisch-culturele Minderheden wordt specifiek voor het domein onderwijs een overkoepelend actieplan opgesteld voor alle onderwijsactoren en op alle onderwijsniveaus. De acties zijn gericht o.a. op het curriculum, school- en personeelsbeleid van de onderwijsverstrekkers, op de CLB's en op de participatiestructuren. Ook het GOK-ondersteuningsbeleid maakt deel uit van het actieplan.

In het gehele onderwijsbeleid wordt systematisch een diversiteitstoets toegepast. Er wordt bijvoorbeeld op toegezien dat een hervorming van het secundair onderwijs de onderwijskansen van etnisch-culturele minderheden ten goede komt en levenslang leren wordt gepromoot bij etnisch-culturele minderheden.

De effecten van het beleid worden gemonitord via wetenschappelijk onderzoek naar de doorstroming van etnisch-culturele minderheden, waar nodig worden maatregelen bijgesteld en worden nieuwe maatregelen getroffen. De Vlaamse Onderwijsraad krijgt de opdracht om een permanent en breed overleg te organiseren over de interculturalisering van het onderwijs.

Ook de aanbevelingen in de volgende paragrafen krijgen een plaats in het actieplan.

9. gelijke onderwijskansen als speerpunt

De Vlaamse overheid voert een krachtig beleid van gelijke onderwijskansen, om kinderen uit etnisch-culturele minderheden de nodige emancipatiekansen te geven. Differentiatie en interculturalisering krijgen een centrale plaats binnen het kwaliteitsbeleid. De Vlaamse overheid moedigt initiatieven aan om etnisch-culturele minderheden in het Algemeen Secundair Onderwijs (ASO) en het Kunstonderwijs (KSO) te krijgen en te houden. Er is blijvende en specifieke aandacht voor de schoolloopbanen van anderstalige nieuwkomers, kinderen van Roma en trekkende bevolkingsgroepen. Initiatieven zoals de tutoring-projecten, waarbij studenten als deel van hun stage kinderen begeleiden, worden veralgemeend. De meerwaarde van deze projecten voor de studenten zelf, de leerlingen en de scholen werd duidelijk bewezen.

Specifieke aandachtspunten:

- de Vlaamse overheid voorziet middelen om kinderen van woonwagenbewoners toe te leiden (busvervoer is bv. een noodzaak) en te begeleiden (studie, huiswerk) en om de contacten met de ouders te verzorgen.
- De Vlaamse overheid komt tegemoet aan de steeds grotere vraag naar Nederlandstalig onderwijs in Brussel door een verhoging van het aanbod. Ze ziet erop toe het inschrijvingsrecht van etnisch-culturele minderheden niet verder uitgehold wordt.

10. financiering

Het principe van de financiering van het onderwijs op basis van leerlingen- en schoolkenmerken werd onlangs ingevoerd voor de werkmiddelen in het leerplichtonderwijs. De noden van scholen bepalen daarbij hoeveel middelen ze krijgen. Dit principe wordt doorgetrokken naar de personeelsmiddelen. Daarnaast gaat de invoering van een inschrijvingsverplichting voor kleuters in het laatste jaar van het kleuteronderwijs (zoals voorzien) gepaard met extra middelen, die met name voor kansengroepen worden ingezet.

Naast de hoeveelheid middelen is echter de besteding ervan van doorslaggevend belang. De Vlaamse onderwijsinspectie ziet erop toe dat scholen de middelen voorzien voor gelijke onderwijskansen ook effectief hieraan besteden en dat de slaagkansen van etnisch-culturele minderheden effectief verhogen. Op het vlak van leerzorg controleert de inspectie dat de middelen voorzien om de terugstroom mogelijk te maken van leerlingen uit het buitengewoon onderwijs

naar het gewoon onderwijs, hieraan worden besteed. Tot slot worden ook de diversiteitsprojecten in het hoger onderwijs, betaald door het Aanmoedigingsfonds, afgerekend op concrete resultaten.

11. zero tolerance tegen discriminatie en racisme in het onderwijs

De Vlaamse overheid voert een zero tolerance beleid tegen directe en indirecte discriminaties en racisme (zie ook boven). Ook in de sector onderwijs waakt de Vlaamse overheid over de toepassing van het decreet gelijke behandeling. De meldpunten in de 13 centrumsteden werken actief rond onderwijs.

Het bestrijden van discriminatie bij inschrijving is een blijvende bezorgdheid. De Vlaamse overheid voorziet in gepaste regelgeving die het inschrijvingsrecht garandeert en gaat uitholling ervan tegen. De beroepsprocedure bij weigering wordt laagdrempeliger gemaakt door bijvoorbeeld een betere informatie naar de ouders en het voorzien van begeleiding, eventueel in samenwerking met etnisch-culturele verenigingen.

De Vlaamse overheid stimuleert scholen om een bewust anti-racisme en anti-discriminatiebeleid te voeren. Scholen moeten streng optreden tegen racisme en discriminatie door leerkrachten, ten aanzien van medeleerkrachten of leerlingen. Ook naar leerlingen toe wordt duidelijk gemaakt dat racisme en discriminatie niet worden getolereerd, bijvoorbeeld door hierover een expliciete passage op te nemen in het schoolreglement en hieraan speciale aandacht te besteden in het antipestbeleid.

Tot slot mag geen enkele school een hoofddoekverbod – al dan niet verpakt in een andere formulering – invoeren voor leerkrachten (zeker niet voor leerkrachten islamitische godsdienst) noch voor leerlingen.

12. een divers personeelsbestand

De Vlaamse overheid neemt maatregelen om de tewerkstelling van etnisch-culturele minderheden in het onderwijs te verbeteren. Ze maakt een uitvoeringsbesluit ter uitvoering van het EAD-decreet (decreet evenredige arbeidsdeelname) in de sector onderwijs. Scholen worden gestimuleerd en ondersteund tot het voeren van een etnisch-cultureel divers personeelsbeleid. De nationaliteitsvoorwaarde voor een vaste benoeming in het onderwijs wordt afgeschaft. Bij het nemen van maatregelen ter hervorming van het onderwijspersonneelsbeleid wordt een diversiteitstoets toegepast.

Ook bij centra voor leerlingenbegeleiding (CLB's) komen er maatregelen om de tewerkstelling van etnisch-culturele minderheden te bevorderen. De doorgroeimogelijkheden voor interculturele bemiddelaars naar reguliere betrekkingen worden er gegarandeerd.

Er komt een grondige wetenschappelijke evaluatie van de effecten van jongerencoaches (jojo en veve) zowel in de school als voor de loopbaan van de coaches zelf. Op basis van die evaluatie worden maatregelen genomen.

13. intercultureel competente medewerkers en interculturele werking

Het is doorslaggevend dat alle mensen die in de brede onderwijssector werken, over de nodige interculturele competenties beschikken. De cultureel en sociaal diverse context moet het uitgangspunt zijn bij lesgeven, geen bijkomend gegeven. De Vlaamse overheid zet de lerarenopleidingen aan om “omgaan met diversiteit” doorheen de hele opleiding aan bod te laten komen. Ze stimuleert de pedagogische begeleidingsdiensten van de onderwijsnetten om nascholing en vormingen rond “omgaan met diversiteit” een centrale plaats te geven in het nascholingspakket. Ook de Centra voor Leerlingenbegeleiding (CLB's) krijgen de opdracht om de competenties van al hun personeel te verhogen om de dienstverlening aan etnisch-culturele minderheden te verbeteren.

De Vlaamse overheid stimuleert de ontwikkeling en verspreiding van intercultureel lesmateriaal. De Vlaamse onderwijsinspectie gaat na hoe scholen werken aan de interculturalisering van hun

curriculum. Dit gaat verder dan de vakoverschrijdende eindterm “opvoeden tot burgerzin”. De CLB's screenen hun instrumenten verder op hun cultuurneutraal karakter.

14. participatie

De Vlaamse overheid werkt een concreet stappenplan uit om de betrokkenheid van etnisch-culturele minderheden in het onderwijs in al zijn aspecten te versterken.

Er wordt een expertisecentrum opgericht zoals voorzien door het Participatiedecreet. De Vlaamse overheid laat zoals voorzien een participatiebarometer ontwikkelen die de participatie van onder meer leerlingen en ouders bij scholen monitort, met toepassing van een diversiteitstoets.

De etnisch-culturele verenigingen krijgen een volwaardige opdracht om te werken aan ouderparticipatie en aan beleidspartipatie van etnisch-culturele minderheden in het onderwijs. Ze doen dit bijvoorbeeld in het werken met oudergroepen, begeleiding van jongeren, interculturele activiteiten in samenwerking met scholen en deelname aan LOP's (lokale overlegplatforms).

De Vlaamse overheid neemt extra maatregelen om de participatie van niet-onderwijspartners in de lokale overlegplatforms te verbeteren. LOP-deskundigen krijgen een expliciete opdracht om de toegankelijkheid van de LOP's voor niet-onderwijspartners te verbeteren, vb. op vlak van vergadercultuur.

De Vlaamse overheid geeft participatiestructuren zoals de koepels van de ouderverenigingen, de Vlaamse Scholierenkoepel en de Vlaamse Vereniging van Studenten, de opdracht om de betrokkenheid van etnisch-culturele minderheden bij hun werking te verhogen (bv. via de beheersovereenkomsten).

De Vlaamse overheid past een diversiteitstoets toe in het toekennen van middelen aan Brede Schoolprojecten. Hetzelfde geldt voor projecten van lokale overheden in het kader van flankerend onderwijsbeleid. Samenwerking met etnisch-culturele verenigingen vormt daarbij een belangrijk aandachtspunt.

15. Nederlands en andere talen

De Vlaamse overheid zet scholen verder aan tot een bewust talenbeleid. De ontwikkeling van pedagogisch materiaal voor het leren van Nederlands, in en buiten de Nederlandse lessen, wordt opnieuw opgenomen in de nieuwe beheersovereenkomst van het steunpunt GOK, met een inhaaloperatie in het secundair onderwijs.

In het volwassenenonderwijs is er een permanente monitoring van de beschikbaarheid van een voldoende en gepast aanbod in Nederlandse lessen, evenals van de drempels die anderstaligen ondervinden om deel te nemen. Op basis van deze monitoring wordt tijdig ingegrepen wanneer te lange wachtlijsten ontstaan en worden drempels weggewerkt. Er is bijzondere aandacht voor het wegwerken van financiële drempels.

De Vlaamse overheid investeert verder in praktijkgerichte lessen vb. NODW (Nederlands op de Werkvloer), Nederlands voor ouders op school, Nederlands in de sociale huisvesting.

De Vlaamse overheid onderneemt stappen om de talendiversiteit in scholen te promoten, te stimuleren en juridisch mogelijk te maken. Ze verzamelt goede praktijken en stelt die ter beschikking van scholen, om deze ertoe aan te zetten op een positieve manier om te gaan met de moedertalen van etnisch-culturele minderheden.

De Vlaamse overheid laat de initiatieven rond moedertaalonderwijs voor etnisch-culturele minderheden op een grondige wijze evalueren en maakt de resultaten bekend. Op basis van deze evaluatie, wetenschappelijk onderzoek en overleg met alle betrokkenen krijgt het huidige ‘onderwijs in eigen taal en cultuur’ (OETC) een duidelijke invulling en structurele verankering.

VLAANDEREN, WE KUNNEN ... ALLE TALENTEN INZETTEN

WERK

16. meer etnisch-culturele minderheden aan het werk

Ondanks de inspanningen van het Vlaamse beleid evenredige arbeidsdeelname (EAD) sinds 1999 is de kloof op de arbeidsmarkt ten nadele van etnisch-culturele minderheden nauwelijks verbeterd. De stratificatie en uitsluiting op de arbeidsmarkt ontnemt tienduizenden Vlamingen uit etnisch-culturele minderheden de mogelijkheid tot zelfontplooiing, sociale mobiliteit en participatie in de samenleving. Deze uitsluiting betekent een sociaal drama en hypothekeert de financiering van de vergrijzing. De tewerkstelling van etnisch-culturele minderheden moet dan ook het speerpunt worden van een breed gedragen maatschappelijk project voor een dynamische en diverse samenleving.

Het impulsbeleid voor kansengroepen, dat tot dusver vooral mikte op sensibilisering door middel van *soft law*, wordt uitgebreid naar een resultaatgericht etnisch-cultureel diversiteitsbeleid dat een zichtbare impact heeft op de werkzaamheidsgraad van etnisch-culturele minderheden op macroniveau. Voor het behalen van de doelstellingen van het Pact 2020 (een verhoging van de werkzaamheidsgraad voor personen van allochtone origine) wordt elk jaar een groeipad vastgelegd met gekwantificeerde doelstellingen. Dit vormt een onderdeel van het Masterplan etnisch-culturele Minderheden.

We vragen dat de Vlaamse overheid dringend extra maatregelen neemt die tegen de helft van de nieuwe legislatuur (2012) zorgen voor een zichtbare verbetering van de arbeidsmarktpositie van etnisch-culturele minderheden.

17. zero tolerance tegen discriminatie en racisme inzake werk

De Vlaamse overheid voert een zero tolerance beleid tegen directe en indirecte discriminaties en racisme (zie ook boven), ook in het domein werk. De Vlaamse sociale inspectie blijft van de bestrijding van discriminatie een prioriteit maken, zowel op vlak van betaald werk als bij stages. Bovendien mag het neutraliteitsprincipe in geen enkele sector, privaat noch publiek, een voorwendsel vormen om vrouwen met een hoofddoek tewerkstelling te weigeren.

De Vlaamse regering stelt als principe dat bedrijven die de antidiscriminatiewetgeving met de voeten treden, uitgesloten worden van overheidsopdrachten. De Vlaamse overheidsdiensten voeren dit beleid uit door de naleving van de sociale wetgeving uitdrukkelijk te vermelden onder de selectiecriteria in hun bestekken.

18. anonieme sociaal-economische monitoring van etnisch-culturele diversiteit

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

19. meer etnisch-culturele minderheden aan de slag bij de Vlaamse overheid

Krap anderhalf procent van het personeel bij de Vlaamse overheid behoort vandaag tot etnisch-culturele minderheden. Deze vertegenwoordiging moet tegen 2015 overeenstemmen met het

aandeel van etnisch-culturele minderheden in de beroepsactieve bevolking, wat een verhoging van het huidig streefcijfer betekent. De diensten en agentschappen van de Vlaamse overheid zullen hiervoor de volgende bijkomende acties ondernemen:

- Invoering van '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 leidinggevendenden.
- Een systeem van anonieme socio-economische monitoring van het personeelsbestand, om het diversiteitsbeleid bij de overheid op te volgen (zie hierboven).
- Afschaffing van de nationaliteitsvereisten voor statutaire functies, hetzij via een (federale) wijziging van artikel 10 van de grondwet, hetzij via een (Vlaams) besluit dat een uitgebreide lijst van uitgezonderde functies bepaalt.
- Het hanteren en koppelen van de taalniveaus van de huizen van het Nederlands aan de functieniveaus van de Vlaamse overheid met mogelijkheid tot bijscholing door middel van Nederlands op de werkvloer.
- Mensen met een buitenlands diploma moeten via een niveaubepaling toegang krijgen tot selectieproeven
- Afstappen van rigide diplomavereisten o.m. door erkenning van het ervaringsbewijs.
- Jobpunt Vlaanderen, het Vlaams selectiecentrum voor overheids personeel, maakt van diversiteit een speerpunt onder meer door in de contracten met de externe selectiebureaus diversiteit als voorwaarde op te nemen.

20. evenredige arbeidsdeelname en nondiscriminatie als onderdeel van duurzame overheidsopdrachten

De Vlaamse overheid spendeert grote sommen geld aan de aankoop van goederen en diensten van privé-bedrijven. Om dit duurzaam en maatschappelijk verantwoord te besteden, dient de overheid aandacht te vragen voor etnisch-culturele diversiteit en gelijke kansen op de arbeidsmarkt. De etnostratificatie van de Vlaamse arbeidsmarkt vormt immers één van de grootste maatschappelijke uitdagingen.

De Vlaamse 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 etnisch-cultureel diversiteitsplan op te starten binnen de termijn van het contract. De opstart van dergelijk plan wordt daarom opgenomen in bestekken van de Vlaamse overheid als bijzondere uitvoeringsvoorwaarde. De Vlaamse overheid kan projectontwikkelaars ter beschikking stellen om bedrijven hierbij te ondersteunen. Bovendien stelt de regering als principe dat Vlaamse overheidsdiensten geen zaken doen met bedrijven die veroordeeld zijn voor discriminatie. Deze vertalen dit principe als universeel selectie criterium en als bijzondere uitvoeringsvoorwaarde in hun bestekken.

21. resultaatgerichte diversiteitsplannen en afspraken met sectoren

De Vlaamse overheid garandeert de kwaliteit van diversiteitsplannen door middel van bindende streefcijfers en kwaliteitsnormen. De evaluatie van de diversiteitsplannen gebeurt op basis van kwantitatieve en kwalitatieve maatstaven zodat tijdige bijsturing mogelijk is.

De Vlaamse overheid stimuleert evenredige arbeidsdeelname op sectoraal niveau door met 'witte sectoren' een sectorconvenant af te sluiten. In de reeds bestaande convenanten kijkt de overheid erop toe dat alle opgenomen acties getoetst worden op diversiteit, dat er acties worden ondernomen tegen discriminatie en dat de resultaten inzake diversiteit duidelijk gecommuniceerd worden.

22. etnisch-culturele diversiteit bij de VDAB

De Vlaamse overheid maakt van etnisch-culturele diversiteit een belangrijk punt in zijn beheersovereenkomst met de VDAB. 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 in het standaard opleidingspakket van elke VDAB-consulent.
- gebruik van een systeem van anonieme cv's in de rekruteringsacties en in de KISS-databank
- een meldingsplicht voor trajectbegeleiders, jobcoaches en accountmanagers die geconfronteerd worden met discriminerend gedrag van werkgevers
- een grondig onderzoek naar het bereik van woonwagenbewoners, de succes- en faalfactoren bij de toeleiding en aangepaste acties (vb. aanstellen van gespecialiseerde trajectbegeleiders om woonwagenbewoners toe te leiden naar loondienst of zelfstandige activiteit).

23. activering vanuit etnisch-culturele verenigingen

De verenigingen van etnisch-culturele minderheden hebben activeringsconsulenten in dienst. Deze bieden bijkomende arbeidsbegeleiding 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 Vlaamse overheid blijft de verenigingen van etnisch-culturele minderheden en de activeringsconsulenten erkennen als volwaardige partner in de activering en heractivering van moeilijk bereikbare doelgroepen.

24. competenties erkennen en ontwikkelen

“Elk talent telt”, dus moeten ook de vaardigheden van etnisch-culturele minderheden maximaal gevaloriseerd worden. De Vlaamse overheid en de sociale partners beschouwen de competentieagenda als een belangrijke hefboom om de werkzaamheid en de inzetbaarheid fors te verbeteren. Deze competentieagenda dient meer aandacht te besteden aan etnisch-culturele minderheden.

De Vlaamse overheid neemt maatregelen voor een betere instroom en doorstroom op de arbeidsmarkt van hooggeschoolden met een buitenlands diploma. Ze brengt in het buitenland verworven competenties in bij de criteria voor de toekenning van ervaringsbewijzen. Naric-Vlaanderen, de dienst van de Vlaamse overheid die instaat voor de erkenning van buitenlandse diploma's van het hoger onderwijs, staat in voor een gepaste, warme doorverwijzing in geval van niet-erkenning.

De Vlaamse overheid stimuleert het aanbod Nederlands op de werkvloer (NODW) door het aanbod bij opleidingsverstrekkers uit te breiden en door het bestaan en de faciliteiten (o.m. het sectorale fonds) beter bekend te maken bij werkgevers.

De Vlaamse overheid stimuleert centra voor loopbaanbegeleiding om hun bereik te verbreden naar kansengroepen. Ze voert een diversiteitstoets uit op het bestaande aanbod en neemt indien mogelijk drempels weg.

De Vlaamse overheid waakt erover dat in het kader van de prioriteit ‘meer en beter werkplekieren’ studenten uit etnisch-culturele minderheden evenveel kans maken op een kwaliteitsvolle stageplaats. Hiervoor past ze een diversiteitstoets op het stagebeleid toe met kwantitatieve doelstellingen. Ze ziet erop toe dat concentratiescholen evenveel gebruik maken als reguliere scholen van de faciliterende rol van Regionale technologische centra (RTC's) voor contacten met het bedrijfsleven en ondersteuning inzake infrastructuur. De sociale inspectie neemt meldingen van discriminatie van stagiairs ernstig. Stagementoren kunnen een bemiddelende rol opnemen.

VLAANDEREN, WE KUNNEN... DE WERKELIJKHEID ACCURAAT IN BEELD BRENGEN
--

MEDIA

25. een actieplan etnisch-culturele minderheden voor het domein media

Als enige deeldomein in het beleidsdomein cultuur, jeugd, sport en media, heeft media nog geen geïntegreerd actieplan om te interculturaliseren. In het kader van het Masterplan etnisch-culturele Minderheden (zie boven) wordt dan ook specifiek voor dit domein een actieplan gemaakt. Dit omvat onder meer de maatregelen in volgende paragrafen.

26. etnisch-culturele diversiteit bij de openbare omroep en in de private media

De Vlaamse overheid neemt resultaatsverbintenissen rond etnisch-culturele diversiteit op in haar beheersovereenkomst met de VRT. De huidige beheersovereenkomst 2007-2011 verankert immers het diversiteitsbeleid maar blijft vaag over de beoogde doelstellingen.

De Vlaamse overheid erkent de meerwaarde van TrefMedia, de media-werking van het Minderhedenforum, die als enige in Vlaanderen expertise over media&diversiteit verzamelt en verspreidt met het oog op een meer en betere etnisch-culturele diversiteit in de media in Vlaanderen. TrefMedia wordt structureel ondersteund.

De Vlaamse overheid onderneemt gerichte acties naar de private media voor meer en betere etnisch-culturele diversiteit. Dit kan bijvoorbeeld via de jaarlijkse steun aan de geschreven pers of via het Fonds voor Audiovisuele media. Het Minderhedenforum wordt daarin geconsulteerd.

De Vlaamse overheid stimuleert de journalistenopleidingen om interculturele competenties - zowel kennis als vaardigheden - op te nemen in het curriculum van de aanstaande journalisten.

27. media van etnisch-culturele minderheden

De Vlaamse overheid stelt een budget ter beschikking voor media-initiatieven van etnisch-culturele minderheden. Bij de selectie moet de professionele manier van werken voorop staan als criterium. Er kunnen ook opleidingen aangeboden worden, eventueel via andere instanties.

De Vlaamse overheid maakt een overeenkomst met de regionale televisiezenders, waarbij zij verplicht zijn (in ruil voor de regeling van subsidiëring van regionale zenders) een deel van de zendtijd te gebruiken voor interculturele televisie uit de streek of stad. Deze interculturele televisie wordt in hoofdzaak gemaakt in samenwerking met mensen van de etnisch-culturele groepen zélf, bijvoorbeeld via het verenigingsleven, jeugdwerk, ...

VLAANDEREN, WE KUNNEN... SAMEN WONEN

WONEN

28. doortrekkersterreinen en vaste staanplaatsen voor woonwagenbewoners

Voor de Vlaamse overheid is wonen in een woonwagen een erkende woonvorm. De Vlaamse overheid ziet erop toe dat lokale besturen (provinciaal en gemeentelijk niveau) de afspraken nakomen om voldoende en duurzame doortrekkersterreinen en vaste staanplaatsen mogelijk te maken. Waar nodig worden bijkomende plaatsen voorzien. Verder wordt er een geldig geheel van stedenbouwkundige voorschriften ingevoerd waardoor woonwagenbewoners hun wagen op een privaat stuk bouwgrond kunnen plaatsen.

Zelforganisaties van woonwagenbewoners krijgen een expliciete rol in het versterken van het draagvlak voor woonwagenterreinen op wijkniveau door een goede communicatie met de omwonenden. Ze worden hiertoe structureel ondersteund.

29. Wooncode

De Vlaamse overheid schaft de taalbereidheid af als voorwaarde voor toegang tot sociale woningen. Deze koppeling is overbodig gezien het merendeel van de mensen nu al verplicht is tot inburgering. Bovendien ontzegt ze een basisrecht onder meer aan kinderen, voor wiens opvoeding en onderwijs degelijke huisvesting een belangrijke factor vormt. In de plaats neemt ze gerichte maatregelen om de communicatie en sociale cohesie in sociale woonwijken te verbeteren.

30. verdere strijd tegen huisjesmelkerij

Wonen is een basisrecht. Alle mensen, ongeacht hun statuut, moeten beschermd worden tegen uitbuiting van dit recht. De overheid dient de ingezette trend naar de aanpak van huisjesmelkers op de private huurmarkt verder te zetten. Van belang hierbij is de herhuisvesting van huurders bij onbewoonbaarverklaring van panden. Verder is het van belang dat ook mensen zonder wettig verblijfstatuut klacht kunnen neerleggen zonder het gevaar te lopen zelf opgepakt te worden. Hiervoor moet een systeem van bescherming worden uitgewerkt.

VLAANDEREN, WE KUNNEN... VOOR ELKAAR ZORGEN

WELZIJN

31. actieplan etnisch-culturele minderheden en welzijn

In het kader van het Masterplan etnisch-culturele Minderheden wordt specifiek voor het domein welzijn een gecoördineerd actieplan opgesteld om de toegankelijkheid van de hele welzijnssector voor etnisch-culturele minderheden te garanderen. Dit omvat acties die de interculturele competenties van het personeel verhogen, het aanbod meer differentiëren en de tewerkstelling van etnisch-culturele minderheden in de sector verhogen. Prioritaire sectoren zijn de thuiszorg, ouderenzorg en kinderopvang. De Vlaamse overheid kan ook impulsen geven aan het lokaal (sociaal) beleid om een rol op te nemen in dit toegankelijkheidsbeleid. Het actieplan omvat onder meer de maatregelen in volgende paragrafen.

32. een integraal, intercultureel ouderenbeleid

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

- stimuleren van thuiszorgdiensten en ouderenvoorzieningen om in de nascholing en training van het personeel ruimte te geven aan het thema culturele diversiteit, met inbegrip van kennis van tradities en gewoontes uit diverse culturen en religies
- ondersteuning 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.
- aanporren van de federale overheid aan om pendelgedrag van ouderen uit etnisch-culturele minderheden niet wettelijk te ondergraven. Zo moet de bepaling in de Inkomensgarantiewet (IGO) dat mensen maximum 29 opeenvolgende dagen in het buitenland mogen verblijven, afgeschaft of beperkt worden.

33. gekleurde armoede

Binnen het domein armoede gaat er extra aandacht naar de armoede binnen de etnisch-culturele minderheden. Hiertoe is er overleg met zowel de verenigingen waar armen het woord nemen als met de etnisch-culturele verenigingen. Er wordt een budget vrijgemaakt voor zowel structurele werkingen als projecten.

VLAANDEREN, WE KUNNEN... ONTSPANNEN**VRIJE TIJD & VERENIGINGSLEVEN****34. voortzetting van het actieplan interculturaliseren**

Het Actieplan Interculturaliseren, geïnitieerd binnen de domeinen van Jeugd, Cultuur en Sport wordt voortgezet, waar nodig aangevuld of verfijnd en uitgebreid naar de sector media (zie hoger), dit in samenspraak met o.m. het Minderhedenforum. Het actieplan voorziet in de diversificatie van het aanbod, personeelsbeleid en de visie binnen die domeinen. Het Kennisknooppunt Interculturaliseren binnen de administratie blijft bestaan.

35. adequate financiering van etnisch-culturele verenigingen

De verenigingen van etnisch-culturele minderheden worden blijvend erkend binnen het sociaal-cultureel werk als onmisbare schakel voor de emancipatie van etnisch-culturele minderheden. De financiering wordt verhoogd met het oog op hun uitzonderlijk grote opdracht inzake participatie, inspraak en empowerment van etnisch-culturele minderheden in verschillende beleidsdomeinen en op verschillende beleidsniveaus. De Vlaamse Regering bepaalt de verantwoordelijkheid van de verschillende departementen in deze financiering, om te komen tot voldoende structurele middelen in verhouding tot de opdrachten (zie hoger).

36. kansen voor jongeren

De Vlaamse overheid besteedt bijzondere aandacht aan de situatie en toekomstperspectieven van jongeren in grootsteden. 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 Vlaamse overheid creëert voldoende kansen voor de groei van specifieke jeugdverenigingen en jongerenwerkingen van etnisch-culturele minderheden.