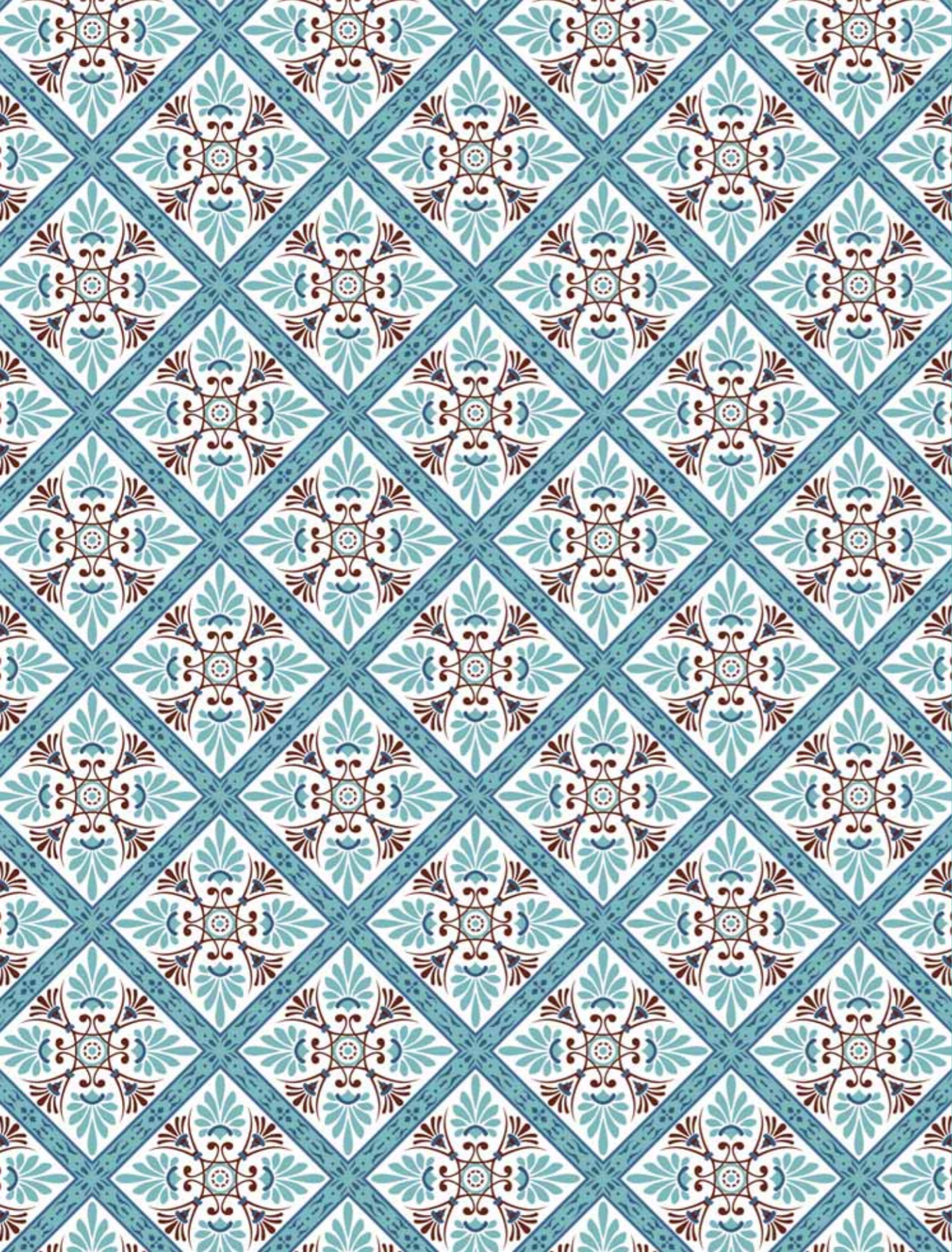


Bouwstenen voor een
effectief minderhedenbeleid

Ons verleden, onze toekomst





Ons verleden, onze toekomst

Bouwstenen voor een
effectief minderhedenbeleid

Deze publicatie werd mogelijk gemaakt door:

Hüseyin Aydinli, Naima Charkaoui, Sarah Kaerts, Maarten Messiaen, Sanghmitra Bhutani, Christine Snoeck, Siham Benmammar, Esther Santoyo, Katleen De Ridder, Veerle Huwé, Lynn Malfrère, Hakim Benichou, Kim Janssens, Régine Trouillet, Soumia Abegig, Laina Ratsarahery, Mohamed Lahlali, Lieve Van Espen en Dieter Rogiers.

Fotografie

© Luc Daelemans, Het Belang van Limburg

Redactie

Dieter Rogiers

Vormgeving en productie

quod. voor de vorm – www.quod.be

Minderhedenforum vzw
 Vooruitgangsstraat 323/4
 B-1030 Brussel
 T 02 245 88 30
 F 02 245 58 32
info@minderhedenforum.be
www.minderhedenforum.be

De visie van het Minderhedenforum, zoals weergegeven in deze publicatie, vertegenwoordigt niet noodzakelijk de mening van de geportretteerde personen in de brochure.

Oktober 2010

Ons verleden, onze toekomst

In 2010 bestaat het Minderhedenforum tien jaar. Dit feestelijke moment is voor ons een reden om een balans op te maken. Welke plaats nemen etnisch-culturele minderheden in de samenleving van vandaag in? Hoe staat het met hun kansen in de maatschappij? We bekijken welke initiatieven de overheid nam en wat er het resultaat van is. Ook de acties die het Minderhedenforum en zijn verenigingen zelf ondernamen, vindt u terug in deze publicatie. Maar onze blik beperkt zich niet tot het verleden. We kijken namelijk vooruit naar de uitdagingen die onze maatschappij nog te wachten staan en geven onze aanbevelingen mee om die succesvol aan te gaan.

Daarmee is deze brochure niet enkel een update van de publicatie 'Bouwstenen' die we in 2006 maakten, maar ook een uitbreiding ervan. Tien jaar Minderhedenforum vertaalt zich in tien domeinen. Naast het schetsen van een algemeen kader rond diversiteit, gaan we dieper in op de wijze waarop cultuur en verenigingen participatie bevorderen. We kaarten de gevaren van discriminatie & racisme aan, pleiten voor kwaliteitsvol onderwijs en voor meer en beter werk voor etnisch-culturele minderheden. Beeldvorming in de media en de specifieke uitdagingen van Brussel komen aan bod. Ten slotte nemen we het welzijnsbeleid, jongeren en de situatie van woonwagendwoneers onder de loep. Stuk voor stuk cruciale domeinen en invalshoeken waarover het Minderhedenforum de voorbije tien jaar expertise heeft opgebouwd, standpunten heeft ontwikkeld en acties rond ondernomen heeft.

Overheden die echt werk willen maken van de toekomst van de hele samenleving, zullen op deze domeinen rekening moeten houden met de etnisch-culturele diversiteit ervan. Het Minderhedenforum wil met de argumenten en verwezenlijkingen in deze publicatie aantonen dat een focus op inclusie en participatie, in alle geledingen van de maatschappij, de hefboom kan zijn voor een welvarend en cultureel rijk Vlaanderen en Brussel. De ideeën die we in de volgende pagina's zullen uiteenzetten, hopen we door te geven aan andere organisaties en instanties. Elke hoofdstuk bevat een schets en een evaluatie van het gevoerde beleid, een blik op hoe het Minderhedenforum zich inzet, en een reeks aanbevelingen en uitdagingen voor de maatschappij en de mensen die hieraan mee vorm geven.

Op de lustrumeditie van de Open Forumdag maakte een tentoonstelling treffend duidelijk hoe we vanuit ons gezamenlijke verleden ook samen moeten bouwen aan een toekomst voor Vlaanderen en Brussel. De keuze voor C-Mine Genk als locatie – herrezen uit de as van de historische mijnsite van Winterslag – was in die optiek symbolisch. De pioniers die een plaats kregen op de tentoonstelling vindt u ook in verspreid door deze publicatie terug. Zij verbeelden namelijk wat mogelijk is wanneer er ambitie aan de dag wordt gelegd en etnisch-culturele minderheden kansen krijgen en kunnen grijpen in onze maatschappij. Idealiter kunnen we over 10 jaar, wanneer het Minderhedenforum 20 kaarsjes uitblaast, een even dikke brochure voorstellen met daarin talloze mensen uit etnisch-culturele minderheden, die dankzij inspanningen van mediamakers, beleidsmensen en andere actoren deel uitmaken van een succesvolle interculturele maatschappij.

HÜSEYIN AYDINLI

Voorzitter Minderhedenforum

OVER HET MINDERHEDENFORUM

Het Minderhedenforum laat zich niet gemakkelijk in één pagina samenvatten. We bestrijken zoveel domeinen, voeren zoveel acties, bereiken zoveel verschillende mensen dat één pagina onmogelijk onze werking recht kan aandoen. Wat we wel op één pagina kunnen ballen, is de kern van onze organisatie. Het Minderhedenforum, gevat in vijf concrete doelstellingen.

1. Het Minderhedenforum brengt mensen samen

Het Minderhedenforum is meer dan de 17 leden die samen de organisatie vormen. Zij vertegenwoordigen immers ca. 1.500 etnisch-culturele verenigingen in Vlaanderen en Brussel. Onderling overleg tussen de leden van dit ruime netwerk van verenigingen en individuen vormt de kern van wat het Minderhedenforum bepleit en doet. De kracht van het netwerk is de diversiteit ervan: iedereen mag er zeker van zijn dat zijn opinie gehoord wordt. Samenwerking is een mantra van het Minderhedenforum. We stimuleren niet enkel samenwerking tussen verenigingen onderling, maar promoten ook actief samenwerking met andere maatschappelijke organisaties en personen.

2. Het Minderhedenforum vertolkt de stem van alle etnisch-culturele minderheden

Onze organisatie ontwikkelt standpunten over alles wat de brede samenleving aanbelangt. We hebben daarbij vooral, maar niet exclusief, oog voor de noden van en uitdagingen voor etnisch-culturele minderheden. Gezamenlijk overleg is de kiem van ieder standpunt. De visies en aanbevelingen die hieruit voortkomen verdedigt het Minderhedenforum in de publieke arena: in de media, via acties en debatten, en op de twee jaarlijkse Open Forumdag.

3. Het Minderhedenforum overtuigt beleidsmakers

Om zijn doelstellingen te bereiken treedt het Minderhedenforum in direct overleg met personen en instanties die veranderingen vorm kunnen geven. Wij promoten onze standpunten bij ministers, werkgevers, media-groepen en onderwijsverstrekkers. We zetten hen aan om initiatieven te ontwikkelen die ervoor zorgen dat iedereen, ongeacht afkomst of achtergrond, ten volle aan de maatschappij kan participeren. En als beleidsmakers beloven zich hiervoor in te zetten, is het aan het Minderhedenforum om hen aan die belofte te houden.

4. Het Minderhedenforum daagt uit om deel te nemen

Het Minderhedenforum houdt het niet bij theoretische discussies: we moedigen etnisch-culturele minderheden aan hun stem zelf te laten horen en naar initiatief te vertalen. Wij geloven in de rol van verenigingen en individuen als bruggenbouwer en innovator. In de schoot van het Minderhedenforum worden initiatieven ontwikkeld om die maatschappelijke rol te vormen en ten uitvoer te brengen. Maar we ondersteunen ook acties van buitenaf die de participatie van etnisch-culturele minderheden aan de maatschappij zichtbaar maken.

5. Het Minderhedenforum bestrijdt racisme en discriminatie

Onze organisatie streeft naar een goede verstandhouding tussen mensen en groepen met verschillende achtergronden. Sensibilisering alleen volstaat daarvoor niet. Daarom bestrijden we discriminatie, in elke vorm,

in elke sector, met woorden en daden. Het Minderhedenforum gelooft namelijk rotsvast in gelijke kansen, gelijke rechten en gelijke uitkomsten.

Dat is in een notendop waar het Minderhedenforum voor staat. Voor meer informatie over wie we zijn en wat we doen, kan u deze brochure doornemen of onze website bezoeken.

De leden van het Minderhedenforum

1. Associazioni Cristiane Lavoratori Italiani Vlaanderen (ACLI-Vlaanderen)
2. Associazioni Internazionali Federate (AIF)
3. Deskundige nieuwkomers
4. Federatie Wereldvrouwen
5. Federatie van Vooruitstrevende Verenigingen (CDF)
6. Federatie Marokkaanse Verenigingen (FMV)
7. Federatie Mondiale Democratische Organisaties (FMDO)
8. Federatie van Zelforganisaties in Vlaanderen (FZO-VL)
9. Federation of Anglophone Africans in Belgium (FAAB)
10. Internationaal Comité
11. Latijns-Amerikaanse Federatie (LAF)
12. Ons Leven (Vereniging van en voor Belgische woonwagenbewoners)
13. Platform van de Afrikaanse Gemeenschappen
14. Solidariteit (Platform van Russisch sprekenden)
15. Raad van de Afrikaanse Gemeenschappen in Europa/België (RVDAGE)
16. Turkse Unie van België
17. Unie van Turkse Verenigingen (UTV)

Spreading van de etnisch-culturele verenigingen over Vlaanderen en Brussel (2009)

	REGIO	ABSOLUUT CIJFER	%
1.	Antwerpen	439	29,6%
2.	Brussel	254	17,1%
3.	Limburg	363	24,5%
4.	Oost-Vlaanderen	294	19,8%
5.	Vlaams-Brabant	86	5,8%
6.	West-Vlaanderen	48	3,2%



BOUWSTEEN I

Van migratie naar
etnisch-culturele diversiteit:
het algemene kader

Naima Charkaoui

*“Je kan natuurlijk niet van iedereen houden,
maar je moet wel leren om samen te leven.”*

Chin Lin Pang
antropologe

MIGRATIE: ONS VERLEDEN

Migratie is van alle tijden. Doorheen de eeuwen kenden onze streken belangrijke golven van immigratie én emigratie. In de 20ste eeuw werd België vooral een immigratieland. Voor onder meer arbeidskrachten in de steenkoolindustrie ging ons land na de Tweede Wereldoorlog actief op zoek naar werkers uit met name de landen rond de Middellandse Zee. Mannen werden aangemoedigd vrouw en kinderen mee te brengen, maar de aanwezigheid van de nieuwe etnisch-culturele groepen werd niettemin als tijdelijk beschouwd. Vandaar de naam 'gastarbeider'.

In 1974 voerde België, n.a.v. de economische crisis, een migratiestop in. De officiële economische migratie viel hierop grotendeels stil maar andere vormen van migratie blijven bestaan. Zo hebben mensen die hun land ontvluchten onder bepaalde voorwaarden recht op bescherming. Ze kunnen een asielaanvraag indienen en erkend worden als vluchteling. Gezinsvorming of gezinshereniging blijft eveneens een recht: inwoners van België kunnen bijvoorbeeld hun partner uit een ander land naar hier laten komen. Ook huisvest België, ondanks enkele ad hoc regularisatiecampagnes, mensen zonder wettig verblijfsstatuut. Over deze groep bestaan geen betrouwbare cijfers. Ze leven in heel precaire omstandigheden.

Dat alles heeft geresulteerd in een steeds diversere bevolking. Er verblijven ongeveer 1 miljoen niet-Belgen wettig in België, zo'n 10% van de bevolking. Ongeveer 2/3 hiervan komt uit de Europese Unie: Italianen, Fransen en Nederlanders zijn de grootste groepen. Pas daarna volgen Marokkanen en Spanjaarden. Deze etnisch-culturele minderheden zijn niet gelijkmatig gespreid over het grondgebied. In Vlaanderen tellen Midden-Limburg, de stad Antwerpen en de regio rond Brussel de grootste concentraties (meer dan 20%). De hoofdstad zelf huisvest ook veel mensen met een buitenlandse afkomst. In landelijke gebieden ligt het aantal dan weer veel lager (tot minder dan 2,5%).

De etnisch-culturele diversiteit van de bevolking is echter meer dan de nationaliteit of het geboorteland van een persoon of zijn ouders. Mede door de migraties van niet enkel de voorbije decennia maar de voorbije eeuwen, worden in ons land verschillende talen en taalvarianten gesproken, verschillende levensbeschouwingen beleefd, verschillende (sub)culturele gebruiken gevolgd. Heel wat mensen bezitten de Belgische nationaliteit. Etnisch-culturele minderheden worden nu niet langer gastarbeider genoemd, maar wel nog 'migrant' of 'allochtoon', maar de maatschappelijke polarisering die doorklinkt in de naam blijft problematisch¹. Men ziet deze nieuwe medeburgers en hun nakomelingen (nog) niet als mensen van hier.

In combinatie met grote sociale ongelijkheid, stelt etnisch-culturele diversiteit specifieke uitdagingen. De overheid realiseerde zich dat maar toen er sociale onlusten uitbraken in Brussel en extreem-rechts aan een markante opmars begon. Er werd een Koninklijk Commissaris aangesteld, Paula D'Hondt, die in 1990 een lijvig rapport afleverde. Bedoeld als tussenweg tussen volledige assimilatie en volledig 'multiculturalisme', lanceerde de commissaris het begrip 'inpassing'. Het combineert (1) assimilatie wanneer de openbare orde dat vereist, (2) respect voor de fundamentele principes van de Belgische samenleving en (3) respect voor

¹ "When we give people labels, we tend to act in a way that contributes to the very behavior that concerns us, which we then view as further confirmation of our diagnosis." Marshall B. Rosenberg

culturele diversiteit. In opvolging van het Koninklijk Commissariaat werd in 1993 het Centrum voor Gelijkheid van Kansen en voor Racismebestrijding opgericht.

De federale overheid is bevoegd voor het zogenaamde 'vreemdelingenbeleid', dat onder meer bepaalt wie België legaal binnen kan komen en de verblijfsstatuten regelt. De staatshervorming van 1980 maakte Vlaanderen (en gedeeltelijk Brussel) bevoegd voor onthaal en integratie van 'inwijkelingen'. Terwijl er op het terrein reeds allerlei initiatieven bestonden, begon de Vlaamse Gemeenschap aan een 'migrantenbeleid' te denken begin jaren '90. In 1994 werd een eerste strategisch plan minderhedenbeleid gemaakt, dat in 1996 werd geactualiseerd. Twee jaar later, in 1998, keurde het Vlaams Parlement het eerste echte minderheden-decreet goed.

Het Vlaams minderhedenbeleid stelt een gedifferentieerde benadering voorop naar verschillende doelgroepen: 'allochtonen', nieuwkomers, vluchtelingen, woonwagenbewoners en mensen zonder wettig verblijf. Het voorziet 3 sporen: emancipatie van de 'doelgroepen', onthaal van nieuwkomers en opvang van mensen zonder wettig verblijf op de domeinen welzijn, gezondheidszorg en onderwijs. Het decreet erkent en structureert de integratiesector (integratiecentra, integratiediensten en het Vlaams Minderhedenforum) en voorziet in de erkenning van het Minderhedenforum.

Het onthaal van nieuwkomers werd later in de vorm gegoten van een heus 'inburgeringsbeleid', met als climax de goedkeuring van het eerste inburgeringsdecreet door het Vlaams Parlement in 2003. Acht onthaalbureaus, gespreid over Vlaanderen en Brussel, bieden sindsdien een onthaalpakket voor volwassen anderstalige nieuwkomers. Voornaamste ingrediënten zijn een cursus Nederlands, een cursus maatschappelijke oriëntatie en een pakket loopbaanoriëntatie. Individuele trajectbegeleiding biedt extra ondersteuning.

Na een verhit maatschappelijk debat besliste de Vlaamse overheid om de inburgering verplicht te maken. Onder invloed van de (inter)nationale wetgeving is het echter niet mogelijk om iedereen te verplichten. Uit deze situatie ontstaat een complexe doelgroep van verplichte, rechthebbende, prioritair rechthebbende en niet-rechthebbende inburgeraars.

Het inburgeringsdecreet en zijn uitvoeringsbesluiten zijn sindsdien nagenoeg voortdurend in aanpassing. In 2006 werd de verplichte doelgroep uitgebreid met bepaalde groepen nieuwkomers en oudkomers. De gerechtelijke procedure voor weigeraars werd vervangen door een administratieve sanctie. In 2008 werd het decreet beter afgestemd op het gewijzigde federaal beleidskader, zoals de nieuwe asielprocedure. De huidige Vlaamse Regering plant verdere aanpassingen, onder meer om vrijwillige inburgering in het land van herkomst mogelijk te maken. De voortdurende fluctuatie van de regels, geeft aan hoe centraal het inburgeringsbeleid staat in het minderhedenbeleid van de Vlaamse Regering.

Als we de theorie in cijfers gieten, zien we dat in 2008 bijna 14.000 mensen een inburgeringscontract sloten. Bijna de helft van hen volgde vrijwillig het inburgeringsaanbod. Het aantal mensen dat Nederlandse les volgt, ligt nog een stuk hoger. Op drie jaar tijd steeg het aantal aanmeldingen bij de Huizen van het Neder-

lands met maar liefst 43% tot bijna 70.000 mensen in het schooljaar 2008-2009. Vaak kan het aanbod Nederlandse les de vraag niet volgen. Het wegwerken van de wachtlijsten was en is een werkpunt van de drie laatste Vlaamse legislaturen.

Al sinds het decreet van 1998, wordt het minderhedenbeleid 'inclusief' genoemd. Dit betekent dat het algemeen is als het kan en specifiek als het moet. Dat betekent meteen dat alle sectoren (onderwijs, werk, welzijn,...) er een verantwoordelijkheid hebben. Het realiseren van zo'n inclusief beleid blijkt in de praktijk geen sinecure. Voortdurend rijst de vraag wie wat moet of mag doen en hoe de zaken beter kunnen worden afgestemd. Toch kunnen we constateren dat verschillende sectoren mondjesmaat initiatieven opzetten om rekening te houden met de prangende noden van etnisch-culturele minderheden. Géén aandacht in het beleid evolueerde via aparte paragrafen in hoofdstukken voorzichtig naar proactief rekening houden met diversiteit binnen 'gewoon' beleid. In het 'Pact 2020', dat de Vlaamse overheid, de sociale partners en het middenveld in 2009 afsloten, spenderen verschillende hoofdstukken aandacht voor de positie van (onder meer) etnisch-culturele minderheden, bovenop een specifieke paragraaf over evenredige deelname van kansengroepen.

De evoluties op het terrein noopten tot een aanpassing van het minderhedenbeleid. Bijna 10 jaar na dato, werd het in 2009 geactualiseerd en omgedoopt tot 'integratiedecreet'. Het decreet zegt nu dat de ganse maatschappij een rol te spelen heeft in het realiseren van een geïntegreerde samenleving. Verder is er aandacht voor de versterking van de rol van de lokale besturen. De integratiesector dient zich voortaan exclusief te richten op interculturalisering van diensten en organisaties, terwijl het rechtstreeks werken met etnisch-culturele minderheden onder de noemer 'participatie' wordt toebedeeld aan het Minderhedenforum en de etnisch-culturele verenigingen. Die laatste worden zo voor het eerst genoemd in dit beleidskader, al worden er geen subsidies voorzien.

Een constante in alle rapporten en decreten van de voorbije 20 jaar is dat ze het belang van betrokkenheid van etnisch-culturele minderheden bij het beleid vernoemen. Deelname aan de politiek is een eerste belangrijke manier om dit te verwezenlijken. Sinds 1999 kent België gemeentelijk (en Europees) **kiesrecht** toe aan EU-burgers. Het debat over het stemrecht voor andere niet-Belgen kreeg hiermee een nieuwe dimensie. In februari 2004 resulteerde jarenlang maatschappelijk debat in een gemeentelijk stemrecht voor niet-EU-burgers die minstens vijf jaar legaal in het land wonen. Wie zijn stemrecht wil uitoefenen, moet zich inschrijven en een verklaring ondertekenen dat hij/zij de Belgische grondwet respecteert.

Intussen nam de voorbije decennia het aantal verkozenen uit etnisch-culturele minderheden (met de Belgische nationaliteit) voorzichtig toe, eerst op lokaal en later op nationaal niveau. Met naar schatting² 4% personen van etnisch-culturele minderheden scoort het Vlaams Parlement niettemin nog ver onder het bevolkingsgemiddelde van 10%. De federale Kamer en Senaat doen het beter met respectievelijk 8% en 10%, maar dat is grotendeels te wijten aan de Franstalige parlementariërs. Aan Nederlandstalige kant is de

² De telling is een schatting op basis van naam- en visuele herkenning. Hoewel niet sluitend, geeft de telling een duidelijke indicatie van de aanwezige etnisch-culturele diversiteit.

situatie een stuk minder rooskleurig. Daar schommelt de vertegenwoordiging in de Kamer al tien jaar rond de 4% en is er slechts één senator met etnisch-culturele roots.

In schepencolleges en ministerraden is de representativiteit nog verder te zoeken. Er zetelde nog nooit een Vlaamse minister uit een etnisch-culturele minderheid in de federale, Vlaamse of Brusselse regering. In tegenstelling tot in Nederland en Wallonië, is het in Vlaanderen zelfs nog wachten op de eerste 'allochtone' burgemeester. En in Antwerpen, waar 17% van de inwoners geboren werd met een niet-EU nationaliteit, telt de gemeenteraad wel 16% etnisch-culturele minderheden, maar geen enkele persoon in het College van Burgemeester en Schepenen.

Een tweede belangrijke factor in de interactie tussen burger en beleid is het rijke **verenigingsleven**. Het middenveld informeert de samenleving over het beleid en vice versa. Ook etnisch-culturele verenigingen nemen een rol op van bruggenbouwer tussen burger en overheid. Het minderhedenbeleid erkent en subsidieert het Minderhedenforum als koepel van deze verenigingen, waardoor de organisatie sinds 2000 de stem van de etnisch-culturele minderheden kan vertolken bij beslissers. In Brussel neemt het Minderhedenforum sinds 2003 via zijn Brussels Platform dezelfde rol op naar de Vlaamse Gemeenschapscommissie (VGC) (zie het hoofdstuk over Brussel).

Het Minderhedenforum laat de stem van de etnisch-culturele minderheden zélf horen, onder meer door rechtstreeks overleg met beslissers en via deelname aan overlegorganen. Ons bestel kent namelijk een uitgebreid **adviesstelsel** dat de overheid adviseert over het te voeren beleid. Het Minderhedenforum is vandaag betrokken bij de Vlaamse Onderwijsraad, de SERV (Sociaal-Economische Raad Vlaanderen), het stakeholdersforum van de VDAB, de Vlaamse Jeugdgraad, het Ouderen Overleg Komitee en heel wat andere tijdelijke of permanente overlegstructuren.

Niet alleen eigen deelname aan adviesorganen is van belang voor het Minderhedenforum, ook de globale diversiteit van die organen is essentieel. Met het oog op representativiteit van de adviezen mogen adviesraden, zowel op federaal, Vlaams als gemeentelijk niveau, ten hoogste 2/3 leden van hetzelfde geslacht hebben. Rond etnisch-culturele diversiteit schuift het recentste Vlaamse regeerakkoord 5% naar voor. Voor de sectoren Cultuur, Jeugd en Sport werd in 2006 een streefcijfer van 10% vooropgesteld, dat in 2009 voor driekwart van de organen effectief is gehaald.

De rol die het Minderhedenforum in Vlaanderen speelt, kan de organisatie niet spelen op federaal niveau, deels omwille van de afwezigheid van een Franstalige tegenhanger. De Belgische overheid nam wel enkele initiatieven met de focus op dialoog. Zo publiceerde de Commissie voor Interculturele Dialoog in 2005 een rapport en liep in 2010 een Staten-Generaal van de Interculturaliteit, met zowel een centrale commissie als lokale initiatieven. Op Europees niveau richtte de EU een 'Europees Integratieforum' op (2009). Dit heeft de bedoeling om de dialoog tussen de Europese instellingen en de 'civil society' uit de verschillende lidstaten te bevorderen. Het Minderhedenforum is er een van de Belgische vertegenwoordigers. Tot slot nemen op lokaal en provinciaal niveau lokale etnisch-culturele verenigingen en federaties deel aan integratieraden, cultuurraden, Lokale Overlegplatforms enzovoort.



Bij de meeste andere Vlaamse adviesraden beperkt de etnisch-culturele diversiteit zich in het beste geval tot de vertegenwoordiging van de etnisch-culturele verenigingen of het Minderhedenforum. Toen de Vlaamse Gemeenschapscommissie in Brussel in 2005 tot een soortgelijke vaststelling kwam, besliste ze daaraan iets te doen. Ze ondersteunt sindsdien via het 'Empowermentproject' het Minderhedenforum om experts uit etnisch-culturele minderheden te inventariseren en te vormen. Op die manier werd een talentenpool aangelegd die in 2010 resulteerde in een gevoelige stijging van de etnisch-culturele diversiteit in de VGC-adviesorganen.

DE ROL VAN HET MINDERHEDENFORUM

In 2005 schoof het Minderhedenforum in zijn publicatie 'Bouwstenen voor een effectief minderhedenbeleid' vier concrete aanbevelingen naar voor. Een analyse van deze aanbevelingen en wat ermee gebeurde, geeft uitstekend weer welke rol het Minderhedenforum speelt in het helpen creëren van een maatschappij die oog heeft voor noden en talenten van etnisch-culturele minderheden.

Het **masterplan minderheden** is een gezamenlijke strategie voor het minderheden- en diversiteitsbeleid de komende tien jaar. Het mocht geen bundel papier vol vrome intenties worden, maar een ambitieuze strategie met duidelijke en meetbare resultaten. Het zou geen opsomming worden van acties van één minister, maar een gemeenschappelijke aanpak van lokaal tot federaal niveau, op alle beleidsdomeinen, van werk tot cultuur, van onderwijs tot media en veiligheid.

De aanbeveling is inmiddels deels realiteit geworden. De notie van het masterplan is immers als 'geïntegreerd actieplan' verankerd in het integratiedecreet van 2009 en vond zijn weg naar het Vlaams regeerakkoord 2009-2014, als onderdeel van een masterplan voor alle kansengroepen. De opmaak van een actieplan minderheden staat gepland voor 2011. Het Minderhedenforum zal er via zijn deelname aan de commissie die het plan uitwerkt over waken dat het niet blijft bij papieren intenties.

Een '**minderhedentoets**' was een tweede actiepunten van het Minderhedenforum in 2005. Het Minderhedenforum is er namelijk van overtuigd dat, naast belangrijke specifieke initiatieven, de voornaamste hefboven om te komen tot evenredige participatie te vinden zijn in een betere werking van het regulier beleid. Daartoe moet wel meer rekening gehouden worden met de etnisch-culturele diversiteit in de bevolking. De minderhedentoets moet besluitvormers helpen om bij al hun initiatieven inclusief rekening te houden met de etnisch-culturele diversiteit van hun publiek, zowel in de probleemanalyse en de acties als in de participatie en de communicatie. Via zijn standpunten en vertegenwoordigingen in de eerder vermelde adviesorganen tracht het Minderhedenforum ook zelf de etnisch-culturele 'blinde vlek' die veel beslissers hebben, bloot te leggen in de vorm van constructieve voorstellen.

Om dit kwalitatief te kunnen doen, moeten het Minderhedenforum en zijn verenigingen natuurlijk voldoende sterk staan. Daarmee snijden we meteen een derde belangrijk punt aan: de versterkte betrokkenheid van etnisch-culturele minderheden bij het beleid (**minderhedenstem**). Etnisch-culturele verenigingen worden

tot op heden door Vlaanderen niet financieel gesteund voor hun bijdrage aan het 'integratiebeleid'. Wel benoemt de Toelichting bij het integratiedecreet van 2009 expliciet hun empowerende rol. Het Minderhedenforum staat in het decreet vermeld als 'participatieorganisatie', met meer mogelijkheden voor een empowerende werking in samenwerking met de lidverenigingen.

Het Minderhedenforum streeft ook naar politieke rechten en naar meer kleur in de politiek. Wie duurzaam in een samenleving verblijft, wiens leven wordt geregeld door alle regels die er gelden en wie bijdraagt via belastingen, heeft ook het recht en zelfs de plicht tot inspraak in het totstandkomen van die regels. Bij de voorbije regionale en federale verkiezingen, spoorde het Minderhedenforum met de campagne 'Kies Kleurig' de partijen én de kiezers aan om politiek talent uit etnisch-culturele minderheden een kans te geven. Tegelijk informeerden we etnisch-culturele minderheden over partijprogramma's en politieke kandidaten. Hopelijk vertaalt deze campagne zich naar duurzame resultaten bij komende verkiezingen.

Voor de inkleuring van adviesraden stelde het Minderhedenforum een streefcijfer voor van 10% deskundigen uit etnisch-culturele minderheden voor Vlaamse adviesraden en 25% in Brussel. In Brussel realiseerde de VGC een mooi resultaat via een samenwerking met het Minderhedenforum. Een streefcijfer van 5% 'allochtonen' in advies- en bestuursorganen in het Vlaamse regeerakkoord leidde vooralsnog niet tot concrete acties. Het Minderhedenforum zal er in elk geval naar streven dit op te nemen in het geïntegreerd actieplan.

De vierde aanbeveling van het Minderhedenforum vertrok vanuit het adagio 'meten is weten'. De invoering van een **minderhedenbarometer**, die op herhaalde tijdstippen wetenschappelijke cijfers zou verschaffen over de maatschappelijke situatie van etnisch-culturele minderheden in verschillende domeinen, was de kern van het betoog. De barometer zou een systematische opvolging en evaluatie van het beleid moeten toelaten.

Opvolging blijft anno 2010 een zwakke plek van het minderhedenbeleid. Toch zijn er enkele stappen gezet. Op federaal niveau timmert men aan een 'diversiteits-barometer', die stereotypen en de discriminatie tegenover kansengroepen meet, naast hun participatie aan belangrijke geledingen van de maatschappij. De Vlaamse overheid lanceerde een 'integratiekaart' in de hoop systematisch de participatie van etnisch-culturele minderheden op te volgen. Tot op heden werpen deze instrumenten echter geen vruchten af. Het blijft bij gefragmenteerde gegevens of appels met citroenen vergelijken omdat de manier van meten verschilt tussen beleidsdomeinen, beleidsniveaus en doorheen de tijd.

Een verbetering zou al optreden, mocht er een uniforme en sluitende definitie gehanteerd worden van 'etnisch-culturele minderheden'. Natuurlijk willen we als Minderhedenforum niet dat mensen zomaar in hokjes of categorieën worden onderverdeeld. Het zou mooi zijn, mocht de toekomst een samenleving opleveren waarin kleur, afkomst of overtuiging niet relevant zijn voor iemands kansen in de maatschappij. Een term als 'allochtoon' zou dan overbodig zijn, net als definities of meetsystemen.

Omdat dit vooralsnog toekomstmuziek is, moeten we uitgaan van de huidige realiteit dat etnisch-culturele minderheden wel degelijk bestaan als sociale groep, ongeacht hun identiteit als individu. Het geschetste samenlevingsdroombeeld mag immers niet misbruikt worden om sociale onrechtvaardigheden waarmee

etnisch-culturele minderheden kampen te versluieren.

En daarvoor moeten we groepen bij naam noemen. Het Minderhedenforum koos voor de term 'etnisch-culturele minderheden', die de groepen waarover het gaat duidelijk situeert in onze samenleving. Als werkdefinitie werd 'groepen van personen die in etnisch en/of cultureel oogpunt verschillend zijn of lijken van de meerderheid in een bepaald land' gekozen. Aan de term is géén waardeoordeel verbonden. Omdat het herkennen van een 'verschil' in de definitie centraal staat, speelt een mix van objectieve kenmerken (nationaliteit, geboorteplaats) en subjectieve kenmerken (hoe beschouwen anderen jou en hoe beschouw je jezelf) een rol bij het bepalen van de mate waarin een persoon al dan niet behoort tot etnisch-culturele minderheden.

Na het overschouwen van de vier concrete voorstellen uit 2005, is de conclusie dat het Minderhedenforum er in is geslaagd enkele aanbevelingen ingang te doen vinden in het beleid. Daarvoor waren talloze teksten nodig, contacten met beslissers en overleg met partnerorganisaties. Om de aanbevelingen effectief in uitvoering te zien, zullen echter bijkomende inspanningen nodig zijn.

We willen nog vermelden dat de activiteiten van het Minderhedenforum niet beperkt bleven tot bovenstaande opsomming. Het Minderhedenforum ontwikkelde ook standpunten over de rol van de integratiesector, over inburgering en over de inzet van de middelen van het federaal Impulsfonds voor het Migrantenbeleid. We besteedden aandacht aan de diversiteit onder etnisch-culturele minderheden, bijvoorbeeld genderaspecten en de positie van nieuwkomers. We kaartten in verschillende dossiers de toenemende armoede onder etnisch-culturele minderheden aan, participeren nog steeds in het 'Forum Asiel en Migraties' en werken samen met Vluchtelingenwerk Vlaanderen. Objectieve procedures van nationaliteitsverwerving en een interculturalisering van feestdagen staan eveneens op onze agenda.

De rode draad doorheen dit alles is het streven naar gelijkwaardige participatie en naar respect tussen etnisch-culturele groepen. Gelijkwaardigheid is een centraal uitgangspunt. Daarbij horen zowel gelijke rechten als gelijke plichten. Het Minderhedenforum streeft naar een inhaalbeweging voor gelijke rechten en kant zich tegen specifieke plichten die enkel gelden voor etnisch-culturele minderheden (zoals het ondertekenen van een verklaring om stemrecht te genieten).

ETNISCH-CULTURELE DIVERSITEIT: ONZE TOEKOMST

Het zou wel eens kunnen dat we ons in een scharnierperiode bevinden. Willens nillens is onze samenleving gekenmerkt door migratie en etnisch-culturele diversiteit. Noch het denken, noch de praktijk zijn hieraan al aangepast. In de hierna volgende hoofdstukken over o.a. onderwijs, werk, welzijn en cultuur zullen we dat tot onze spijt nogmaals moeten vaststellen. De eindeloze discussies over wie nu verantwoordelijk is om 'de problemen op te lossen' (de samenleving of de 'allochtonen'), zijn symptomatisch voor het feit dat de samenleving achter de feiten aanholt. Een goed beleid vertrekt immers van problemen én opportuniteiten die zich voordoen in de hele samenleving, en vindt zijn verantwoordelijkheid daarin vanzelfsprekend.

Een doorgedreven *mainstreaming* van etnisch-culturele diversiteit in alle levensdomeinen is dan ook geen luxe, maar pure noodzaak. Toegankelijkheid, het wegwerken van drempels en het bevorderen van participatie zijn allemaal goed, maar volstaan niet. Cruciaal is dat elke overheid, elke dienst en elke organisatie resoluut de diversiteit van zijn publiek als vertrekpunt neemt bij het vormgeven van zijn werking. Geen enkel aspect mag daarbij vergeten worden: dienstverlening, personeelsbeleid, communicatie, inspraak, enz. Dat dergelijke diepgaande veranderingsprocessen tijd vergen, toont ons het voorbeeld van de *gendermainstreaming*. Dit toont eveneens aan dat vooruitgang niet mogelijk is zonder een overtuig(en)de overheid, die blijvend inzet op deze doelstelling en waar nodig dwingende maatregelen oplegt.

Ook in zijn eigen regelgeving zal de overheid een 'klik' moeten maken. In een globaliserende wereld is nationaliteit steeds minder van tel. Rechten afhankelijk maken van nationaliteit is in een hedendaagse democratie steeds minder te verantwoorden. Burgers van de Europese Unie zijn zonder slag of stoot gelijkgesteld aan nationale burgers. Waarom wil men mensen met een nationaliteit van buiten de Europese Unie dan op veel vlakken tweederangs houden? Het definiëren van burgerrechten, los van nationaliteit, is een uitdaging voor elke democratie die mee wil zijn met zijn tijd. Een duurzaam verblijf voldoende moeten zijn voor wie wil werken voor de overheid of zijn stem wil uitbrengen bij verkiezingen. De grondwettelijk bepaalde gelijkheid tussen Belgen, moet kortom uitgebreid worden naar alle inwoners. Want burgerrechten zijn geen beloning voor voorbeeldig burgerschap, ze zijn net een voorwaarde om dit burgerschap vorm te geven.

Deze discussie is des te belangrijker met het oog op de blijvende migraties die ons land te wachten staan. De blijvende gigantische mondiale ongelijkheid en de vele drama's die zich niet zó ver van ons bed afspelen (conflicten, milieurampen,...) verhogen de immigratiedruk op de E.U.. Maar Europa zal volgens de meeste analisten ook arbeidskrachten nodig hebben om zijn eigen welvaart te vrijwaren in het licht van de vergrijzing. Ook België zal in de toekomst niet meer zonder een migratiebeleid kunnen. Het afwegen van de belangen van de verschillende betrokkenen in ons land, van de herkomstlanden en van de migranten zelf, zal daarbij voer zijn voor veel debat. Het Minderhedenforum stelt zich tot opdracht om er mee over te waken dat ook de stem van nieuwe migranten zelf in dit debat gehoord wordt.

De ervaring van de etnisch-culturele minderheden die hier al langer zijn, is hierbij overigens nuttig. Vaak hebben beleidsmakers namelijk een extreem kort geheugen, met het risico dat fouten uit het verleden worden herhaald.

De bijdrage van etnisch-culturele minderheden gaat natuurlijk verder dan het migratiedebat. Etnisch-culturele minderheden zijn goed geplaatst om blinde vlekken, gemiste kansen of regelrechte onrechtvaardigheden aan te kaarten, die maken dat onze samenleving een wissel op de toekomst mist.

Wanneer beleidsmakers hier oren naar hebben, komt dit niet alleen etnisch-culturele minderheden ten goede. Telkens weer stellen we vast dat een gedegen diversiteitsbeleid iedereen ten goede komt. Omdat een divers personeelsbeleid meer aandacht besteedt aan alle competenties van (kandidaat)medewerkers, bijvoorbeeld. Of omdat een diverse dienstverlening voor alle klanten meer maatwerk biedt. De poort van de diversiteit leidt kortom vaak naar de weg van kwaliteit. Eens dit besef er is, kunnen we misschien (eindelijk) grote sprongen voorwaarts zetten.

Selectie van bronnen:

- VRIND 2009
- Jaarrapport migratie Centrum voor Gelijkheid van Kansen en voor Racismebestrijding – 2009
- beleidsnota inburgering en integratie 2009-2014

Enkele interessante links:

- www.integration.eu (Europese website met informatie over Europa én zijn lidstaten – in het Frans, Engels en Duits)
- www.integratiebeleid.be (website van de Vlaamse overheid over het integratiebeleid)
- www.vmc.be (Vlaams Minderhedencentrum, ook gegevens over integratiecentra, gemeentelijke integratiediensten, onthaalbureaus en sociale tolk- en vertaaldiensten)
- www.diversiteit.be (Centrum voor Gelijkheid van Kansen en voor Racismebestrijding)
- www.vluchtelingenwerk.be (Vluchtelingenwerk Vlaanderen)
- www.samv.be (Steunpunt Allochtone Meisjes en Vrouwen)
- www.minderhedenforum.be





BOUWSTEEN II
Cultuur en verenigingsleven

Sarah Kaerts – Naima Charkaoui

*“Kunst en literatuur kunnen levens veranderen.
Ze geven me vleugels!”*

Mustafa Kör
schrijver

SITUERING VAN HET CULTURELE BELEID

Onze hedendaagse maatschappij is **cultureel divers**, daar kan niemand omheen. Vaak wordt in dat verband verwezen naar de 'multiculturele' samenleving. Beter zou men echter spreken over 'interculturaliteit', al is het maar als gewenst toekomstbeeld. Het is het verschil tussen een visie met *naast elkaar* levende culturen en eentje die de wederzijdse interactie tussen 'culturen' accepteert en propageert.

Bovendien bestaat de complexe samenleving in de eerste plaats uit individuen met een persoonlijke **identiteit**. Die is meervoudig en gelaagd. Men kan tegelijk Belg, Vlaming, Limburger en moslim zijn. Of Senegalese roots hebben en ook topmanager, moeder en 50-plusser zijn. Wanneer een identiteitsaspect gedeeld is met meerdere personen, kan er een subcultuur ontstaan. Mensen rekenen zich meestal tot meerdere subculturen (advocaat, jazz-liefhebber,...) maar ook binnen eenzelfde subcultuur kunnen verschillende strekkingen bestaan. De samenleving bestaat zo uit een lappendeken van onderling al dan niet overlappende subculturen.

Of er zich 'boven' dit alles een gedeelde, overkoepelende cultuur bevindt, is in de 21ste eeuw het onderwerp van verhit debat. Verschillende Europese landen gingen elk op hun manier op zoek naar een **'gemeenschappelijke sokkel van waarden en normen'**. In Vlaanderen stelde in 2005 minister van Inburgering Marino Keulen een commissie van wijzen aan om de gemeenschappelijke waarden en normen van onze (diverse) samenleving te benoemen. Ook een vertegenwoordiger van het Minderhedenforum zetelde in de commissie. Men kwam uiteindelijk uit bij vijf hoofdwaarden (vrijheid, gelijkheid, solidariteit, respect en burgerschap) en drie stelsels van waarden en normen (democratie, democratische rechtsstaat en pluralisme). Het was de bedoeling het rapport op twee manieren te promoten. Het werkstuk zou als basis dienen voor de cursus maatschappelijke oriëntatie van inburgeraars, met daarnaast een sensibilisering van de brede samenleving. Het eerste gebeurde, het tweede niet.

Opvallend in dit debat over waarden en normen is dat het bijna alleen **vanuit een etnisch-cultureel perspectief** wordt benaderd. Zelden wordt een verband gelegd met tendensen van individualisering en fragmentering. Daarenboven zien we de laatste tien jaar een toenemende focus op religieuze elementen, met name op alles wat met islam en moslims te maken heeft (of zou hebben). *"Is deze 'cultuur' (of godsdienst) wel verzoenbaar met de 'onze'?"* weerklinkt uit monden van vele opiniemakers, wanneer zij problemen op de arbeidsmarkt of in het onderwijs koppelen aan culturele achtergrond. Niemand zal zich nochtans in het hoofd halen om de rijke Belgische biercultuur bijvoorbeeld direct aan alcoholisme te verbinden. Daar wordt eerder gefocust op het *oplossen* van concrete problemen, bij etnisch-culturele minderheden niet.

Deze situatie is ook emblematisch omdat velen etnisch-culturele minderheden blijkbaar nog als buitenstaanders beschouwen. Hun cultuur wordt niet gezien als een subcultuur die de facto onderdeel van een gemeenschappelijk kader is.

In het culturele landschap slaagden enkele talenten uit etnisch-culturele minderheden er wel in hun plaatsje te verwerven. Artiesten als Ronny Mosuse, Chokri Ben Chikha en Ramsey Nasr verwerken treffend diverse aspecten van hun identiteit(en) in hun werk. Omgekeerd lieten gevestigde cultuurmakers zich

inspireren door de diversiteit van de samenleving. Cultuurhuizen zoals de Bozar en het Zuiderpershuis leggen zich toe op een diverse programmatie en zetten in op het bereiken van een dito publiek.

Opdat het niet bij enkele inspanningen op het terrein zou blijven, nam ook de Vlaamse overheid het initiatief om etnisch-culturele diversiteit te stimuleren. Zo werd in 1993 het **Intercultureel Centrum voor Migranten (ICCM)** boven de doopvont gehouden om culturele diversiteit binnen het brede culturele veld te promoten. Negen jaar later werd de werking van het ICCM stopgezet. 'Reguliere' culturele steunpunten moesten voortaan de taak van het ICCM in hun werking integreren. Dat lukte niet overal even goed, deels omdat niet elke sector even graag en snel op de interculturele kar sprong.

In 2006 achtte Vlaams minister Bert Anciaux de tijd rijp voor een meer gestructureerde aanpak. Via het **actieplan interculturaliseren** voor de sectoren cultuur, jeugdwerk en sport werd interculturaliteit verankerd in decreten als beoordelingscriterium voor subsidies. Van 70 organisaties werd verwacht dat ze hun Raden van Bestuur divers zouden samenstellen. In maart 2009 meldden 48 organisaties de resultaten van hun inspanningen: 13 behaalden de representatiedrempel van 10%. 19 waren niet divers samengesteld. Ook de overheid zelf zou haar adviesorganen etnisch-cultureel divers samenstellen. 18 van de 24 in werking zijnde adviesorganen voldeden in maart 2009 aan dit streefcijfer. Verder werd er binnen de administratie een 'kennisknooppunt interculturaliseren' opgericht om de uitwisseling van ervaringen binnen en tussen sectoren te stimuleren. Een laatste punt in het actieplan vermeldt 10% projectsubsidies voor interculturele projecten of projecten ingediend door mensen met een etnisch-cultureel diverse achtergrond. In 2009 werd in het jeugdwerk het percentage ruim overschreden. Keerzijde van de medaille is dat dit vooral te maken heeft met het gebrek aan een aangepast structureel kader voor intercultureel jeugdwerk (zie hoofdstuk jongeren). In de Kunstensector bleek er nog meer werk aan de winkel. Slechts 3 van de 8 subsidies haalden of overstegen de drempel.

Deels onder invloed van dit actieplan begonnen professionele Vlaamse (en andere) organisaties meer aandacht te besteden aan interculturaliteit. Dit gebeurt grosso modo op twee manieren: via het interculturaliseren van personeel, ledenbestand, bereik, communicatie en aanbod en door samenwerkingen of uitwisselingen met zelforganisaties. Vaak gaat het hier om vrijwilligersorganisaties van etnisch-culturele minderheden en is het voor hen moeilijk om een evenwichtig partnerschap te verkrijgen. Tot de vrijwilligers en verenigingen aan de basis van de 'Vlaamse' organisaties dringen de inspanningen voorlopig slechts met mondjesmaat door. Zij die in de culturele sector de uitdaging aangaan, zijn kortom nog pioniers, maar het is vooral belangrijk dat ze er zijn.

Zo komt in de erfgoedsector interculturalisering steeds vaker op verschillende manieren aan bod. Erfgoedverenigingen en etnisch-culturele verenigingen laten elkaar kennismaken met diversiteit en erfgoed. Bijvoorbeeld door migratie naar Brussel als thema voor een tentoonstelling te nemen of door samen op zoek te gaan naar de familiegeschiedenissen en stambomen van Brusselaars met Turkse roots. Er zijn ook initiatieven die de erfgoedcanon uitbreiden met etnisch-cultureel divers erfgoed, o.a. door hindoeïeësten op te nemen in een databank met volksfeesten in Vlaanderen. Ook is er voorzichtig meer aandacht voor projecten van de etnisch-culturele minderheden zelf, die interesse tonen in de eigen geschiedenis.

Binnen het brede culturele veld verdient het verenigingsleven speciale aandacht. Dit is bij uitstek een plaats waar mensen elkaar ontmoeten en zich individueel en gezamenlijk versterken. Terwijl het traditioneel Vlaams verenigingsleven er meestal weinig in slaagde om etnisch-culturele minderheden te bereiken, ontstond er intussen geleidelijk een bloeiend verenigingsleven van etnisch-culturele minderheden.

Verskillende groepen uit verschillende gemeenschappen hebben in de laatste decennia zelforganisaties opgericht. In Vlaanderen en Brussel zijn momenteel meer dan 2.000 lokale zelforganisaties actief. Een groot deel daarvan is gegroepeerd in koepelorganisaties of federaties. In 1995 werden deze 'landelijke verenigingen van migranten' decretaal erkend. Hiermee maakte het Vlaamse beleid de professionalisering van de federaties mogelijk. De ondersteuning van dit prille verenigingsleven werd na de stopzetting van het ICCM in 2002 overgenomen door SoCiuS, het Steunpunt voor Sociaal-Cultureel Werk. FOV, de Federatie van Organisaties voor Volksontwikkelingswerk, verdedigt de belangen van deze (en andere) sociaal-culturele verenigingen.

De verenigingen van etnisch-culturele minderheden zijn dus sociaal-culturele verenigingen. Ze worden erkend omwille van hun emanciperende functie op cultureel, educatief, sociaal activerend en gemeenschapsvormend vlak. De regelgeving voor etnisch-culturele verenigingen wordt vanaf 2010 gelijkgesteld aan die van Vlaamse verenigingen. Op dit moment bestaan er 14 erkende federaties. De meeste zijn gegroeid uit een gemeenschappelijke etnisch-culturele achtergrond, maar zijn momenteel intercultureel samengesteld. Ze ondersteunen hun afdelingen met o.a. vorming voor vrijwilligers, verspreiding van informatie en het uitwerken van projecten.

De organisaties en hun koepels leveren tevens een belangrijke bijdrage aan het minderheden- of 'integratiebeleid'. Ze vervullen hun rol als bruggenbouwer op drie manieren. Etnisch-culturele verenigingen bevorderen de uitwisseling tussen verschillende sociale, etnische en culturele groepen. Ze versterken de participatie en emancipatie van etnisch-culturele minderheden. En ze realiseren hun betrokkenheid bij het beleid. Wetenschappelijk onderzoek bewijst dat deelname in zelforganisaties participatie op andere terreinen bevordert. Leden zijn ook vaker lid van een andere (Vlaamse) vereniging. Dat zelforganisaties meestal mensen opsluiten in hun 'eigen etnisch-culturele groep', is dus een misvatting.

De verwachtingen naar etnisch-culturele verenigingen zijn groot, zowel vanwege de achterban als vanwege overheid en maatschappelijke sectoren. Verenigingen krijgen tal van vragen die ze niet graag naast zich neerleggen. Dat maakt dat velen van hen overbelast zijn. Om hier een antwoord voor te zoeken richtte de Vlaamse overheid in februari 2003 een werkgroep op met vertegenwoordigers van verschillende ministers, administraties en de belangrijkste actoren in het veld. In juni 2003 overhandigde de werkgroep het advies 'De Vlaamse overheid en het allochtoon middenveld' aan de toenmalige bevoegde minister van Minderheden, Adelheid Byttebier. Een kernpunt in het advies was de erkenning en ondersteuning van de belangbehartigende rol van de federaties door de overheid. De aanbevelingen zijn anno 2010 nog niet uitgevoerd.

Wel erkent het integratiedecreet van 2009 voor het eerst de belangrijke bijdrage van de etnisch-culturele verenigingen aan het integratiebeleid. Het werken aan empowerment en participatie (van etnisch-culturele minderheden) wordt een *exclusieve* taak van de zelforganisaties, de federaties en het Minderhedenforum.

Een formele erkenning en subsidiëring is vooralsnog enkel weggelegd voor het Minderhedenforum. De verenigingen worden verondersteld deze taken te doen vanuit hun regulier sociaal-cultureel volwassenenwerk.

HOE HET MINDERHEDENFORUM AAN (INTER)CULTURALITEIT WERKT

De etnisch-culturele verenigingen zijn de dragende krachten van het Minderhedenforum. Vanuit zijn ervaring op het terrein, is het Minderhedenforum dan ook een echte *believer* in de emancipatorische kracht van het verenigingsleven. Het Minderhedenforum pleitte hiervoor op diverse fora, zoals in de hierboven genoemde commissie en bij de voorbereidingen van het 'integratiedecreet'. Op papier werden enkele bescheiden successen geboekt, in de feiten nog niet.

Daarnaast is het Minderhedenforum ook rotsvast overtuigd van het belang van interculturalisering van het ruime culturele veld: musea, theater, verenigingen,.... Die interculturalisering mag niet beperkt blijven tot het bereiken van etnisch-culturele minderheden in het publiek. Ook als makers van cultuur verdienen etnisch-culturele minderheden meer erkenning. Binnen de huidige culturele canon is hiervoor vaak geen ruimte. Een groot gamma aan cultuuruitingen wordt niet erkend, de participatie eraan evenmin. Het Minderhedenforum vraagt daarom het verbreden van de culturele canon, zonder daarbij het werken aan meer participatie aan het andere aanbod te verwaarlozen.

Vanuit zijn visie op interculturalisering, werkte het Minderhedenforum aan de totstandkoming en opvolging van het actieplan interculturaliseren voor de sectoren cultuur, jeugdwerk en sport. We waren bijvoorbeeld een overtuigd voorstander van het vooropstellen van concrete streefcijfers voor adviesraden en Raden van Bestuur, en zijn tevreden dat deze maatregel zijn weg heeft gevonden naar het actieplan. Hoewel niet alle instellingen het streefcijfer halen, is het duidelijk dat de maatregel de hefboom was voor de geboekte vooruitgang. Ook bij het Cultuurforum van Vlaams Minister Schauvliege (2010) deed het Minderhedenforum een actieve bijdrage, meer bepaald in de werkgroep participatie en diversiteit.

Het Minderhedenforum en zijn lidverenigingen staken ook zelf mee de handen uit de mouwen om de interculturalisering waar te maken. We maakten mensen warm om te participeren in adviesraden. In 2008 werd met FARO, het Vlaams steunpunt voor cultureel erfgoed vzw, *In-Fusion* in het leven geroepen. *In-Fusion* was een tentoonstelling die neerstreek in tien ziekenhuizen en in evenveel verschillende steden. Hierbij werden telkens verenigingen, instellingen en organisaties uit erfgoed en etnisch-culturele minderheden betrokken.

In 2009 kreeg het Minderhedenforum middelen om cultuur formeel in de werking op te nemen. Het Minderhedenforum stimuleert versterkende samenwerking tussen organisaties, geeft advies bij interculturele projecten en organiseert jaarlijks een eigen intensief traject rond participatie. Hierbij werken etnisch-culturele verenigingen met andere verenigingen samen rond projecten en evenementen, liefst met een originele insteek. Daarnaast wordt feedback gegeven aan de organisatoren m.b.t. de drempels of blinde vlekken

die ervaren worden bij deelname aan het evenement. In 2009 stimuleerde het Minderhedenforum zelforganisaties rond deelname aan het culinaire erfgoedevenement van Vlaanderen, de Week van de Smaak. Telkens gingen zij een partnerschap aan om een origineel project op poten te zetten.

De standpunten en acties van het Minderhedenforum zijn gebaseerd op een open blik op cultuur. Erkenning van en respect voor ieders culturele en andere identiteiten staan daarbij centraal. We zijn ons er daarbij van bewust dat identiteiten veranderlijk zijn. Daarom spreekt het Minderhedenforum niet over het recht op 'behoud van identiteit' maar op 'ontwikkeling van identiteit'. Het is nagenoeg onmogelijk om in je hele leven geen veranderingen in je identiteit door te maken. Die ontwikkelt zich namelijk niet in een vacuüm, maar in interactie met anderen en in een bepaalde context. Ook de verhouding tot etnisch-culturele (en levensbeschouwelijke) elementen in identiteit kunnen veranderen doorheen iemands levensloop. Deze veranderingen kunnen meer of minder bewust, meer of minder zichtbaar en in iemands ogen meer of minder gewenst zijn. Ze hangen af van iemands eigen keuzes maar ook van de context waarin men leeft.

Die dynamische visie op identiteit wil het Minderhedenforum uitdragen. Volgens ons moeten mensen de vrijheid hebben om, binnen de grenzen van de mensenrechten en de wetgeving, hun eigen keuzes te maken m.b.t. de beleving van hun identiteit(en).

Vanuit deze visie zette het Minderhedenforum in 2010 verder in op het sensibiliseren van de erfgoedsector over het belang van een ruimere en dynamische invulling van erfgoed in Vlaanderen. Een aantal federaties en verenigingen startten projecten op rond erfgoed. Het Minderhedenforum vindt immers dat erfgoed een rol te spelen heeft in de identiteitsontwikkeling van individuen en groepen. Ook in het ontwikkelen van een gemeenschappelijke identiteit voor groepen, subgroepen en de samenleving in het algemeen.

NAAR EEN EIGEN EN GEDEELDE CULTURELE IDENTITEIT

Het Minderhedenforum is voorstander van verdere interculturalisering van de cultuursector. Het actieplan geeft hiertoe zeker een positieve aanzet. Het opvolgen van de resultaten is daarbij wel een doorslaggevend element. Het feit dat bijna een derde van de aangesproken organisaties zich niet eens de moeite getrooste om te rapporteren over de etnisch-culturele diversiteit (of het gebrek eraan) in zijn Raad van Bestuur, wekt weinig vertrouwen. Aan het halen of niet van streefcijfers, moeten dan ook gevolgen zijn verbonden. Uiteraard vertellen kwantitatieve doelstellingen niet het hele verhaal. Kwaliteit dient eveneens een constant aandachtspunt te zijn. Zo is het belangrijk dat de inbreng van een bestuurslid uit etnisch-culturele minderheden ernstig genomen wordt.

Participatie wordt omschreven als deelnemen en deelhebben. Deelnemer ben je als bezoeker van een tentoonstelling, deelhebber door te zetelen in de raad van bestuur van een kunstorganisatie. Het is goed dat ingezet wordt op beide aspecten van participatie. Maar we merken dat er vooral gewerkt wordt aan toegankelijkheid van bestaande, erkende cultuuruitingen. Drempels worden weggewerkt om deelname aan

het historisch gegroeide 'autochtone' aanbod (dat geldt als de norm) te bevorderen. Toegankelijk maken dus, zonder de gehanteerde norm in vraag te stellen.

Zichzelf, het eigen kader, bevragen is behoorlijk moeilijk. Streven naar meer participatie zonder de eigen culturele canon in vraag te stellen, is dan ook op veilig spelen. We merken dat, zelfs wanneer een muziekgenre aan dit kader toegevoegd wordt, het nog steeds een genre betreft dat in 'onze' kraam past. Met ander woorden: neemt de sector niet alleen over wat hemzelf goed uitkomt?

Dat er daarnaast, een ruim gamma aan cultuur en cultuuruitingen bestaat, vergeet men weleens. Dit culturele aanbod is vaak niet erkend, niet gesubsidieerd en het wordt niet gepromoot via de 'gangbare' kanalen, zoals de Vlaamse televisiezenders. Naast het promoten van het erkende aanbod bij etnisch-culturele minderheden, mogen ook hun cultuuruitingen gepromoot worden in minder diverse middens. Net zoals het Minderhedenforum pleit voor het recht op de ontwikkeling van eigen, dynamische identiteiten, zo ook vraagt het een ruimere, dynamischere invulling van de culturele canon. Door deze verruiming geven we niet alleen aan personen de kans om hun eigen identiteit te ontwikkelen, maar ook aan nieuwe, diverse of interculturele kunstvormen, literatuur en verenigingsleven.

Sensibiliseren van de samenleving en inzetten op het divers en intercultureel samenstellen van Raden van Bestuur en adviescommissies, vormt een sleutel tot de verruiming van het culturele kader. Veel te vaak nog merken we immers dat bijvoorbeeld culturele projecten van zelforganisaties niet voorbij de adviescommissie geraken. Omdat men weinig vertrouwen heeft in kleinere spelers, in 'onbekende' organisaties uit een andere (deel)sector. Daarnaast hanteert men vaak een enge invulling van wat 'kwalitatief' is: 'Is dit kunst?' hoor je dan wel eens. Een project kan echter op verschillende vlakken kwalitatief zijn.

Ten slotte heeft het etnisch-cultureel verenigingsleven, naast de vrijheid voor het ontwikkelen van een eigen identiteit, nood aan een consistent beleid. Verenigingen worden slechts half erkend als partner voor het adviseren van het beleid en het werken aan interculturalisering en empowerment. Men verwacht grote resultaten van hen zonder dat daar de noodzakelijke middelen tegenover staan. De verenigingen zouden op hun beurt veel meer willen doen voor hun achterban en de samenleving, maar kunnen dat momenteel niet. Op deze manier blijft iedereen op zijn honger zitten: zowel de etnisch-culturele minderheden, als de overheid en andere maatschappelijke actoren. Een coherentie visie (en de daarbij horende middelen) zouden de deur alvast op een kier zetten om de kansen die in het verenigingsleven schuil gaan, volop te benutten.

Selectie van bronnen:

- Rinus PENNINX, Anja VAN HEELSUP. *Bondgenoot of spelbreker? Organisaties van immigranten en hun mogelijke rol in integratieprocessen* (2004).
- Departement Cultuur, Jeugd, Sport en Media. *Opvolgingsrapportage actieplan interculturaliseren* (maart 2009).

Enkele interessante links:

- www.interculturaliseren.be [het kennisknooppunt interculturaliseren]

- www.demos.be
- www.socius.be
- www.fov.be
- www.faronet.be [het Vlaams steunpunt voor cultureel erfgoed vzw]
- www.iedereenkanzetelen.be/
- www.cjism.vlaanderen.be/index.shtml
- www.minderhedenforum.be/2contact/contactlidfederaties.htm





BOUWSTEEN III

Racisme en discriminatie echt aanpakken

Maarten Messiaen – Naima Charkaoui

*“Als we buitenkwamen, werden we steevast
gecontroleerd door de politie.
Soms wel vijf of zes keer per dag”*

Agyin Solomon
ondernemer

HOE RACISME EN DISCRIMINATIE NU AANGEPAKT WORDEN

Het principe van nondiscriminatie is wettelijk behoorlijk uitgebouwd in België en Vlaanderen. In artikels 10 en 11 van de Belgische Grondwet staan gelijkheid (weliswaar enkel voor Belgen) en nondiscriminatie reeds verankerd. Na de globale hervorming van het federale discriminatierecht beschikken we vandaag bovendien over drie specifieke federale wetten: een antiracismewet (1981), een genderwet (1999) en een algemene antidiscriminatiewet (2003). Daarnaast is er sinds 1995 een wettelijk verbod op negationisme. Gemeenschappen en gewesten bezitten een eigen antidiscriminatiewetgeving. In Vlaanderen hebben we het dan over het decreet evenredige arbeidsdeelname (2002) en een kader voor het Vlaamse gelijke kansen- en gelijkebehandelingsbeleid (2008). Deze lange lijst van wetten maakt dat discriminatie van etnisch-culturele minderheden in veel domeinen en situaties verboden is. Althans op papier.

In de praktijk laat de bescherming tegen discriminatie namelijk vaak te wensen over. Nochtans doen tal van instellingen inspanningen om het principe van gelijke behandeling te vrijwaren. Het federale Centrum voor Gelijkheid van Kansen en voor Racismebestrijding (CGKR) en de meldpunten discriminatie in 13 Vlaamse centrumsteden verzamelen bijvoorbeeld klachten over racisme of discriminatie. Het CGKR is bevoegd om zich burgerlijke partij te stellen, de Vlaamse meldpunten niet. De meeste klachten worden trouwens sowieso via bemiddeling opgevolgd. In 2009 behandelde het CGKR 1859 discriminatiedossiers. 49 procent daarvan hadden te maken met ras en afkomst, 13 procent met religie.

Naast de meldpunten hebben ook vakbonden en antiracismeverenigingen een taak: zij kunnen klachten doorspelen en zich burgerlijke partij stellen. De sociale inspectie kan een rol spelen bij discriminatie in de arbeidssfeer, terwijl bepaalde sectoren, zoals het onderwijs, de huisvesting, de media, een eigen regelgeving en, in sommige gevallen, klachtenprocedure hebben.

De politie kan bovendien proces-verbaal opmaken van overtredingen tegen de antidiscriminatie- en racismewetgeving. In 2009 gebeurde dit zo'n 1200 maal. Maar het blijkt erg moeilijk voor slachtoffers om hun discriminatie te bewijzen. Bij de correctionele parketten werden 974 racismezaken ingediend in de loop van 2009, maar slechts 18 zaken werden daadwerkelijk vervolgd. In de loop van 2009 spraken de Belgische hoven en beroepen slechts een klein dozijn vonnissen en arresten uit in zaken van racisme en discriminatie.

Hieruit blijkt dat de wetgeving deels een papieren tijger blijft. De vele antidiscriminatie wetten en -actoren zijn blijkbaar onvoldoende om ongelijke behandeling uit te roeien. Vele slachtoffers maken zelfs geen melding van discriminatie. Ze kennen hun rechten niet, hebben geen bewijzen of zien niet in wat ze te winnen hebben bij een klacht. Ook eerdere, slechte ervaringen met 'de overheid' spelen soms mee.

HOE BESTRIJDT HET MINDERHEDENFORUM RACISME EN DISCRIMINATIE?

Hoewel antidiscriminatie een belangrijk thema binnen het etnisch-culturele middenveld is, heeft de sector amper middelen om de strijd tegen racisme en discriminatie aan te gaan. Eén reden hiervoor is dat het departement Gelijke Kansen principieel louter initiatieven subsidieert rond gender, seksuele voorkeur en toegankelijkheid.

Toch doet het Minderhedenforum wat het kan. Zo trachten we verenigingen te stimuleren om discriminatie door te geven aan meldpunten, vakbonden of de sociale inspectie. Het Minderhedenforum benadrukt dat verenigingen kunnen optreden als getuige van discriminatie. Op termijn hopen we dat meer discriminatiemeldingen zullen doorstromen van de verenigingen naar de meldpunten. In dit verband organiseerden we reeds ontmoetingen tussen de meldpunten en zelforganisaties van etnisch-culturele minderheden in Genk, Gent, Antwerpen en Brussel.

Als koepel zien we graag dat antiracismeorganisaties en verenigingen een juridische vuist maken tegen zowel flagrante als indirecte vormen van discriminatie. Omwille van organisatorische en financiële redenen blijft burgerlijke partijstelling door verenigingen helaas nog een moeilijk verhaal. De vereniging Kifkif bracht ooit een handleiding uit voor het organiseren van praktijktesten. Maar tot op heden heeft geen enkele vereniging ooit een echte praktijktest uitgevoerd. Niettemin is er hoop. Twee Vlaamse zelforganisaties spanden ooit met succes antidiscriminatiezaken aan. Divers & Actief uit Gent procedeerde tegen de federale regering omdat een wettelijke regeling rond de praktijktests uitbleef. Het Antwerpse Boeh! liet het hoofd- doekenverbod in het gemeenschapsonderwijs (voorlopig) vernietigen. In beide gevallen werd de procesgang betaald met eigen middelen. Deels daardoor hebben zelforganisaties in Vlaanderen het moeilijk om hun rol als waakhond van de wetgeving te vervullen.

Hoewel een gebrek aan middelen ook bij het Minderhedenforum een volwaardige discriminatiewerking onmogelijk maakt, zetten we via private fondsenwerving een reeks succesvolle sensibiliseringscampagnes rond discriminatie en racisme op poten. De posters, advertenties, tv-spots en internetfilmpjes met de slogans 'Moet elke allochtoon voetballer worden om aanvaard te worden?' (2006) en 'Wat als kleur je tegenhoudt' (2009), bestreken gans Vlaanderen en Brussel.

In onze werking rond tewerkstelling, onderwijs, welzijn, media en cultuur neemt het Minderhedenforum de strijd voor gelijke rechten en gelijke kansen ook mee. Zo werkte het Minderhedenforum mee aan een advies van de Sociaal-Economische Raad Vlaanderen (SERV) over het decreet gelijke kansen en gelijke behandeling. We lagen bovendien mee aan de basis van nondiscriminatieclausules bij overheidsopdrachten in Gent en bij bepaalde beleidsdomeinen van de Vlaamse overheid. Dankzij het aanhoudende pleidooi van het Minderhedenforum staat de praktijktest nu omschreven in de antidiscriminatie wetgeving als een manier om de bewijslast te verdelen. Niettemin blijft het moeilijk om een degelijke praktijktest georganiseerd te krijgen.

In de hoofddoekwrestie liet het Minderhedenforum veel van zich horen. Maar intussen stelden steeds meer lokale besturen en scholen een verbod op hoofddoeken in. Het Minderhedenforum betreurt dit, omdat het een vorm van discriminatie is voor een grote groep meisjes en vrouwen, zowel in het onderwijs als op de werkvloer. Vanuit deze overtuiging dringen we aan op een algemene regeling die religieuze praktijken zoals de hoofddoek of de Sikh-tulband op scholen en werkvloeren toelaat.

DE VERDERE STRIJD TEGEN DISCRIMINATIE DIE ONS NOG WACHT

Momenteel investeert de overheid onvoldoende in onderzoek naar de ware draagwijdte van discriminatie. Een eerste eis van het Minderhedenforum is dan ook dat ze liever vroeg dan laat zowel de aangevoelde als de reële discriminatie meet. Dat kan via een combinatie van enquêtes bij etnisch-culturele minderheden en responstesten bij werkgevers, onderwijsverstrekkers en allerlei dienstverleners.

Naast het meten van discriminatie moeten we ook een vuist durven maken. In plaats van de strijd over te laten aan individuele slachtoffers van discriminatie is het belangrijk dat overheden zelf proactief optreden.

Op vlak van werk, pleit het Minderhedenforum voor antidiscriminatieclausules in overheidsopdrachten en subsidiereglementen. Bedrijven die discrimineren kunnen dan niet meer met overheidsgeld werken. Sociale partners moeten hun beloftes omzetten naar de werkvloer. Nondiscriminatie moet uitdrukkelijk vermeld staan in arbeidsreglementen en arbeidscontracten. Bedrijven dienen klachtenprocedures op poten te zetten en racistische pesterijen op de werkvloer moeten de wereld uit. In de uitzendsector, waar meer dan één interimkantoor buigt voor de vraag om geen 'allochtonen' te sturen, is zo'n vertaling van overkoepelende engagementen naar praktijken in individuele kantoren dringend aan de orde.

Een andere sector waarin discriminatie welig tiert, is de woningmarkt. De vastgoedsector heeft antidiscriminatie ingeschreven in haar deontologische code, maar durft het niet aan om discriminerende makelaars hun beroepstitel af te nemen. Een simpele wetswijziging kan de overheid nochtans die bevoegdheid geven. De Economische Inspectie moet daarenboven de specifieke opdracht krijgen om streng toe te zien op discriminerende inbreuken in de sector.

Met betrekking tot de hoofddoek vraagt het Minderhedenforum meer politieke moed. De huidige verbodsbepalingen zijn ingegeven door islamofobie en/of populisme. Politici moeten op de bres springen om een verbod op levensbeschouwelijke praktijken of tekenen buiten de wet stellen.

Ook aan racistisch geweld moet zo snel en efficiënt mogelijk paal en perk gesteld worden. We hebben het dan over fysiek geweld, dat zich niet langer alleen in de grootsteden manifesteert, maar zelfs in de kleinste gemeenten tegenwoordig aanwezig is. Maar ook verbaal racisme, dat in de vorm van cyberhate steeds anoniemer kan en daardoor ongestraft dreigt te blijven, moet repressief én preventief aangepakt worden.

We willen eindigen met een aanbeveling over de instellingen die actief racisme en discriminatie bestrijden. Slachtoffers zouden bij één instantie terecht moeten kunnen. Maar omdat het CGKR enkel rechtstreeks bevoegd is voor federale materies, is er in Vlaamse kwesties momenteel geen officiële instantie die zich burgerlijke partij kan stellen inzake discriminatie. Het meest voor de hand ligt dat het Centrum voor Gelijkheid van Kansen en voor Racismebestrijding zich voortaan burgerlijke partij kan stellen bij geschillen in alle materies, ongeacht de bevoegde overheid. Wanneer de verschillende overheden even de koppen samensteken, is dat een eerste belangrijke stap naar het efficiënt bestrijden van racisme en discriminatie die al snel een feit kan zijn.

Enkele interessante links:

- www.diversiteit.be
- www.gelijkekansen.be





BOUWSTEEN IV

Kwaliteitsvol onderwijs voor iedereen

Sanghmitra Bhutani – Christine Snoeck

“In het onderwijs komen te weinig buitenlandse leerkrachten voor. Ik ken zelf geen andere allochtone leraar.”

Barbara Barreto
lerares

DE BASIS VAN HET HUIDIGE ONDERWIJSBELEID

Pas sinds het begin van de jaren negentig denkt men in het Vlaams onderwijs grondig over de moeilijkheden die etnisch-culturele minderheden ondervinden in het onderwijs. Daarvoor bleven initiatieven beperkt tot een handvol projecten. In een ver verleden (1969) konden scholen met minstens tien leerlingen met een migratieachtergrond drie extra lessen (Nederlands) per week krijgen. Tien jaar later volgde een maatregel waarbij scholen met meer dan 30% leerlingen met een migratieachtergrond extra middelen ontvingen. Die moesten echter niet specifiek ingezet worden.

Begin jaren tachtig begon een aantal interessante projecten. Als uitvoering van een Europese richtlijn experimenteerden scholen voor het eerst met Onderwijs in Eigen Taal en Cultuur (OETC). Ook andere projecten, zoals Elkaar Ontmoetend Onderwijs, brachten een aanbod talen en culturen.

Van een structureel beleid was echter nog geen sprake. Dat kwam er pas na de rapporten van het Koninklijk Commissariaat voor de Migranten. In 1991 werd het Onderwijsvoorrangsbeleid opgestart voor leerlingen met een migratieachtergrond. Het Zorgverbredingsbeleid was gericht op autochtone kansarme leerlingen. Vanaf 1995 werden de twee beleidsacties meer op elkaar afgestemd om in 2001 herwerkt te worden tot het Gelijke Onderwijskansenbeleid.

Scholen extra ondersteunen was de kern van bovenstaande initiatieven, maar de Vlaamse overheid stelde zich ook tot doel om scholen te stimuleren om leerlingen met een migratieachtergrond te 'verdelen'. Daartoe legden onderwijsverstrekkers in 1991 een non-discriminatieverklaring af. Lokaal konden er voortaan afspraken worden gemaakt om leerlingen te 'spreiden'. De zogenaamde quota van 30% migrantenleerlingen doken nu op in het inschrijvingsbeleid van scholen. Vanaf dat percentage, konden leerlingen uit etnisch-culturele minderheden dus geweigerd worden. Bovendien bleken sommige scholen vast te houden aan hun 'wit' imago: zij bleven leerlingen uit etnisch-culturele minderheden ook onder dat percentage halsstarrig weigeren. De enige rechtsbescherming van geweigerde leerlingen was een bemiddelingsprocedure bij de Beoordelings- en bemiddelingscommissie (Beobemi) in Brussel.

Het GOK-decreet uit 2002 wilde komaf maken met deze inschrijvingsdiscriminatie en met de vrijblijvendheid voor scholen. Het decreet, waarbij GOK staat voor Gelijke Onderwijskansen, stipuleerde dat scholen in principe alle leerlingen moeten toelaten. Weigeringen waren maar mogelijk in specifieke, door het decreet bepaalde gevallen. Een doorverwijzing op basis van 'thuis taal niet-Nederlands' bleef bijvoorbeeld mogelijk. In 2005 werd bovendien de mogelijkheid ingevoerd om voorrang te verlenen aan bepaalde groepen: broers en zussen, leerlingen die aan de gelijke onderwijskansen criteria voldoen, leerlingen die hier niet toe behoren (om te zorgen voor een betere sociale mix) en Nederlandstaligen in Brussel.

Maar wat moeten we onder GOK-leerlingen verstaan? Het is een cruciale vraag, wat wellicht verklaart waarom er het voorbije decennium vaak gesleuteld werd aan de definitie. De oorspronkelijke kenmerken van een GOK-leerling waren de volgende. De ouders behoren tot de trekkende bevolking of ontvangen een vervangingsinkomen, het kind woont permanent of tijdelijk buiten het gezin, de moeder heeft geen diploma secundair onderwijs en het gezin spreekt thuis geen Nederlands. Eén kenmerk is voldoende om als GOK-

leerling beschouwd te worden. Of scholen middelen voor extra lessen krijgen, hangt deels af van de aanwezigheid van deze afgebakende doelgroepen.

Het GOK-decreet richtte ook lokale overlegplatforms op. Alle actoren bij het onderwijs in een gemeente (of groep gemeenten) zijn hierin vertegenwoordigd. Naast leerlingen, ouders en mensen in armoede kunnen ook etnisch-culturele minderheden hieraan deelnemen. Hun vertegenwoordigers worden door het Minderhedenforum aangeduid.

Een bijkomend middel om op lokaal vlak gelijke onderwijskansen te creëren en op te volgen is het Participatiedecreet van 2004. Een onderzoek naar hoe de aanbevelingen in dit decreet in de praktijk gebracht worden, toont wel aan dat er nog een weg af te leggen is. Op het vlak van leerlingen- en ouderparticipatie in scholen is er nog heel wat ruimte voor verbetering.

Bovenstaande ontwikkelingen legden de nadruk op gelijke kansen. Daarnaast werden er de voorbije jaren ook initiatieven ontwikkeld die diversiteit een plaats moeten geven in het lessenpakket. Zo bestaan er her en der in Vlaanderen OETC-projecten. Intercultureel onderwijs (ICO) werd in 1999 één van de vier actiepunten voor het Onderwijsvoorrangsbeleid en kreeg intussen een plaats binnen het GOK-beleid. Kennis over de interculturele samenleving en antiracisme zijn opgenomen in de eindtermen van het vak wereldoriëntatie in het basisonderwijs. In het secundair onderwijs wordt er via de vakoverschrijdende eindtermen gewerkt aan verdraagzaamheid, solidariteit en omgaan met verschillen.

Maar de weg naar een onderwijs dat alle leerlingen gelijke kansen biedt en een volwaardige plaats voor diversiteit inruimt in de scholen is er een waar constant aan getimmerd moet worden. Het Minderhedenforum probeert vanuit zijn eigen expertise een richting te geven aan mogelijke doorbraken op onderwijsvlak.

HET MINDERHEDENFORUM ALS SPREEKBUIS VAN ONDERWIJSHERVORMINGEN

Onderwijs is van bij de oprichting van de organisatie een topprioriteit voor het Minderhedenforum. De reden is evident. Zonder aandacht voor etnisch-culturele minderheden blijft het onderwijs ongelijkheid reproduceren. Als gemeenschappelijk vertrekpunt voor de belangenbehartiging van etnisch-culturele minderheden op dit domein ontwikkelde het Minderhedenforum een reeks basisstandpunten over onderwijs gaande van ruimte voor interculturaliteit op school en diversiteit in het hoger onderwijs tot acties om het aanbod levenslang en levensbreed toegankelijker te maken voor etnisch-culturele minderheden.

Op basis van deze standpunten nemen we deel aan beleidsdiscussies. Zo volgden we de totstandkoming van het gelijkekansendecreet van nabij op. Het inschrijvingsrecht was steeds ons uitgangspunt. Het Minderhedenforum vindt dat leerlingen (of hun ouders) zich moeten kunnen inschrijven in de school van hun keuze. Discriminatie hierbij kan op geen enkele manier verantwoord worden. Daarom heeft het Minderhedenforum zich steeds verzet tegen een spreidingsbeleid dat leerlingen uit etnisch-culturele minderheden weigert. Ons

protest heeft er toe bijgedragen dat het GOK-decreet nu een inschrijvingsrecht erkent. Heimelijke weigering blijft echter een woekerdend onkruid. Elektronische aanmeldingen kunnen op dat vlak meer kansen op transparantie bieden. Op voorwaarde dat iedereen een gelijke kans heeft om het systeem te gebruiken uiteraard.

Het Minderhedenforum trekt eveneens aan de kar op allerlei onderwijsfora. Sinds begin 2002 heeft het Minderhedenforum een ruime vertegenwoordiging in de Vlaamse Onderwijsraad (VLOR), de officiële adviesraad van de Vlaamse overheid inzake onderwijs. Sinds 2005 nemen we ook deel aan adviesorganen van de Vlaamse Gemeenschapscommissie (VGC). Op lokaal vlak nemen verenigingen van etnisch-culturele minderheden deel aan de lokale overlegplatforms (LOP's).

Om informatie-uitwisseling te bevorderen, organiseerde het Minderhedenforum in 2006 een rondetafel over het Nederlandstalig onderwijs met Brusselse zelforganisaties en ouders. In 2009 vond het verkiezingsdebat 'K(l)eurig onderwijs' plaats met Brusselse politici.

Met jongeren uit het netwerk Minderhedenforum.NET (zie het hoofdstuk over jongeren) discussieerden we over identiteit en diversiteit in het onderwijs en formuleerden we tips voor leraren. Vanaf 2010 laten we jongeren uit onze achterban aan het woord over de hervorming van het secundair onderwijs. Via de interculturele studentenverenigingen krijgt het Minderhedenforum bovendien veel signalen over hoe het diversiteitsbeleid in het hoger onderwijs in de praktijk wordt omgezet – en over hoe dat beter kan.

Sinds de Engagementsverklaring in 2005 werd ondertekend door de meeste instellingen van het hoger onderwijs volgen we de uitvoering ervan verder op via de Commissie Diversiteit Hoger Onderwijs van de VLOR. We werken mee aan studiedagen en adviezen die meer concrete invulling geven aan het diversiteitsbeleid. We gaan bijvoorbeeld na welke taalondersteuning opleidingen bieden en of etnisch-culturele minderheden voldoende goede stageplaatsen vinden.

Een ander aspect van de identiteit van jongeren zijn taal en cultuur. Veel lidverenigingen van het Minderhedenforum zetten zich in om jongeren kennis te laten maken met zang, dans en literatuur gerelateerd aan hun etnisch-culturele achtergrond. Sommigen organiseren lessen in een bepaalde taal. Het is voor velen namelijk belangrijk dat jongeren, naast een goede kennis van het Nederlands, nog andere talen kennen om bijvoorbeeld te kunnen communiceren met familie in het land van herkomst. Het Minderhedenforum probeert de samenleving en het onderwijs hierover te sensibiliseren maar dit ligt moeilijk. Toch zijn er hier en daar initiatieven om de talendiversiteit in het onderwijs uit te spelen. Dit is ook de visie van het Centrum voor Taal en Onderwijs aan de KU Leuven dat scholen begeleidt bij hun talenbeleid.

PRIORITEITEN VOOR EEN GELIJKE ONDERWIJSKANSENBELEID

Wil het onderwijs vooruitgang boeken in de huidige situatie van etnisch-culturele minderheden, dan is er volgens het Minderhedenforum slechts één remedie: gelijke onderwijskansen moeten centraal staan. Ervoor zorgen dat jongeren de kans krijgen hun talent ten volle te ontplooien in de maatschappij is namelijk een enorme uitdaging. Daarom is het van belang dat in alle beleidsmaatregelen en evaluaties aandacht wordt besteed aan de effecten op gelijke onderwijskansen.

Dat begint al vroeg: in het kleuteronderwijs. Het gaat niet op om kleuters aan te moedigen vroeger en regelmatig naar school te gaan als er te weinig kleuterleiders zijn. Er moet voldoende expertise zijn om kleuters uit een anderstalige of meertalige omgeving veel stimulansen te geven. Hier is er al een belangrijke inhaaloperatie nodig. Bij de nieuwe maatregel om kleuters die te weinig Nederlands kennen een jaar langer in de kleuterklas te houden, fronsen wij onze wenkbrauwen. Er is immers geen garantie dat in dat extra jaar meer aandacht naar taalontwikkeling zal gaan dan in het eerste leerjaar.

In het lager onderwijs blijkt eveneens dat sommige scholen er nog altijd niet in slagen om leerlingen de nodige begeleiding te geven om hun schoolloopbaan met succes te doorlopen. Het stijgend aantal leerlingen dat aan het secundair onderwijs begint zonder diploma lager onderwijs, wegens te oud geworden voor de basisschool, is verontrustend.

Het Minderhedenforum stelt voor dat de Vlaamse overheid leraren en scholen meer mogelijkheden biedt voor onderwijs op maat, met voldoende zorg. Leerlingen doorverwijzen naar het buitengewoon onderwijs kan enkel in uitzonderlijke gevallen. Leerlingen die door een preciaire thuissituatie minder steun krijgen, mag men niet onterecht benadelen.

Meer leerlingenbegeleiding, meer differentiatie en 'inhaalansen' voor leerlingen zijn in het secundair onderwijs dan weer essentieel. Vooral in de eerste graad is dat belangrijk, wil men jongeren motiveren tot het maken van een goede, gemotiveerde studiekeuze. Hand in hand hiermee gaat de herwaardering van het beroepsonderwijs. Leerlingen verdienen daar meer kansen en stimulansen om hun diploma secundair onderwijs te halen in een richting die afgestemd is op de arbeidsmarkt.

Dat klinkt eenvoudig, maar er is een mentaliteitswijziging voor nodig. Scholen en leraren dienen leerlingen meer te betrekken en te laten participeren in de klas en op school. Respect en verantwoordelijkheidszin bij leerlingen wordt immers pas echt aangemoedigd als leerlingen ten volle een positief leer- en leefklimaat op school ervaren.

De eerlijkheid gebiedt te zeggen dat dit voor een deel neerkomt op een aangepaste manier van financieren in het onderwijs. Die moet rekening houden met het verschillend leerlingenpubliek van scholen en de grote uitdagingen inzake zorg- en leerlingenbegeleiding. Een aanpassing van de criteria voor onderwijsfinanciering dringt zich bijgevolg op. Naast de extra werkingsmiddelen voor scholen die meer GOK-leerlingen heb-

ben, is er nood aan extra personeel. Scholen moeten die middelen effectief gebruiken voor gelijke onderwijskansen. Het is aan de overheid om daarop toe te zien. Want als er (extra) geld wordt vrijgemaakt, is het belangrijk dat leerlingen hierdoor gerichtere en effectievere ondersteuning in hun schoolloopbaan krijgen.

Dit neemt niet weg dat het Minderhedenforum eveneens een belangrijke rol weggelegd ziet voor overleg tussen scholen, leraren, leerlingen en ouders. Omtrent vragen rond de beleving van het geloof bijvoorbeeld. Onderzoeken geven aan dat de negatieve beeldvorming over bepaalde godsdiensten gevolgen heeft voor de houding van leraren tegenover leerlingen en daarmee op hun leerprestaties. Een verbod op het dragen van religieuze tekens is dan ook uit den boze: het is contraproductief en sluit bepaalde leerlingen uit. Vrije geloofsbeleving maakt voor het Minderhedenforum evenveel deel uit van het onderwijs als staartdelingen of speelplaatsfratsen.

Maar we vinden ook dat de toekomst interculturaliteit in het onderwijs niet tot geloofsbeleving mag verengen. Het gaat om ruimte geven aan alle aspecten van een identiteit van een jongere. Laten we niet vergeten dat jongeren eerst en vooral in een bepaalde buurt opgroeien, vrienden hebben die hen beïnvloeden, een eigen familiale achtergrond bezitten en eigen interesses. Jongeren vastpinnen op één aspect van hun identiteit (geloof of 'thuis taal niet-Nederlands') helpt niemand vooruit. Het moet zo snel mogelijk uitgebannen worden, zowel in de hoofden van de mensen als in hun daden.

Voor leerkrachten kan men dit bewerkstelligen door een betere voorbereiding van leraren op het lesgeven in scholen met een divers leerlingenpubliek. Niet enkel de toekomstige maar ook de huidige leraren verdienen goede nascholingen. Aangezien uit onderzoek blijkt dat leraren het moeilijk hebben om begrip op te brengen voor mensen die in kansarmoede leven, is het deels aan de lerarenopleidingen om die perceptie weg te werken. Ook een meer divers lerarenkorps biedt op dat vlak troeven. Frisse inzichten van leraren die zelf al heel wat watertjes doorzwommen hebben, kunnen een nieuwe boost geven aan een schoolbeleid. En ze kunnen een rolmodel zijn voor leerlingen die hun weg in het leven zoeken. Het zijn stuk voor stuk schakels in het creëren van meer kwaliteitsvol onderwijs voor iedereen.

De betrokkenheid van ouders op school vergroten is een tweede uitdaging voor het Minderhedenforum. Hun rol in de schoolbeleving van hun kinderen is belangrijk maar mag niet doorslaggevend zijn voor een succesvolle schoolloopbaan. Dit zou namelijk de ongelijkheid reproduceren. Veel verenigingen zetten ouders reeds aan tot een actievere deelname op school via informatie en uitwisseling. Ze werken hierbij vaak samen met andere partners in het onderwijs. Een ondersteuning, versterking en erkenning van projecten van etnisch-culturele verenigingen is bijgevolg een nuttige investering in gelijke onderwijskansen omdat hun acties een sneeuwbaaleffect op gang brengen.

CLB's moeten ook verder inzetten op goede communicatie met ouders en leerlingen. De ervaringen uit het verleden, toen het PMS vaak een nefaste rol speelde bij studieadviezen en doorverwijzingen naar het buitengewoon onderwijs, blijven traumatisch. Daarom moedigt het Minderhedenforum CLB's aan om aanwezig te zijn op infoactiviteiten van etnisch-culturele verenigingen. Steeds in het licht van een informerende en kansenbevorderende rol.

Maar de belangrijkste actor in het realiseren van participatie blijven uiteraard de schooldirecties en de leerkrachten. Zij moeten de moeite doen om ouders met diverse etnisch-culturele en sociaaleconomische achtergronden beter te informeren. Zij moeten hen bij de school betrekken. Zij moeten deze participatie ernstig nemen.

Respect voor elkaars cultuur, eigenheid en achtergrond komt uiteindelijk iedereen ten goede. Onderzoeken tonen aan dat schoolloopbanen beter verlopen wanneer er meer aansluiting is tussen de schoolcultuur en de leefwereld en achtergrond van leerlingen. Samenwerking met etnisch-culturele verenigingen om interculturaliteit binnen te brengen op school kan een goede manier zijn om hieraan te werken. Wanneer scholen kortom investeren in contacten met de lokale omgeving, zullen zij beseffen dat ze niet alleen staan in hun opvoedende taak.

Interessante links

- www.ond.vlaanderen.be (De officiële website van het Vlaams Ministerie van onderwijs en vorming)
- www.steunpuntdiversiteitenleren.be
- www.minderhedenforum.be/onderwijs





BOUWSTEEN V

Meer en beter werk voor etnisch-culturele minderheden

Siham Benmammar – Maarten Messiaen – Esther Santoyo

*“De zwaksten in de maatschappij,
dat zijn de allochtonen.*

Vroeger al, en nu nog altijd.”

Silvano Grossi
vakbondsman

EEN ARBEIDSMARKT IN BEWEGING

In geen enkel ander industrieland hebben buitenlandse en genaturaliseerde arbeidskrachten het zo moeilijk om een baan te vinden als in België. Zowel het Brussels als het Vlaams Gewest zijn absolute hekkensluiters wat betreft de werkloosheid onder arbeidskrachten geboren buiten de Europese Unie. In Vlaanderen was 14,8 procent van die groep in 2008 werkloos, terwijl dat bij in België geboren Vlamingen maar 3,3 procent was. Een veelvoud van 4,5 dus. Ook wat betreft de tweede generatie, zegt de OESO, zetten Vlaanderen en Brussel één van de slechtste resultaten neer in vergelijking met andere Europese regio's.

Gelukkig beseffen steeds meer beleidsmakers dat het zo niet verder kan. Het inzicht dat arbeidskrachten uit etnisch-culturele minderheden nodig zijn, al is het maar om de vergrijzing op te vangen, leeft al sinds het Pact van Vilvoorde (2001). Dat zette de bakens uit voor het arbeidsmarktbeleid van de twee voorbije Vlaamse legislaturen. Het idee van evenredige arbeidsdeelname (EAD) van kansengroepen staat opnieuw centraal in het **Pact 2020**, het nieuwe toekomstpact voor Vlaanderen.

Om daar te komen zijn gerichte initiatieven nodig, zowel op vlak van onderwijs (zie het hoofdstuk over dit thema) als op vlak van werk. Vandaag voert Vlaanderen een beleid van evenredige arbeidsdeelname en diversiteit. Het is gebaseerd op het decreet evenredige arbeidsdeelname (2002) – ook bekend als het decreet Mahassine. Dit beleid mikt prioritair op etnisch-culturele minderheden en personen met een arbeidshandicap. Er is ook een derde prioritaire doelgroep voor de private sector (ouderen) en voor de openbare sector (vrouwen).

In de ambtenarij wordt gestreefd naar een vaste vertegenwoordiging van 4 procent etnisch-culturele minderheden tegen 2015. Voor privé-bedrijven en de non-profit wordt voorlopig niet met streefcijfers gewerkt. Het EAD-beleid daar, is een geheel van vrijwillige stimulansen. Bedrijven, organisaties en lokale besturen die diversiteitsplannen ontwikkelen, plannen en uitvoeren, kunnen een subsidie ontvangen. Daarnaast zijn er een aantal structurele projecten van de sociale partners en organisaties van kansengroepen. Het vacatureproject Jobkanaal van Voka, Unizo en Verso valt daaronder, maar ook diversiteitsconsulenten bij de vakbond en het project Work-Up van het Minderhedenforum (zie verder). Een derde instrument zijn diversiteitsprojecten gericht op de ontwikkeling van methodieken en ervaringsuitwisseling.

Het EAD-decreet focust echter niet alleen op specifieke initiatieven. Etnisch-culturele minderheden moeten ook een aandachtspunt zijn in het algemene arbeidsmarktbeleid, dat zowel inspeelt op vraag (werkgevers) als op aanbod (werknemers). De inclusie van etnisch-culturele minderheden in opleidingen, Levenslang Leren, competentie management, loopbaandienstverlening en kwaliteit van de arbeid is echter nog lang geen feit.

De resultaten van dit arsenaal aan maatregelen zijn niet wat ze moeten zijn. Voor de private arbeidsmarkt is er geen duidelijke monitoring van de resultaten, hoewel de hoger genoemde cijfers boekdelen spreken. Van de 43.000 ambtenaren zijn er momenteel 2 procent van niet-Europese origine. Dat is dubbel zoveel als bij het begin van het gelijke kansenbeleid in 2004, maar slechts de helft van de 4 procent die Vlaanderen zich tegen 2015 oplegt.

HOE WERKT HET MINDERHEDENFORUM AAN EVENREDIGE ARBEIDSDEELNAME?

Het Minderhedenforum formuleert beleidsgerichte standpunten en adviezen op het vlak van onderwijs en werk. Dat laatste doen we onder meer in de Commissie Diversiteit van de Sociaal-Economische Raad van Vlaanderen (SERV) en in het stakeholdersforum van de VDAB. Onder meer door deze vertegenwoordiging slaagde het Minderhedenforum er de voorbije jaren in zijn stempel te drukken op decreten, uitvoeringsbesluiten en beleidsnota's. Door contacten en samenwerking met organisaties die op beleidsvlak meer in de pap te brokken hebben, verhoogt het Minderhedenforum de slagkracht van zijn argumenten.

De afgelopen jaren woog het Minderhedenforum op o.a. de beheersovereenkomst van Jobpunt Vlaanderen, het Pact 2020, de jaaractieplannen van de VDAB en de diversiteits- en gelijke kansenplannen van de Vlaamse overheid. Ook het regeerakkoord van de regering Peeters II nam enkele aanbevelingen van onze organisatie op. Daarin staan onder meer de erkenning van elders verworven competenties en de voorbeeldrol van de Vlaamse overheid inzake evenredige arbeidsdeelname. De beleidsnota's Werk, Inburgering en Gelijke Kansen bevatten ook accenten uit aanbevelingen van het Minderhedenforum.

Via het project 'Work-Up' werken het Minderhedenforum en zijn lidverenigingen ook actief mee aan het verbeteren van de arbeidsdeelname van etnisch-culturele minderheden. Bij de federaties van etnisch-culturele minderheden voeren acht zogenaamde activeringsconsulenten een toeleidingsopdracht uit in samenwerking met de VDAB. Zij spreken de moeilijkst bereikbare werkzoekenden aan met het oog op hun begeleiding naar een VDAB-traject, een opleiding en/of werk. Ze fungeren als brugfiguur tussen werkzoekenden met een grote afstand tot de arbeidsmarkt en de reguliere diensten. Daarnaast organiseren zij infosessies en ontmoetingen met werkgevers.

Het Minderhedenforum zelf ondersteunt deze consulenten door o.a. interviews te organiseren en een databank met vacatures en een vacaturenieuwsbrief te onderhouden. Samen met de activeringsconsulenten organiseerden we ook rondetafelgesprekken met de VDAB over de onderlinge samenwerking.

UITDAGINGEN VOOR DE ARBEIDSMARKT

De Vlaamse overheid deed het afgelopen decennium verdienstelijke pogingen om de positie van etnisch-culturele minderheden op de arbeidsmarkt te versterken. Maar de economische crisis heeft een deel van de vooruitgang weggeveegd. Etnisch-culturele minderheden delen zwaarder in de klappen nu het economisch minder goed gaat. Het doel van evenredige arbeidsdeelname is nog bijzonder veraf. Tussen nu en 2020 moet de werkzaamheidsgraad onder etnisch-culturele minderheden toenemen met 1 procentpunt per jaar – dubbel zo snel als de gemiddelde groei – volgens het Pact 2020. Die toekomstvisie stelt ook dat een diversiteitsbeleid tegen 2020 een essentieel onderdeel is van het personeelsbeleid in elke Vlaamse onderneming en organisatie. Het Minderhedenforum meent dat hiervoor een forse trendbreuk nodig is.

Daarvoor moet men wel het pad van louter zachte stimulansen verlaten. Om een grote groep bedrijven aan te kunnen zetten tot het voeren van een diversiteitsbeleid, is meer nodig dan het relatief kleine EAD-budget van vandaag. De overheid zou subsidies voor grote organisaties die overwegend met overheidsgeld werken, kunnen koppelen aan **verplichte streefcijfers. Uitvoeringsvoorwaarden bij overheidsopdrachten** kunnen bedrijven aanzetten tot het professionaliseren van hun personeelsbeleid. Het Minderhedenforum wil concreet dat de overheid aan die bedrijven vraagt om op termijn een diversiteitsbeleid ontwikkelen.

Ten tweede moet het diversiteitsbeleid meetbaar gemaakt worden met statistieken en streefcijfers, ook in de private sectoren en de non-profit. Sectoren met een substantieel aanbod aan arbeidskrachten, kunnen op basis van sociaal overleg **specifieke streefcijfers voor hun sector** vooropstellen. De overheid moet werknemers en werkgevers hier niet lastig vallen met vragen over herkomst. Ze kan op basis van het rijksregister zelf anoniem gegevens verzamelen over de nationaliteit van werknemers en hun (groot)ouders.

Zolang zo'n monitoringsysteem er niet is, kunnen de opleidings- en tewerkstellingsmaatregelen nooit inclusief worden. Het beleid moet nagaan of ook minderheden bereikt worden en of ze daardoor meer kansen krijgen op de arbeidsmarkt. Daarom is het van belang dat de kwaliteit en duurzaamheid van de jobs die minderheden uitoefenen deel uitmaken van dat monitoringsysteem.

De Vlaamse overheid staat zelf voor een aartsmoeilijke opdracht als werkgever. Om haar eigen streefcijfer te halen, dient Vlaanderen het aantal etnisch-culturele minderheden in zijn personeelsbestand te verdubbelen tegen 2015. Daarvoor moeten discriminaties in de regelgeving uit de weg geruimd worden: taal-, nationaliteit- en diplomavereisten dienen relevant te zijn. Snelle winst kan bovendien geboekt worden via meer aandacht voor diversiteit binnen vakantiejobs, startbanen en tijdelijke contracten. Streefcijfers per functieniveau of voor specifieke aanwervingskanalen als Jobpunt Vlaanderen zijn ook een goed idee.

In de uitzendsector kan meer gebeuren. Hier gaat men nog te vaak in op discriminerende vragen van bedrijven die geen minderheden willen. En ook al stelt de uitzendsector hen tweemaal meer tewerk dan andere sectoren, de opstap naar vast werk is vaak te hoog. Om dat te verhelpen zijn maatregelen tegen het oneigenlijk gebruik van uitzendwerk nodig. Uitzendwerk als gemakkelijke optie om mensen in dienst te nemen zonder vast engagement, kan bijvoorbeeld niet.

Daarnaast is het een hele uitdaging om maatwerk te hanteren in de begeleiding van de werkzoekenden bij de reguliere diensten VDAB. Uitnodigingsbrieven en VDAB-medewerkers gebruiken vaak een onduidelijk jargon. De contacten met de VDAB-consulenten zouden makkelijker verlopen indien eenvoudiger taalgebruik gebezigd wordt in zowel schriftelijke als mondelinge communicatie. De duur van opleidingen kan beter worden afgestemd op wat een werkzoekende al kan en kent. Wachttijden om aan een opleiding te beginnen mogen daarbij niet langer een drempel zijn.

Werkzoekenden met een grote afstand tot de arbeidsmarkt kunnen bovendien baat hebben bij samenwerkingen met laagdrempelige organisaties zoals de etnisch-culturele verenigingen. Het versterken van het zelfbeeld van sommige werkzoekenden is dan weer een gezamenlijke taak van VDAB, Actiris en de welzijnssector. Voor hooggeschoolden met een buitenlands diploma raadt het Minderhedenforum speciale trajecten aan om ook hen kans te geven op een gepaste job.

Indien competenties van etnisch-culturele minderheden maximaal erkend en ontwikkeld worden, zetten we een stevige stap voorwaarts. Niet alleen bij de tweede en derde generatie, maar ook bij nieuwkomers. Zij hebben vooral nood aan een effectief beleid van taalondersteuning. Het aanbod NT2 (Nederlands als tweede taal) moet ruimer, flexibel en passend zijn. Idealiter wordt het geïntegreerd op de werk- en opleidingsvloer en worden de huidige wachtlijsten weggewerkt. Bovendien is er nood aan een groter aanbod vakgericht Nederlands, ook op maat van hooggeschoolde nieuwkomers. Dat er anno 2010 nog steeds financiële drempels zijn voor deze groep bij de universitaire talencentra vindt het Minderhedenforum een gemiste kans. Hierin kadert ook onze aanbeveling om het aanbod taalbeleid voor bedrijven meer en uitgebreider te promoten.

De tweede en derde generatie etnisch-culturele minderheden heeft dan weer dringend nood aan meer inspanningen om de overgang van leren naar werken te garanderen. Ervaringsbewijzen zijn een goed initiatief voor wie een beroep al doende geleerd heeft maar niet over een diploma beschikt. Ze bereiken momenteel nog onvoldoende personen uit etnisch-culturele minderheden. Bovendien zijn werkgevers vaak niet op de hoogte van de waarde van dit instrument. Een gerichte communicatiecampagne, zowel voor etnisch-culturele minderheden als voor de werkgevers, kan ervoor zorgen dat talent gemakkelijker herkend, erkend en benut kan worden.

Om erover te waken dat hooggeschoolden uit etnisch-culturele minderheden terecht komen in jobs op een gepast niveau, is begeleiding geen overbodige luxe, ook voor niet-inburgeraars. Zij moeten een aanvraag indienen bij Naric Vlaanderen willen ze hun diploma gelijkschakelen. Ook als ze er niet in slagen hun diploma officieel te laten erkennen, moet er gezocht worden naar een goede manier om hun competenties optimaal in te zetten op de arbeidsmarkt. Langs de andere kant is het eveneens noodzakelijk om werkgevers duidelijk te maken dat een Naric-certificaat gelijkwaardig is aan een diploma dat hier is behaald.

Tot slot willen we ook even ingaan op de groeiende groep ondernemers onder etnisch-culturele minderheden. Zij zijn, ondanks hun overduidelijke troeven, minder goed ingebed in ondernemersnetwerken. In een Vlaanderen dat meer wil inzetten op ondernemerschap en innovatie is het bijgevolg van belang dat werkgeversorganisaties, Syntra en het Agentschap meer inspanningen leveren om hun talenten te laten renderen. Een specifieke meerwaarde kan te vinden zijn in samenwerking met de bestaande zelforganisaties van ondernemers met Turkse en Marokkaanse roots. Het Minderhedenforum vraagt ook dat banken en overheden gelijke toegang tot krediet garanderen.

Het Minderhedenforum staat niet alleen in de overtuiging dat we geen stappen vooruit moeten zetten inzake evenredige arbeidsdeelname van etnisch-culturele minderheden, maar sprongen moeten nemen. De woorden van minister van Werk Philippe Muyters klinken, mits ze in daden worden omgezet, goed: "Het is moeilijk het belang van diversiteit en sociale innovatie te overschatten. Zowel vanuit sociaal als economisch oogpunt is een gericht beleid ter zake de enige juiste weg. Ik hoop dat ik er op het einde van de legislatuur in geslaagd zal zijn iedereen daarvan te overtuigen."

Interessante links

- www.vdab.be
- www.jobpuntvlaanderen.be
- www.naric.be
- www.minderhedenforum.be/werk



BOUWSTEEN VI

Diverse media en evenwichtige beeldvorming

Katleen De Ridder

“Vragen stellen: dat is toch het leukste wat er is?”

Phara de Aguirre
tv-journalist

MEDIA EN DIVERSITEIT ANNO 2010

Media blijven ook vandaag nog witte bastions. In amusementsprogramma's of prestigedrama's blijven etnisch-culturele minderheden ondervetegenwoordigd. In journalistieke bijdragen zijn ze dan weer oververtegenwoordigd, zij het overwegend in de vorm van negatieve pers. Bijgevolg blijven de media gespeend van accurate interculturele perspectieven. De ervaringen en invalshoeken van etnisch-culturele minderheden komen te weinig aan bod. Dit is nefast voor hun maatschappelijke positie. Dat er in de media amper etnisch-culturele minderheden werken, is bovendien onaanvaardbaar voor een sector die een niet te onderschatten impact heeft op ideeën over elkaar en over de samenleving.

In 2004 beloofde een ontwerp van het strategisch beleidsplan minderheden tegen 2010 *'de Vlaamse media te stimuleren en begeleiden bij de participatie van etnisch-culturele minderheden in de media en bij een correcte en inclusieve beeldvorming'*. De belofte bleef helaas dode letter. De Vlaamse overheid laat het voorlopig na een structureel en coherent beleid uit te denken, enkele kleine projecten niet te na gesproken. Het meest in het oog springt de steun die het Minderhedenforum sinds 2005 geniet voor de werking TrefMedia (zie verder).

Bij de openbare omroep bewoog er wel wat. Tijdens de vorige Vlaamse legislatuur werd het diversiteitsbeleid van de VRT voor het eerst verankerd in de vijfjaarlijkse beheersovereenkomst. Hierin staan zwart op wit de afspraken gemaakt tussen de VRT en de Vlaamse overheid. Dat diversiteit hierin een plaats kreeg, was logisch. In 2003 formuleerde de VRT in zijn Charter Diversiteit immers de missie dat de omroep *'een afspiegeling (wil) zijn van de diversiteit in de Vlaamse samenleving, zowel in de programma's als in zijn personeelsbestand.'*

Eind 2009 legde de VRT een streefcijfer vast voor de tewerkstelling van mensen van 'allochtone afkomst'. Tegen 2011 moeten die 2,5 procent van het gehele personeelsbestand uitmaken. Dit streefcijfer werd ingevoerd nadat een telling eind 2008 het aandeel werknemers uit etnisch-culturele minderheden bij de VRT tussen 0,9 en 2,2 procent situeerde. Een ondermaatse score. Andere instellingen met een vergelijkbare diversiteitsmissie en omvang, zoals VDAB en Kind & Gezin, scoren immers merklijk beter, met ca. 5 procent.

Toch siert het de VRT dat ze zo'n telling uitvoert. Gezien haar onafhankelijk statuut is ze daartoe niet verplicht. Niettemin is het vastgelegde streefcijfer weinig ambitieus. Bovendien dreigt de instroom op de VRT door de opgelegde besparingen voorlopig beperkt te blijven.

Kathleen Van Brempt, minister van Gelijke Kansen tijdens de legislatuur 2004-2009, probeerde op haar beurt meer diversiteit in de media te brengen met de expertendatabank online. De lijst, bedoeld voor journalisten, beoogde meer diversiteit bij de vele woordvoerders en experts in de pers. Daarmee is de databank een moderne versie van 'Gevestigde Waarden'. Die cd-rom werd in 2004 aangemaakt door het Minderhedenforum, in opdracht van minister Mieke Vogels. Ze bevatte een 200-tal experts en ervaringsdeskundigen uit etnisch-culturele minderheden.

Na twee jaar kan de expertendatabank uitpakken met 7583 raadplegingen door 863 verschillende journalisten. Dat is goed. Maar alles kan beter. En dus is het lovenswaardig dat de Vlaamse Vereniging van Journalisten (VVJ) de databank actief aanprijst bij haar leden.

Minister Lieten is de eerste mediaminister met expliciete aandacht voor diversiteit. Onder de ronkende titel 'Media als koplopers in diversiteitsbeleid' kondigt ze in haar beleidsnota 2009-2014 aan te zullen onderzoeken 'hoe ze de actoren in het medialandschap verder kan stimuleren om een doeltreffend diversiteitsbeleid te ontwikkelen (...)'. Tot op heden vertaalde de minister dit niet in concrete acties. En dus zijn media nog lang geen koplopers op het vlak van diversiteit. Hopelijk komt hier voor het eind van de legislatuur verandering in.

WAT HEEFT HET MINDERHEDENFORUM GEDAAN?

Het Minderhedenforum zal zich in ieder geval blijven inzetten voor meer en betere etnisch-culturele diversiteit in de media, zoals het dat al sinds zijn ontstaan doet. Het organiseerde in 2002-2003 de Ontmoetingsdagen 'Media en Alloctonen', die een jaar later onder meer uitmondde in de oprichting van TrefMedia in de schoot van het Minderhedenforum. Dit 'Trefpunt voor Media in Diversiteit' organiseert niet enkel mediatrainingen voor woordvoerders uit etnisch-culturele minderheden. Het wil eveneens mediamakers stimuleren om etnisch-culturele minderheden meer en beter in de media te brengen. Anno 2010 is TrefMedia uitgegroeid tot een unieke speler met kennis over media en diversiteit in binnen- en buitenland. Via studiedagen, seminaries, debatten, rapporten en lezingen verspreidt het die expertise. De belangrijkste doelgroep zijn de *mainstream* media.

Om televisiemakers te stimuleren meer en betere interculturele televisie te maken, reikte het Minderhedenforum bovendien al twee maal de prijs uit voor de beste interculturele televisie van Vlaanderen. In 2007 won Man Bijt Hond (VRT), in 2009 Anders Gekeken (Kanaal Z). Typisch voor deze programma's is dat ze aan een breed publiek iets vertellen over intercultureel samenleven vanuit multi-etnische standpunten.

In 2010 zal het Minderhedenforum, in samenwerking met de VVJ, voor het eerst een interculturele persprijs uitreiken. Die belooft een journalistieke bijdrage die de interculturele samenleving, of een aspect daarvan, op een accurate manier beschrijft.

Nog in 2010 brengt het Minderhedenforum een boek op de markt met de titel 'De witte media, of waarom 'alloctonen' altijd slecht nieuws zijn' (LannooCampus). De vaststelling dat media nog steeds witte bastions zijn, zowel voor als achter de schermen, loopt als een rode draad door het boek. Door het aanreiken van goede praktijken uit binnen- en (vooral) buitenland, toont het boek hoe het beter kan. Auteur is Kathleen De Ridder, sinds 2004 bij het Minderhedenforum actief voor TrefMedia.

UITDAGINGEN VOOR MEDIA EN JOURNALISTIEK

De al aangehaalde radiostilte bij het beleid maakt dat Vlaanderen geen lichtend voorbeeld is op het gebied van diversiteit in de media. Andere landen, die wel succes boekten op dit terrein, hebben immers met elkaar gemeen dat het beleid zich heeft geroerd. Daarom is het nodig dat de Vlaamse Minister van Media effectief het voortouw neemt.

Eén van de componenten van dat beleid moet onmiskenbaar een diversiteitsbeleid bij de openbare omroep vormen. Tot nog toe leverden initiatieven aan de Reyerslaan weinig tastbare resultaten op. Daarom stuurt het Minderhedenforum nadrukkelijk aan op een duidelijk kader voor diversiteit, compleet met doelstellingen, verankerd in de volgende beheersovereenkomst. Het management moet zich engageren om die concrete doelen te behalen, en erop worden geëvalueerd. De tijd van louter ronkende beloftes is voorbij: de VRT-top moet nu volop inzetten op implementatie van de mooie woorden.

Op het vlak van divers personeelsbeleid zette de VRT, zoals eerder aangehaald, reeds enkele stappen. Voor de brede mediasector blijft het echter een achilleshiel. De branche is goed voor ongeveer 17.000 arbeidsplaatsen (bron: www.werk.be) maar stelt minder dan 1 procent mensen uit etnisch-culturele minderheden te werk. Een stijging van dit bedroevende aantal kan enkel mits het voeren van een aangepast personeelsbeleid. Misschien moet de Vlaamse overheid eens over het Kanaal kijken. De Britse mediaregulator kan bijvoorbeeld controleren of zenders effectief werk maken van een divers personeelsbeleid.

De grote zwakte in de audiovisuele wereld is echter diversiteit op het scherm. Goede, interculturele televisie voor een breed publiek, komt in Vlaanderen maar moeizaam van de grond. Zo rept de beheersovereenkomst 2007 – 2011 van de VRT met geen woord over diversiteit *in* de programma's. Hopelijk zet de mediaminister dit in de volgende beheersovereenkomst recht. Om commerciële audiovisuele media tot meer en betere interculturele televisie aan te zetten, kan de Vlaamse overheid fiscale stimuli ontwikkelen. De tax shelter, die investeerders in de audiovisuele sector in België fiscaal belooft, is een reeds bestaande maatregel die op dit domein verfijnd kan worden.

De geschreven pers is nog een heel ander verhaal. Die gaat prat op de persvrijheid en wil zich liever niet schikken naar door de overheid opgelegde maatregelen. Toch kan ook hier de overheid het verschil maken. Zowel directe als indirecte jaarlijkse steun voor de geschreven perssector – en dat gaat om fikse bedragen – kan namelijk ingezet worden voor kwaliteitsjournalistiek over interculturele diversiteit. Dat is nodig. Op dit moment voert geen enkel dagblad een beleid ter zake. Zo kunnen bijvoorbeeld journalistieke stages bij dagbladen, bedoeld voor talent uit etnisch-culturele minderheden (naar voorbeeld van de VRT) een stimulans zijn.

Een andere tak van de media, de etnisch-culturele media, heeft van het Vlaamse beleid nooit veel aandacht ontvangen. Veelal gaat het om kleinschalige, zelfbedruipende en lokale initiatieven die het pluralisme in medialand ten goede komen. De veelgehoorde these dat ze gettovorming in de hand werken, klopt volgens het Minderhedenforum niet. Is de definitie van media immers niet bij uitstek deelnemen aan het publiek debat en zich tonen aan de buitenwereld? Daarom verdienen ook etnomedia de steun en erkenning die hen bij gebrek aan beleidskader en -visie nooit ten deel viel.

Last but not least is er de journalistiek. Die ondergaat momenteel een crisis. De geloofwaardigheid staat onder druk. Maar de journalistiek heeft ook bij uitstek een verpletterende impact op de wijze waarop de samenleving informatie verwerft en verwerkt.

Bij journalistiek over interculturele diversiteit is kwaliteit de uitzondering en middelmatigheid de regel. Vooral de pessimistische kijk op intercultureel samenleven, die de afgelopen decennia is gaan domineren, moet eruit. Zeker als de islam ermee gemoeid is, mogen redacties het 'conflict' tussen 'autochtonen' en 'allochtonen' niet langer systematisch als vertrekpunt nemen.

Het Minderhedenforum roept op om een journalistiek van toenadering en empathie toe te passen. Daartoe moeten redacties het dominante, 'autochtone' meerderheidsperspectief, dat ze nu als 'neutraal' omschrijven, bijstellen. Een genuanceerdere, beter geïnformeerde kijk op etnische minderheden, kan alsnog het ten onrechte verslechterde imago van deze groep oppoetsen.

Hiervoor is wel expertise nodig. Tijdsgebrek en commerciële logica mogen niet langer als excuus gebruikt worden om een investering in journalisten met een specialisatie in interculturele verhoudingen af te houden. Het is cruciaal dat een journalist tussen de vele groepen, subgroepen en individuen, de vele stemmen en visies in het complexe, interculturele debat bos en bomen van elkaar kan onderscheiden. Het Minderhedenforum vraagt hoofdredacteuren en nieuwsmanagers om voluit de kaart te trekken van deze expertise. Dit zal op termijn bijdragen tot een opwaardering van het journalistieke *métier*. In combinatie met meer diepgang en tragere journalistiek is het bovendien de enige weg naar kwaliteitsjournalistiek over interculturele diversiteit.

De interculturele samenleving is kortom een buitengewoon interessant thema voor diepgravende journalistiek en spannend kwaliteitsdrama. Maar die creatieve of journalistieke bron wordt vandaag nog onvoldoende aangeboord. En dat terwijl interculturele diversiteit ook business kan zijn. Vlaamse media, die anno 2010 vaak rigoreus hun plannen afstemmen op een commerciële logica, hebben dat, talloze buitenlandse voorbeelden ten spijt, nog niet begrepen. Als onze regio in iets grondig verschilt van het buitenland, is het dat wel.

Interessante links

- www.minderhedenforum.be/media.htm
- www.journalist.be
- www.stampmedia.be



BOUWSTEEN VII

De unieke uitdagingen van Brussel

Veerle Huwé – Lynn Malfrère

*“Onze verhuis naar Brussel
noem ik onze tweede geboorte.”*

Liviu Hopartean
jongerenbegeleider

DE EIGENHEID VAN DE BRUSSELSE SITUATIE

Brussel is uniek. Het is de grootste en meest kosmopolitische stad in België. Haar inwoners vormen een groot vlechtwerk van meer dan een miljoen mensen van talloze nationaliteiten, culturele achtergronden, overtuigingen en identiteiten. Cijfers over die diversiteit beperking zich veelal tot nationaliteit. 30% van de Brusselaars heeft een niet-Belgische nationaliteit, een record binnen ons land. Meer dan de helft (60%) daarvan heeft roots in de Europese Unie. De niet-West-Europese groep wordt gedomineerd door Marokkanen, op afstand gevolgd door Turken, Polen en Congolezen. Als we afgaan op een socio-economische enquête uit 2001, waarin 46% van de Brusselaars een buitenlandse afkomst had, kunnen we aannemen dat anno 2010 meer dan de helft van de hoofdstedelijke bevolking van buitenlandse origine is.

Naast het kosmopolitische karakter maakt ook een ingewikkelde bestuursstructuur het Brussels Gewest uniek. Maar liefst vier van de zes parlementen in België hebben bevoegdheden in Brussel: het federaal parlement, het Brussels Parlement en de parlementen van de Vlaamse en Franstalige gemeenschap. Daarbij komen nog de 19 Brusselse gemeenten met hun eigen bevoegdheden op lokaal niveau. Afstemming, samenwerking en coördinatie is dus de boodschap voor wie de toekomst van de grootstad ernstig neemt.

Ook de sociale situatie van Brussel is allesbehalve rooskleurig. Zo ligt de werkloosheid in het gewest dubbel zo hoog als het Belgisch gemiddelde. Treffend is bovendien dat een derde van de jongvolwassenen (18-25 jaar) werkloos is. Nochtans zijn er heel wat jobs in het Gewest. Meer dan de helft daarvan wordt echter ingevuld door pendelaars uit de andere gewesten.

Dit heeft voor een groot deel te maken met de scholingsgraad van de Brusselaars. Brussel telt veel laaggeschoolden, terwijl de arbeidsmarkt vooral hooggeschoolden zoekt. Brusselse jongeren hebben gemiddeld lagere diploma's dan hun collega's in de andere gewesten. Wanneer men een opdeling gaat maken tussen jongeren van Europese en niet-Europese nationaliteit, is het contrast nog sterker. Het aandeel Brusselaars met hoogstens een diploma lager secundair onderwijs ligt bijna dubbel zo hoog onder de jongeren (18-24 jaar) van buiten de EU-27 dan onder de Belgische jongeren.

Voorlopig slaagt het onderwijs in Brussel er niet in om etnisch-culturele minderheden gelijke onderwijskansen te bieden. In Brussel is er zowel een Nederlandstalig als een Franstalig onderwijs, elk met hun eigen regelgeving. Overleg en samenwerking tussen de beide gemeenschappen blijft beperkt. Acties om spijbelen en schoolmoeheid aan te pakken, werden pas recent opgestart door de Vlaamse en Franstalige Gemeenschap. De onderwijskansen van leerlingen lijden hieronder. Nochtans zijn de uitdagingen groot. De ongekwalificeerde uitstroom is problematisch hoog. Leerachterstanden wegwerken gaat moeizaam en het onderwijsaanbod is nog te weinig afgestemd op de arbeidsmarkt.

Bovendien toont met name het Nederlandstalig onderwijs de neiging om zich steeds meer af te schermen van anderstalige leerlingen. De bereidheid om extra plaatsen te creëren in het Nederlandstalig onderwijs is niet groot. Sommige leerlingen dreigen hierdoor zelfs geen school meer te vinden. Het lijkt erop dat het Nederlandstalig onderwijs zijn verantwoordelijkheid gemakshalve afschuift op het Franstalig onderwijs, in plaats van de groeiende interesse van anderstaligen als een opportuniteit te zien. Mits het Nederlands-

talig onderwijs zélf de gepaste maatregelen neemt om kwaliteitsvol onderwijs te garanderen voor alle leerlingen uiteraard.

De gemiddeld lage scholing van etnisch-culturele minderheden is niet de enige reden waarom ze het zo moeilijk hebben op de arbeidsmarkt. Ook discriminatie speelt onmiskenbaar een rol, zo wijst herhaaldelijk onderzoek uit. Bij gelijke kwalificaties worden kandidaten van buitenlandse afkomst 34% keer meer geweigerd voor een job dan kandidaten van enkel Belgische afkomst³. In sectoren als financiën en informatica zijn werknemers van Turkse en Marokkaanse origine zelfs bijna volledig afwezig.

Opmerkelijk is de oprukkende discriminatie inzake religieuze praktijken, met name het groeiend verbod op hoofddoeken. Dit verspreidt zich als een olievlek over de publieke en private arbeidsmarkt, net als over het onderwijslandschap. Zelfs vrouwen die geen hoofddoek dragen maar *'er uitzien alsof ze wel eens moslim konden zijn'*, krijgen tegenwoordig de vraag of ze er ooit, misschien, in de verre of nabije toekomst een denken te dragen. Als we weten dat naar schatting 17% van de Brusselse bevolking moslim is, heeft dit potentieel nefaste gevolgen voor de arbeidssituatie van 1 op 10 hoofdstedelijke inwoners.

Hoewel de overheid zich naar eigen zeggen bewust is van de urgentie om de situatie op de Brusselse arbeidsmarkt recht te trekken, geeft ze zelf niet het goede voorbeeld. Slechts 8,9 % van de ambtenaren bij de Vlaamse Gemeenschapscommissie (VGC) is van niet-Europese origine (volgens het systeem van vrijwillige registratie). De VGC heeft wel een diversiteitsplan, en kondigde in zijn laatste regeerakkoord (2009) aan om een diversiteitsmanager aan te stellen. Tot op heden is het nog wachten op uitvoering ervan.

De deelname van etnisch-culturele minderheden op Brussels hoofdstedelijk niveau kunnen we niet eens na-gaan, omdat het Gewest de diversiteit van zijn personeelsbestand niet meet. Wel nam het Brusselse parlement in 2008 een ordonnantie aan om diversiteit te bevorderen in het eigen ambtenarenapparaat. Voortaan moet elke openbare instelling een actieplan diversiteit maken en hiervoor een medewerker aanstellen. Sinds 2002 speelt nationaliteit geen rol meer voor ambtenaren van het Gewest, behalve voor bepaalde functies.

De initiatieven van het Gewest naar de privésector toe zijn beperkt. In 2008 zette het Gewest de Europese richtlijn tegen discriminatie om in wetgeving. Daarnaast promoot de hoofdstad sinds 2005 het Charter van de Diversiteit. Zowat 100 Brusselse bedrijven ondertekenden dit charter en engageerden zich om te werken aan diversiteit op de werkvloer en antidiscriminatie. Ze beloofden ook om in de toekomst een diversiteitsplan op te stellen. Eind 2006 werden consulenten aangeworven die de bedrijven ondersteunen bij het uitwerken van diversiteitsplannen. Verder kan een bedrijf voor 2 jaar een diversiteitslabel krijgen, wanneer het een diversiteitsplan tot een goed einde heeft gebracht.

³Martens & Ouali 2005.

WAT DOET HET MINDERHEDENFORUM?

Het Minderhedenforum heeft sinds 2003 een specifieke Brusselwerking. Een Brussels Platform van etnisch-culturele verenigingen, waarin meer dan 40 organisaties en koepelorganisaties deelnemen, brengt op Brussels niveau verenigingen samen om onder meer gezamenlijke standpunten te bepalen en acties te ondernemen. Daarbij gaat vooral aandacht naar het beleid van de VGC, die de Brusselwerking van het Minderhedenforum erkent en ondersteunt.

Doorheen de jaren boog het Brussels Platform zich over uiteenlopende belangrijke thematieken. Onderwijs, werk en het verenigingsleven stonden daarbij centraal. Zo werkte het Brussels Platform rond de mogelijkheden om Nederlanders te leren in de hoofdstad, rond inschrijvingen in (Nederlandstalige) Brusselse scholen en onderzocht het de erkenning van buitenlandse diploma's. We organiseerden rondtafels met verenigingen en debatten met politici. Ook gingen jongeren met elkaar in debat over opgroeien in Brussel. Op de Open Forumdag 2010 namen we het thema (on)veiligheid onder de loep.

Het Minderhedenforum hamerde ook steeds op het belang van een gecoördineerde beleidsaanpak door de Vlaamse Gemeenschapscommissie, over de verschillende beleidsdomeinen heen. Een gezamenlijk actieplan van de VGC, naar het voorbeeld van het Vlaams strategisch plan, leek ons daartoe een gepast instrument. Toen de VGC daadwerkelijk zo'n plan opstelde, het 'Minderhedenbeleidsplan 2006-2009', leverde het Minderhedenforum een actieve bijdrage aan de totstandkoming en de opvolging ervan. Ook in 2009 sprak de VGC in haar regeerakkoord af om een actieplan op te maken.

Via vertegenwoordigers slaagde het Minderhedenforum erin de stem van de etnisch-culturele minderheden te vertolken op diverse domeinen. Onder meer via deelname aan de VGC adviesraden onderwijs, opleiding tot werk, sociaal-cultureel werk en etnisch-culturele minderheden. Maar het Minderhedenforum pleit ook voor een diverse samenstelling van deze organen die verder gaat dan zijn eigen deelname. Adviesraden moeten in hun globale samenstelling immers zoveel mogelijk de bevolking weerspiegelen, niet enkel op het vlak van bijvoorbeeld gender maar ook op het vlak van etnisch-culturele achtergrond.

In 2006 stelde het Minderhedenforum vast dat de adviesraden van de VGC voor maar negen procent uit etnisch-culturele minderheden bestonden. Te weinig gezien de samenstelling van de hoofdstedelijke bevolking, vond het Minderhedenforum. De VGC was het eens met deze analyse. Via het project *Empowerment* kon het Minderhedenforum hier met steun van de VGC verbetering in brengen. Het project wil de deelname van experts en vertegenwoordigers uit etnisch-culturele minderheden in Brusselse (Nederlandstalige) adviesraden, werkgroepen, raden van bestuur en overlegstructuren verhogen en versterken. Zo spreken we de verantwoordelijken van deze structuren aan om meer werk te maken van diversiteit. Tegelijk stellen we hen zelf mondige experts voor die een waardevolle bijdrage kunnen leveren. Anno 2010 beschikt het Minderhedenforum over een talentenpool van meer dan 120 mensen. Zij staan klaar om deel te nemen aan overlegorganen in het Brusselse – of zetelen er reeds in.

Empowerment biedt de mensen uit de talentenpool interessante activiteiten op maat aan. Heel wat voor-ingen, netwerkmomenten en rondetafels werden georganiseerd voor kandidaat-leden en personen die al

tot adviesraden toetraden. Bovendien bieden we ondersteuning en opvolging van degenen die in een overleg-organen terecht komen. Het Minderhedenforum wapent op die manier etnisch-culturele minderheden om hun mannetje te staan in de adviesraden van de Vlaamse Gemeenschap in Brussel.

Tot slot werken de etnisch-culturele verenigingen samen ook heel concreet aan een verbeterde arbeids-deelname van etnisch-culturele minderheden. Vanuit het Brussels Platform zetten de zelforganisaties sinds 2007 een toeleidingsproject op. Etnisch-culturele verenigingen bundelen in Work-Up Brussel, met steun van de VGC, de krachten om werkzoekenden uit etnisch-culturele minderheden te helpen bij hun weg naar een baan. De toeleider leidt als vertrouwenspersoon de kandidaten op maat, intensief en laagdrempelig toe naar reguliere diensten zoals Actiris en Tracé Brussel. Hij bereikt een honderdtal mensen.

De basisondersteuning van de zelforganisaties door de Vlaamse Gemeenschapscommissie gebeurt vanuit het sociaal-cultureel werk. De VGC erkent en subsidieert de zelforganisaties anno 2010 op dezelfde wijze als klassieke verenigingen. Hier stelt zich eenzelfde probleem als op Vlaams niveau: vaak wordt er veel méér verwacht van deze organisaties (zie het hoofdstuk cultuur & verenigingen). Taken waarvoor geen middelen voorhanden zijn. Net als voor de etnisch-culturele verenigingen in het algemeen, pleit het Minderhedenforum dan ook op Brussels niveau voor een complementaire ondersteuning van de verenigingen voor hun bijdrage aan het 'integratiebeleid'.

UITDAGINGEN VOOR DE HOOFDSTAD

De hoofdstad staat voor grote uitdagingen, die een gecoördineerde en gezamenlijke aanpak van de verschillende overheden vergt. Afstemming van de definities, strategieën en samenwerking op het terrein zijn daarbij essentieel.

Het garanderen van ontplooiings- en toekomstkansen voor jongeren is misschien wel de grootste uitdaging voor de hoofdstad. De Brusselse bevolking is jong. Een kwart van hen is nog geen twintig jaar terwijl nog niet één op de zes de pensioengerechtigde leeftijd bereikt heeft. Die hoofdstedelijke verjonging zal zich de komende decennia verder doorzetten, vooral dankzij de etnisch-culturele bevolking in Brussel. Het lijkt erop dat het Hoofdstedelijk Gewest beter gewapend is tegen de vergrijzing dan de andere gewesten. Dat de grote groep jongeren lang niet altijd een plaats op de arbeidsmarkt vindt, bewezen de eerder vermelde schrijvende cijfers.

Om de kentering te verwezenlijken is het onderwijs een eerste schakel. Elke leerling moet zich kunnen inschrijven in een school naar keuze. Iedere school is verplicht de eigen verantwoordelijkheid op te nemen. Brussel is geen uitzondering hierop. Er moeten voldoende plaatsen zijn in de scholen om alle leerlingen gelijke onderwijskansen te bieden. Discriminatie van leerlingen uit etnisch-culturele minderheden wanneer zij zich inschrijven, kan op geen enkele manier verantwoord worden. Met name het verbod op de hoofddoek in scholen heeft als direct gevolg dat heel wat meisjes worden uitgesloten van het onderwijs.

Nog in het onderwijs zijn we een voorstander van een interculturele aanpak. De aanbevelingen die daaromtrent in het onderwijshoofdstuk van deze publicatie staan, zijn bij uitstek een middel om de Brusselse jongeren kansen te geven op een goede schoolloopbaan. Voor de hoofdstad is het belang van erkenning van de moedertaal daarin niet te onderschatten. Kent een ketje zijn moedertaal niet dan heeft hij het vaak ook moeilijker om goed Nederlands te leren. Ook derde talen moeten een volwaardige plaats krijgen om aanwezige competenties te benutten.

Op de arbeidsmarkt zullen méér en betere initiatieven nodig zijn. Overheden zelf kunnen zeker een tandje bijsteken om het goede voorbeeld te geven. Streefcijfers, uitgesplitst naar functieniveau, en een adequate monitoring van de resultaten zijn daarbij onontbeerlijk. Ook inzake antidiscriminatie moeten het Brussels Gewest en de Vlaamse Gemeenschapscommissie het goede voorbeeld geven. Taalvereisten moeten relevant zijn voor een bepaalde functie en diplomaveisten mogen mensen met dezelfde competenties – maar zonder (erkend) diploma – niet uitsluiten van examens. En als vrouwen met hoofddoek onmiskenbaar deel uitmaken van onze samenleving en zichtbaar zijn in het straatbeeld, dan kan de overheid dit gerust weerspiegelen zonder zijn neutraliteit te verliezen.

Dit kan bijdragen tot het succesvol zijn in een andere uitdaging waarin de hoofdstad dreigt het onderspit te delven: welvaart. De Brusselaar heeft in de slechtste prognoses een kans van één op drie om in de armoede te belanden. Brussel scoort hiermee veel slechter dan de andere gewesten. Bij etnisch-culturele minderheden loopt de armoede op tot vijf keer zo veel als bij mensen van Belgische afkomst. Voor de hoofdstad van Europa, die kan bogen op een voortvarende economie, zijn dergelijke cijfers onaanvaardbaar. De eerder vermelde aanbevelingen kunnen ook op dit vlak soelaas bieden.

Alles is uiteindelijk terug te brengen tot het mogelijk maken van participatie aan de Brusselse samenleving voor iedere persoon. Het Minderhedenforum rekent er dan ook op dat alle betrokken partijen in de hoofdstad de handen in elkaar slaan om iedere Brusselaar de kans te geven ten volle aan de maatschappij te participeren.

Bronnen en literatuur:

- Naima Charkaoui & Veerle Huwé: *Brussel, een taalkundige en etnisch-culturele diverse stad* (brusselboek). Bijdrage in het boek: *Wat met Brussel? Uitdagende perspectieven voor de hoofdstad*, Davidsfonds Uitgeverij nv, 2008.
- Eric Corijn & Eefje Vloeberghs: *Brussel!*, 2009.
- Observatorium voor welzijn en gezondheid Brussel-Hoofdstad: *Welzijnsbarometer 2009*. Brussels armoederapport.
- Albert Martens & Nouria Ouali: *Etnische discriminatie op de arbeidsmarkt in het Brussels Hoofdstedelijk Gewest. Onderzoek in het kader van het Sociaal Pact voor de werkgelegenheid van de Brusselaars*, 2005.
- De Statistische indicatoren van het Brussels Hoofdstedelijk Gewest, Ministerie van het Brussels Hoofdstedelijk Gewest (MBHG), 2007.
- Federaal Planbureau, *Bevolkingsvooruitzichten 2007-2060*, communiqué 8 mei 2008.

Enkele interessante links:

- www.irisnet.be
- www.vgc.be
- www.brusselsparlement.be
- www.foyer.be
- www.actiris.be





BOUWSTEEN VIII

Een inclusief en toegankelijk welzijnsbeleid

Sanghmitra Bhutani

“Doe goed, denk goed, praat goed.”

Nasser Nadjmi
chirurg

INTERCULTURALITEIT EN WELZIJN: VOORLOPIG EEN GEBREK AAN VISIE

Hoewel de 'integratiesector' jarenlang onder het welzijnsbeleid viel, kwam een algemene aanpak van de toegankelijkheid van welzijnsdiensten voor etnisch-culturele minderheden pas op de agenda in de legislatuur 1999-2004. In de opmaak van het Strategisch Plan Minderheden werd een eerste aanzet tot coördinatie en stimulering gegeven. Binnen het Departement Welzijn gebeurde dit vanuit de Interdepartementale Commissie Etnisch-Culturele Minderheden (ICEM). Maar het plan bleef dode letter, want aan de doelstellingen werden geen concrete acties gekoppeld.

In de legislatuur 2004-2009 was er kortom geen coördinatie van acties rond interculturalisering van welzijnsdiensten. Wel vond de beleidsnota welzijn een plekje voor specifieke acties rond ouderen, armoede, kinderopvang, jeugdhulp, algemeen welzijnswerk, preventieve en geestelijke gezondheid. Drie van deze thema's lichten we er hier even uit.

Lokale beleidsmakers hebben reeds sinds 1999 oog voor de situatie van **ouderen** uit etnisch-culturele minderheden. Etnisch-culturele verenigingen, maar ook de provincies Oost-Vlaanderen en Limburg, die pionierswerk verrichten met het project 'Ouder worden in Vlaanderen', brachten het thema onder de aandacht. Dit resulteerde in een aantal proefprojecten waarmee de Vlaamse regering op lokaal vlak een beweging wou op gang brengen. Hiertoe formuleerde een Werkgroep Allochtone Ouderen een advies aan toenmalig minister van Welzijn, Mieke Vogels.

De daaropvolgende Vlaamse legislatuur blonk helaas uit in een gebrek aan initiatieven. Enkel het Woonzorgdecreet van 2009 over de thuiszorg en ouderenzorg bevat een werkingsprincipe over diversiteit. Het contrast met de situatie op het terrein is groot: daar beseffen meer en meer diensten dat ze hun aanbod moeten herbekijken om zorg op maat te bieden voor ouderen met etnisch-culturele roots. Op provinciaal niveau werd en wordt het voornaamste werk verricht. Oost-Vlaanderen en Limburg financierden en coördineerden het uit Nederland overgewaaid project 'Ouder worden in Vlaanderen', andere provincies volgden. Er kwam ook een Brusselse versie van het project gecoördineerd door het Overlegplatform Allochtone Ouderen (Ovallo). De projecten werden georganiseerd in samenwerking met etnisch-culturele verenigingen en integratiecentra. Op basis van deze ervaringen werken verschillende integratiecentra vandaag methodieken uit rond het interculturaliseren van welzijnsdiensten voor ouderen.

Rond **armoede** bij etnisch-culturele minderheden bewoog er voorzichtig wat op Vlaams beleidsniveau naar aanleiding van een aantal onderzoeken in opdracht van de Koning Boudewijnstichting. Een seminarie leidde tot een rapport dat ervaringen van mensen uit het werkveld bundelde. Ook werden 25 lokale projecten rond gekleurde armoede gesubsidieerd. De nieuwe coördinerende minister voor de bestrijding van armoede, Ingrid Lieten, beloofde in haar beleid rekening te houden met de situatie van etnisch-culturele minderheden. Voor de afstemming met het integratiebeleid, werd een gezamenlijke werkgroep armoede – integratie opgericht.

Wat de **kinderopvang** betreft, wordt nu meer de nadruk gelegd op de sociale functie ervan: naast zorg voor kinderen van werkende ouders en het stimuleren van ontwikkeling bij jonge kinderen moeten kansarme ouders de kans krijgen om opleidingen te volgen terwijl hun kind naar de kinderopvang gaat. Voor cursisten Nederlands is dit een interessante mogelijkheid.

Ondersteuning van ouders met zeer jonge kinderen wordt steeds aangeduid als een goede preventieve actie om kinderen die opgroeien in kansarme gezinnen meer opportuniteiten te bieden in het leven. De vroegere en huidige ministers van Welzijn hebben dan ook middelen vrijgemaakt voor INLOOP-teams van gezinsondersteuners in een aantal regio's.

Kind en Gezin heeft de decretale opdracht om te werken rond kinderrechten en diversiteit. Binnen de organisatie is er een specifiek team actief rond deze thema's. In de publicaties 'Kind in Vlaanderen' staan ieder jaar cijfers over het aantal geboortes bij gezinnen met een andere afkomst, al dan niet geboren in een kansarm gezin, en gegevens over gebruik van kinderopvang.

WELZIJN OP DE AGENDA VAN HET MINDERHEDENFORUM

De aanzetten die werden gegeven in het Strategisch Plan Minderheden (2004) vormen de voornaamste inspiratiebron voor de inspanningen die het Minderhedenforum levert rond welzijn. We besteden hierbij voornamelijk aandacht aan ouderen, maar zijn, in mindere mate, ook actief op de domeinen armoede en kinderopvang.

De **ouderenwerking** binnen het Minderhedenforum kwam op gang onder impuls van de projecten 'Ouder worden in Vlaanderen'. Etnisch-culturele verenigingen die actief waren rond dit thema gaven in een werkgroep signalen door aan het Vlaams beleid. Dit resulteerde in een standpunt over de zorg aan ouderen uit etnisch-culturele minderheden. Hierin pleiten we voor de interculturalisering van de reguliere welzijnsdiensten, een betere tewerkstelling van etnisch-culturele minderheden in de welzijnssector en de erkenning van de rol van verenigingen bij het verminderen van de kloof tussen de achterban en de welzijnsdiensten.

Sinds 2006 is het Minderhedenforum lid van de Vlaamse Ouderenraad. Daar werkten we o.a. aan hun advies over zorg voor ouderen uit etnisch-culturele minderheden. In het kader van de Vlaamse Ouderenbeleidsplannen ijverden we voor meer acties rond diversiteit. Het Minderhedenforum schaaft zich eveneens achter de vraag van de Ouderenraad naar versterking van het wettelijk pensioen. Heel wat ouderen uit etnisch-culturele minderheden hebben immers een laag pensioen omdat ze een onvolledige loopbaan hebben gehad. Velen komen niet toe met hun wettelijk pensioen en moeten beroep doen op de Inkomensgarantie voor Ouderen (IGO). Dat sinds 2004 een verblijfsvoorwaarde ingevoerd is, waarbij mensen met een IGO maximaal 29 dagen aaneensluitend in het buitenland mogen verblijven, kaartte het Minderhedenforum aan bij toenmalig minister van Pensioenen, Bruno Tobback. Tot op heden blijft een aanpassing echter uit. Het beleid beschouwt het IGO als een gunst, niet als een recht, en vindt de voorwaarden en beperkingen ervan terecht.

De voorbije jaren bundelden we de krachten met andere actoren in een interprovinciale werkgroep 'interculturalisering van de ouderenzorg'. Hierin zaten naast het Minderhedenforum en het Vlaams Minderhedenforum de eerder genoemde pioniers: vertegenwoordigers van de provincies Oost-Vlaanderen en Antwerpen, PRIC Limburg en Ovallo Brussel. In 2007 organiseerde deze werkgroep een reeks van vier studiedagen in Hasselt, Gent, Antwerpen en Brussel. Ze konden rekenen op heel wat belangstelling vanuit de welzijnssector, die duidelijk niet wacht op de Vlaamse Regering om actie te ondernemen, maar wel vanuit het beleid coördinatie, financiële stimulansen en een kader, verwacht. Het Minderhedenforum onderschreef mee de Visietekst, die gedragen wordt door de provincies, de welzijnsdiensten en de Vlaamse Regering zelf.

Over **gekleurde armoede** bestaan er sinds kort niet te negeren, vaak onthutsende cijfers. Rapporten van de KBS hierover kwamen niet als een verrassing voor het Minderhedenforum. Om de preciaire financiële toestand van veel mensen uit etnisch-culturele minderheden te helpen keren, werkte het Minderhedenforum actief mee aan een Vlaanderen in Actie-atelier over armoede en sociale uitsluiting. In 2010 sloten we ons aan bij het samenwerkingsverband 'Decenniumdoelstellingen 2017'. Mede dankzij onze opmerkingen heeft het Vlaams Actieplan Armoedebestrijding voor de eerste keer een klein beetje aandacht voor 'gekleurde armoede'.

Om besognes van etnisch-culturele minderheden over **kinderopvang** en (informatie m.b.t.) **meertalig opvoeden** te delen, heeft het Minderhedenforum contact met Kind en Gezin. We hopen immers dat er vanuit de algemene dienstverlening van Kind en Gezin en vanuit de kinderopvang steun komt voor ouders die vragen hebben rond meertalig opvoeden. Dit moet ouders sterker maken en meer begrip creëren voor de context waarin veel kinderen uit etnisch-culturele minderheden opgroeien. De inspanningen leidden ertoe dat op lokaal vlak kinderopvanginitiatieven nauwer gingen samenwerken met kleuterscholen om de overgang tussen de twee vlotter te laten verlopen. Naar de toekomst toe hoopt het Minderhedenforum ook bijkomende medestanders te vinden voor de visie dat de betrokkenheid van ouders (toch ervaringsdeskundigen) inspirerend kan zijn voor het onderwijs (zie het hoofdstuk over onderwijs).

EEN WELZIJSBELEID OP MAAT VAN ETNISCH-CULTURELE MINDERHEDEN

Het Minderhedenforum wacht nog altijd op de dag dat de minister van Welzijn, Volksgezondheid en Gezin een gecoördineerde aanpak voorstelt voor het interculturaliseren van alle welzijnsdomeinen. Mede onder impuls van het aangekondigde 'Actieplan Integratie' (zie het hoofdstuk 'van migratie tot diversiteit') moeten acties uitgedacht worden om te werken aan drie cruciale punten: toegankelijkheid, inclusief beleid en preventie.

Toegankelijkheid van de welzijnsdiensten staat hierbij bovenaan aan het verlanglijstje. Die zullen namelijk pas succesvol zijn als er ook een toereikend aanbod hulpverlening is op maat van etnisch-culturele minderheden. Momenteel rijpt daar nog het schoentje. Het Minderhedenforum pleit er dan ook voor hulpverleners meer op te leiden en bij te scholen. De verantwoordelijkheid hiervoor ligt zowel bij instanties die opleidingen organiseren als bij welzijnsdiensten zelf.

Willen etnisch-culturele minderheden terecht kunnen bij de hulpverlening, dan is er nood aan een **inclusief welzijnsbeleid**. Binnen een inclusief aanbod kunnen er uiteraard diensten zijn die specifiek op maat van etnisch-culturele minderheden werken, maar belangrijk is vooral dat het aanbod voldoende aanwezig is zodat het bereikbaar is. Een prioritaire sector voor het Minderhedenforum is de ambulante hulpverlening. We denken daarbij aan de jeugdzorg maar ook aan het algemeen welzijnswerk.

Ten derde moeten de diensten binnen alle welzijnsdomeinen weten via welke kanalen ze etnisch-culturele minderheden kunnen informeren. **Preventieve acties** dienen gescreend te worden op hun bereik van etnisch-culturele minderheden. We verwachten van de Vlaamse overheid dat ze hierop zicht krijgt via lokale sociale huizen, sociale diensten OCMW's en ziekenfondsen. Nuttig is eveneens om etnisch-culturele verenigingen die willen meewerken aan informatiecampagnes te betrekken bij initiatieven. Met dien verstande dat er voor beide partijen een meerwaarde moet zijn: de informatieopdracht mag niet louter afgeschoven worden op de vrijwilligers van de verenigingen.

Welzijn voor alle inwoners vormt ontegensprekelijk een van de grootste uitdagingen van de 21ste eeuw. Succes kan maar geboekt worden indien iedereen mee aan de kar trekt. Daarvoor moet je er eerst natuurlijk wel aan kunnen trekken. Daarom willen we dit hoofdstuk afronden met een vraag naar erkenning van het werk dat landelijke etnisch-culturele verenigingen (federaties) op verschillende plaatsen verrichten op vlak van welzijn. Momenteel worden zij hierin erkend noch gesteund door de Vlaamse Regering. Het Minderhedenforum vraagt dan ook dat de overheid oog heeft voor de tomeloze inzet van vrijwilligers overal ten lande bij ouderen, kinderen en mensen die in armoede leven en dat zij hen de middelen geeft om dit te blijven doen.





BOUWSTEEN IX

Voorbij het hokjesdenken in het jeugdbeleid

Hakim Benichou

*“Jongeren kwamen vroeger weinig
op voor hun rechten en mening. Dat is nu veranderd.”*

Sami Zemni
politicoog

JONGEREN VANDAAG

In Antwerpen is Mohamed anno 2010 de meest voorkomende jongensnaam. In Brussel staat de naam afgetekend tweede. Demografische cijfers en onderzoek bewijzen kortom we al lang wisten: Vlaanderen wordt steeds diverser. En elke samenleving en economie heeft al haar jongeren nodig om zijn toekomstkansen te garanderen. Onderwijs en werk zijn de hefboomen bij uitstek waarmee alle jongeren hun plaats kunnen innemen in de samenleving (zie de respectievelijke hoofdstukken over deze thema's). Maar ook buiten deze domeinen willen we dat jongeren hun kansen kunnen grijpen om al doende lerend hun weg in de maatschappij te vinden. Daarom is het interessant om een blik te werpen op het gewezen en huidige jeugdwerkbeleid in Vlaanderen. We kijken naar de inspanningen die gebeur(d)en om het af te stemmen op de demografische realiteit en naar de uitdagingen die dit met zich meebrengt.

Een eerste vaststelling is dat we binnen het Vlaamse jeugdbeleid grosso modo twee richtingen kunnen waarnemen. In het eerste spoor worden jeugdorganisaties als de Chiro en Scouts aangespoord om hun werking toegankelijker te maken voor een divers doelpubliek. Het tweede spoor kiest voor projectmatige ondersteuning aan jongerenverenigingen die door etnisch-culturele minderheden zelf worden opgericht. Dit valt dan onder de noemer 'allochtoon' jeugdwerk.

Het was Vlaams minister van Jeugd, Cultuur, Sport en Brussel, Bert Anciaux die in 2006 vooral de eerste richting vorm gaf in zijn actieplan interculturaliseren. Een deel van dit plan hield in dat landelijke jeugdwerkorganisaties hun werking meer op de etnisch-culturele diversiteit in de Vlaamse samenleving moesten afstemmen. Om dit in de praktijk te brengen, richtte het Steunpunt Jeugd het Platform Interculturaliseren op, dat een jaar later herdoopt werd in het Platform Diversiteit. Het Platform is een plek waar jeugdorganisaties en verenigingen kennis over alle aspecten van diversiteit kunnen opbouwen, verbreden, verspreiden en uitwisselen.

In het tweede spoor, de ondersteuning van 'allochtoon' jeugdwerk op Vlaams niveau, is er geen sprake van een structureel beleid. Hier werkt men louter projectmatig, zoals men eigenlijk steeds heeft gedaan. Het is bovendien belangrijk om 'allochtoon' jeugdwerk niet te vereenzelvigen met jeugdwelzijnswerk. 'Allochtoon' jeugdwerk slaat specifiek op zelforganisaties van jongeren met etnisch-culturele roots. Een illustratief voorbeeld is het Platform Allochtone Jongeren (PAJ). Deze koepelorganisatie van etnisch-culturele jeugdwerkingen ontstond in 1997 als een samenwerking tussen 3 Antwerpse federaties: het FMV (Federatie Marokkaanse Verenigingen), UTV (Unie van Turkse Verenigingen) en het Afrikaans Platform. Sinds 2008 ontvangt het PAJ via het participatiedecreet Vlaamse projectmiddelen om haar Antwerpse verhaal uit te breiden naar Vlaams niveau. Het beleid investeert sinds 2008 ook projectmatig in Formaat Plus, de recent opgestarte diversiteitswerking van Formaat Jeugdhuiswerk Vlaanderen. Formaat Plus streeft naar een betere ondersteuning en erkenning van 'allochtone' jongerenwerkingen.

Ondanks de geleverde inspanningen, hielden de interculturaliseringsplannen in de jeugdsector niet altijd rekening met de opmerkingen van organisaties en mensen die midden in de realiteit staan. Zo ging de ogenschijnlijk onschuldige naamsverandering van het Platform Interculturaliteit van het Steunpunt Jeugd gepaard met een jammerlijk focusverlies. De verbreding van interculturaliseren naar diversiteit is

problematisch omdat diversiteit een abstract containerbegrip is. Door de vele aspecten die bij diversiteit komen kijken, verliest men zicht op de kernzaak. Een citaat uit de platformtekst bewijst dit⁴: *“we kwamen [...] tot de vaststelling dat het begrip diversiteit zo breed is, dat iedereen er een andere invulling aangeeft. Wat diversiteit voor de ene organisatie is, noemt men in een andere organisatie toegankelijkheid, bij nog andere gaat het dan weer over specifieke doelgroepen.”*

Daarmee wordt meteen een ander pijnpunt van het huidige jongerenbeleid aangeraakt. Inspanningen van het 'klassieke' jeugdwerk om te interculturaliseren zijn vaak gestrand in een toeleidings- en toegankelijkheidsverhaal. Recent onderzoek⁵ naar diversiteit binnen de jeugdsector door Steunpunt Jeugd, toont hoeveel werk er nog aan de winkel is: *“Ondanks al de genomen initiatieven op de verschillende organisatieniveaus zijn de meeste organisaties nog maar weinig divers.”*

Een derde vaststelling uit de praktijk leert dat jeugdwerk – maar niet jeugdwerk alleen – (te vaak) aan diversiteit werkt vanuit een denkkader van integratie i.p.v. inclusie. Het verschil is wezenlijk. Als een bestaand aanbod aangepast wordt aan de behoeften van bijvoorbeeld etnisch-culturele minderheden, weekt dit vragen los als: wat hebben zij nodig om dit spel te spelen? De nieuwe doelgroep moet kortom tegemoet komen (integreren) aan een bestaande norm. Bij inclusie is gelijkwaardigheid het vertrekpunt. Dat vertaalt zich in de vraag 'Welk spel willen zij spelen?' Men gaat met andere woorden na wat alle jongeren nodig hebben om deel te nemen, zonder de ene of de andere groep jongeren als norm te stellen waaraan de 'anderen' tegemoet moeten komen.

Toch ziet het Minderhedenforum ook positieve punten in het interculturaliseringsplan. Ten eerste is de aandacht voor etnisch-culturele diversiteit in het jeugdwerk zonder meer positief. Jongerenorganisaties die hier vroeger niet van wakker lagen, maken nu werk van diversiteit, op verschillende manieren. Dat is alvast een goed startpunt. Daarnaast erkende en stimuleerde het interculturaliseringsplan organisaties die al eerder op de diversiteitstrein sprongen om hun inspanningen verder te zetten.

Het actieplan werkte ook samenwerking in de hand tussen etnisch-cultureel diverse verenigingen en organisaties die expertise zochten over interculturaliseren. De samenwerking tussen de Vlaamse Jeugdraad⁶ en het jongerenennetwerk van het Minderhedenforum (zie verder), toont aan hoe dit dividend opleverde.

Nog een positief effect van het actieplan was dat het organisaties verplicht na te denken over hun organisatiecultuur. Dat de bestaande identiteit van een organisatie en de manier waarop men werkt in vraag gesteld wordt, is niet langer een uitzondering. Hierdoor kunnen niet eerder opgemerkte drempels voor de participatie van nieuwe groepen of de ontwikkeling van nieuwe werkvormen weggenomen worden. Iets wat vroeger een succesfactor was voor een vereniging kan nu het verwelkomen van nieuwe groepen verhinderen. De jeugd van vandaag is immers niet die van gisteren.

⁴ www.steunpuntjeugd.be/uploads/documents/platformtekst_40909.doc

⁵ www.steunpuntjeugd.be/diversiteit/praktijkonderzoek-diversiteit

⁶ De Vlaamse Jeugdraad is het officiële Vlaamse adviesorgaan voor de Vlaamse Regering voor kinderen, jongeren en hun organisaties.

JONGERENNETWERK

Dat heeft het Minderhedenforum ook door. Om die reden werd in oktober 2007 Minderhedenforum.NET opgestart, het jongeren netwerk van de organisatie. De opbouw van dit netwerk is het resultaat van een reeds lang aanwezige behoefte om meer in te zetten op jongeren. Minderhedenforum.NET brengt jongeren met interculturele roots in heel Vlaanderen en Brussel samen en heeft drie basisdoelstellingen. Het wil de stem van etnisch-cultureel diverse jongeren doen weerklinken bij het beleid. Het wil jongeren stimuleren om hun competenties en talenten verder te ontwikkelen. En het tracht diverse jongeren in contact te brengen met elkaar, met andere jongeren en met andere actoren in de samenleving. In het kader hiervan werd vanaf de oprichting van Minderhedenforum.NET samengewerkt met de Vlaamse Jeugdraad.

Voor de aangesloten jongeren biedt Minderhedenforum.NET heel wat voordelen. Ze leren andere talentvolle leeftijdsgenoten kennen over heel Vlaanderen en Brussel, kunnen hun cv opluisteren met de opgedane ervaringen en denken mee over hoe het beleid er uit zou moeten zien. Aan de hand van interessante vormingen prikkelen de jongeren hun geest, versterken ze hun talenten en leren ze een mening om te zetten in een advies voor het beleid. De contacten met interessante politici, denkers, muzikanten, komieken en journalisten zijn de kers op de taart.

Drie jaar na de oprichting maakt het jongeren netwerk deel uit van de structurele werking van het Minderhedenforum. Het netwerk telt 400 leden, met een harde kern van zo'n 170 actieve deelnemers. Jongens en meisjes uit alle provincies zijn in ongeveer gelijke mate vertegenwoordigd. De leeftijd schommelt tussen 18 en 33 jaar. Naast geëngageerde individuen zijn ook interculturele jongerenverenigingen betrokken bij het netwerk, veelal studentenverenigingen.

De constanten in de bijna vijftig verschillende activiteiten sinds 2007 zijn de kernwoorden ontmoeting, empowerment en netwerkvorming. Afhankelijk van de activiteit ligt het accent op vorming, beleidsparticipatie, ontmoeting of een combinatie hiervan. Een greep uit wat Minderhedenforum.NET zijn deelnemers al aanbod: een trip naar Hilversum voor ontmoetingen met Nederlandse interculturele tv-makers, gesprekken met Ter-Zake-journalisten en met professor Etienne Vermeersch en een hoofddoekendebat met de Vlaamse Jeugdraad.

De essentie van het jongeren netwerk is om op een inspirerende manier te zoeken naar persoonlijke en maatschappelijke ontwikkeling in plaats van te denken in termen van problemen. Geloof in eigen kracht en samenwerking staan centraal. Het Minderhedenforum hanteert dan ook een visie op diversiteit in de samenleving waarbij verschil accepteren niet gepaard moet gaan met het verloochenen of verloren gaan van een deel van een bestaande identiteit. Dat zien we ook in het jongeren netwerk: de jongeren uit het netwerk zien zichzelf ten dele als leden van een gezamenlijke groep met een gedeelde identiteit. Tegelijk respecteren ze elkaars onderlinge verschillen.

Daarnaast willen we zeker de vruchtbare samenwerking tussen het Minderhedenforum en de Vlaamse Jeugdraad in de verf zetten. De verkiezing van verschillende jongeren met etnisch-culturele roots in de Algemene Vergadering en Raad van Bestuur van de Vlaamse Jeugdraad draagt bijvoorbeeld bij tot een inclusieve visie op het jongerenbeleid.

JONGEREN MORGEN

Het Minderhedenforum merkt dat het jeugdwerk en de samenleving steeds zijn blijven evolueren. Nu is het tijd dat ook het beleid deze realiteit onder ogen ziet. Hokjesdenken – met name de tweedeling 'regulier' versus 'allochtoon' jeugdwerk – is gewoon geen optie meer in de maatschappij van vandaag. Het ondersteunen van 'allochtoon' jeugdwerk via proeftuinen of andere experimentele vormen moet plaats ruimen voor structurele erkenning. Dat zou in het belang zijn van alle jongeren. De erkenning van 'allochtoon' jeugdwerk als jeugdwerk tout court zou daarbij een evidentie moeten zijn. Voorlopig kunnen we niet anders dan de naam als een noodzakelijk kwaad beschouwen.

Wanneer een vereniging activiteiten aanbiedt die niet in de geijkte vakjes en subsidiepotjes passen, waardoor het overal en nergens thuishoort, kan het niet dat dit jeugdwerk niet of moeilijk als dusdanig erkend wordt door het jeugdwerkbeleid omdat dit niet past. Want de kern blijft dat jongeren van verschillende afkomsten hun vrije tijd zinvol moeten kunnen invullen. Het aanvragen van subsidies voor 'experimenteel' jeugdwerk, waarop allochtoon jeugdwerk vaak beroep moet doen en die dikwijls maar gelden voor 1 jaar, vergt onnodig veel tijd en energie van de vrijwilligers. Een betere en structurele erkenning van dit jeugdwerk dringt zich kortom op.

Daarnaast moet het actieplan interculturaliseren leiden tot meer kwaliteitsvolle en duurzame resultaten. Want inspanningen van verschillende organisaties leveren op dat vlak (voorlopig) weinig op⁷. Mits goede ondersteuning kan er ingezet worden op duurzame samenwerking tussen organisaties die willen interculturaliseren en verenigingen met knowhow over het betrekken van etnisch-culturele jongeren. Een mengeling van sportieve, educatieve, culturele en recreatieve activiteiten is daarbij ideaal, toonde Minderhedenforum.NET al aan. Dat moet traditionele jeugdorganisaties toelaten meer succes te boeken in het aanspreken van jongeren van verschillende afkomst. Wellicht blijven zij dan ook langer actief, dankzij de expertise van het 'allochtoon' jeugdwerk in het blijvend betrekken van deze jongeren in hun werkingen. Belangrijk is wel dat dergelijke samenwerkingen op grond van gelijkwaardigheid gebeuren, de inclusieve aanpak indachtig.

Als we de ogen op de toekomst richten, mogen we bovendien ons bewust zijn van het feit dat de meerwaarde van jeugdwerk van en door etnisch-culturele minderheden velen reeds overtuigd heeft. Het Minderhedenforum, de Vlaamse Jeugdraad, Steunpunt Jeugd (platform diversiteit) en Formaat Plus⁸ pleiten allemaal voor een structurele ondersteuning en erkenning ervan op Vlaams niveau. Een citaat van de minister van Jeugd, Pascal Smet, in januari 2010 tijdens het Jong en Energiek Toekomst-congres, stemt tot hoop: *“Er zal allochtoon jeugdwerk [sic] zijn, of er zal geen jeugdwerk zijn.”*

Enkele interessante links:

- www.vlaamsejeugdraad.be
- www.steunpuntjeugd.be
- www.formaatplus.be
- www.minderhedenforum.net

⁷ www.steunpuntjeugd.be/diversiteit/praktijkonderzoek-diversiteit

⁸ Formaat Plus is het team binnen Formaat dat zich bezighoudt met het ondersteunen en versterken van allochtone jongerenwerkingen. Formaat is de federatie van Vlaamse jeugdhuisen en ondersteunt ondertussen meer dan 400 jeugdhuisen en verschillende jongerenorganisaties in heel Vlaanderen.



BOUWSTEEN X

Standplaatsen als sleutel
voor participatie
van woonwagenebewoners

Kim Janssens

*“Woonwagenebewoners hebben het steeds
moeilijk gehad. Ze moesten altijd verhuizen,
ook als ze dat zelf niet wilden.”*

Maria Frederix
Woonwagenewerkster

DE HUIDIGE SITUATIE VAN WOONWAGENBEWONERS

Niet iedereen weet het waarschijnlijk, maar woonwagenbewoners zijn één van de doelgroepen van het Vlaamse minderhedenbeleid. Woonwagenbewoners, daar verstaat de overheid vier subgroepen onder. Voyageurs stammen af van de autochtone rondtrekkende bevolking. Manoesjen en Roms kwamen in respectievelijk de 15de en begin 20e eeuw naar ons land. Deze drie groepen worden in de volksmond ook wel zigeuners genoemd. Roma zijn een specifieke groep, die ook soms tot de 'woonwagenbewoners' worden gerekend. Zij emigreerden recent uit Oost-Europa naar deze contreien. Velen onder hen beschikken niet over een wettige verblijfstitel.

In het strategisch plan voor het Vlaamse minderhedenbeleid van 1996 (geactualiseerd in 2003) formuleert de Vlaamse regering de concrete doelstelling om genoeg duurzame woonwagenterreinen realiseren in Vlaanderen. Als we de cijfers er bij nemen, is dit allerminst een overbodige doelstelling. De meest recente beschikbare statistieken dateren uit 2003 maar leggen duidelijk het tekort aan standplaatsen bloot. In dat jaar telde het Vlaams Minderhedencentrum (VMC) 841 gezinnen die resideerden in een woonwagen. Het gaat hier om 2500 unieke personen. Nog eens 7500 mensen noemen zichzelf woonwagenbewoner, maar wonen in een huis. Rekenen we daar de 1000 mensen nog bij die jaarlijks door ons land trekken, zitten we al snel aan 11.000 mensen.

In hetzelfde jaar 2003 telde het VMC niettemin amper 416 legale standplaatsen voor residentiële woonwagens. De helft van wat nodig is, en dan tellen we de mensen die in huizen wonen nog niet eens mee. Om de huidige situatie te kunnen inschatten maakte het VMC een prognose voor 2010. Die oogt nog minder rooskleurig. Het aantal woonwagengezinnen zou gestegen zijn tot 1116, het tekort aan staanplaatsen wordt geraamd op bijna 700.

Die getallen liggen ver af van de streefcijfers die de overheid oplegde. In 1996 nam Vlaanderen zich voor om 593 legale standplaatsen te hebben tegen 2003. Een evaluatie van het beleid in 2003 kwam echter uit op amper 95 gerealiseerde plaatsen voor residentiële woonwagens. Voor doortrekkers hanteerde de Vlaamse overheid het streefcijfer van 415 doortrekkersplaatsen tegen 2003. Dat werden er uiteindelijk 33, slechts 8% van het beoogde aantal.

Dat de situatie in de praktijk zo bedroevend is, is des te spijtiger omdat het kader voor een beleid rond woonwagenbewoners er deels wel is. In 1998 richtte de Vlaamse Regering bijvoorbeeld de Vlaamse Woonwagencentrale op. Die adviseert de Vlaamse regering en de minister bevoegd voor het standplaatsenbeleid. Op advies van de Woonwagencentrale werkt de Vlaamse overheid richtlijnen uit voor de locatie, de inrichting, de kostprijs en het beheer van openbare woonwagenterreinen. Ook de eerder aangehaalde richtcijfers zijn een gevolg van adviezen van de Woonwagencentrale.

Bovendien is leven in een woonwagen sinds 2001 door de Vlaamse Regering officieel erkend als woonvorm. De Wooncode stelt zelfs duidelijk dat het Vlaamse woonbeleid initiatieven moet nemen om 'de woonsituatie te verbeteren van bewoners die gehuisvest zijn in een woonwagen.'

De problemen rond de praktische inrichting van meer woonwagenterreinen situeren zich echter grotendeels op vlak van versplinterde bevoegdheden. Het inrichten van de terreinen is immers niet de taak van de Vlaamse overheid, maar van de gemeenten. De Vlaamse overheid stimuleert en ondersteunt hen hierbij. Onder andere met subsidies voor de inrichting van een woonwagenterrein. Vlaanderen betaalt tot 90% van de installatiekosten hiervan. Een gemeentelijke woonwagencentrale adviseert het schepencollege over het beheer van het terrein en het toezicht gebeurt door een toezichter, stadswacht of een ander personeelslid van de gemeente. Maar anno 2010 heeft amper een dertigtal gemeenten een residentieel woonwagenterrein. In vijf gemeenten is er een doortrekterterrein.

Ook impulsen vanuit de provincies brengen nog te weinig zoden aan de dijk. Nochtans hebben sommige provincies een provinciaal actieplan voor bovenlokale initiatieven. In de provinciale ruimtelijke structuurplannen staan zelfs richtlijnen en -cijfers voor residentiële woonwagenterreinen en doortrekterterreinen. Er zijn eveneens provincies die een toelage voorzien voor gemeenten die een woonwagenterrein inrichten. In de praktijk komt dat vaak neer op het subsidiëren van de 10% installatiekosten die niet door de Vlaamse overheid betaald worden. Ook zijn er provincies die een subsidiereglement hebben voor een goed en duurzaam beheer van een woonwagenterrein.

Bovendien was en is de moeilijke inrichting van nieuwe woonwagenterreinen vaak het gevolg van buurtprotest. Omdat gemeenten helemaal geen verplichting hebben een terrein toe te laten, hangt een goedkeuring immers sterk af van de goodwill van een burgemeester. Protest van zijn of haar kiezerspubliek tegen een woonwagenterrein is dan meestal voldoende om de plannen in de koelkast te steken.

PARTICIPATIE VOOR EN DOOR WOONWAGENBEWONERS

In het verleden waren twee woonwagenbewoners lid van de Raad van Bestuur van het Minderhedenforum. Een echte werking met deze groep was er evenwel niet in de organisatie omdat de nodige middelen en het personeel daarvoor ontbraken.

In 2009 kwam daarin verandering, mede onder impuls van Vroem vzw, de Vlaamse Vereniging voor Voyageurs, Roms, Roma en Manoesjen. Het Minderhedenforum startte een project rond de participatie en belangenbehartiging van woonwagenbewoners. Een project dat twee jaar eerder door Vroem in gang was getrokken. De doelstelling om beleidsparticipatie van woonwagenbewoners te bevorderen, sluit namelijk nauw aan bij de kerntaak van het Minderhedenforum. Ondertussen is het project een structurele werking geworden binnen het Minderhedenforum.

De werking woonwagenbewoners heeft als doelstelling om de doelgroep te organiseren, zodat ze zelf voor hun rechten kunnen opkomen, bijvoorbeeld in de strijd voor meer duurzame standplaatsen. Bij de aanvang werd zeer nauw samengewerkt met de zelforganisatie van woonwagenbewoners 'Ons Leven'. Zij groeiden

van 2 provinciale afdelingen (Limburg en Antwerpen) naar een organisatie met 4 provinciale werkingen (er kwamen ook groepen in Vlaams-Brabant en Oost-Vlaanderen). De ondersteuning van 'Ons Leven' gebeurt in samenwerking met partnerorganisaties: Vroem vzw, Rimo Limburg, Riso Vlaams-Brabant en ODICE.

Naast het werken met de zelforganisatie bouwt het Minderhedenforum momenteel aan een ruimer netwerk van personen, groepen of families die zich willen engageren naar het beleid. Het Minderhedenforum tracht samen met de woonwagenbewoners de eerste contacten, voornamelijk met lokaal beleid, te leggen en begeleidt hen in de verdere stappen die ze willen zetten. We investeren ook in de uitwisseling tussen de 'voortrekkers' van de woonwagenbewoners onderling en zij kunnen standpunten op Vlaams niveau formuleren. Het Minderhedenforum biedt daarnaast vormingen aan, zoals mediatraining, om hun vaardigheden tijdens inspraakmomenten te verbeteren.

De vraag voor bijkomende standplaatsen voor woonwagens domineert de werking met woonwagenbewoners. In elke provincie zijn er hiervan zo'n 150 tot 300 tekort. Via diverse acties trachten we dit thema in de kijker te zetten. Daarnaast staat de betrokkenheid (inspraak) van de doelgroep bij de effectieve realisatie en het beheer van toekomstige woonwagenterreinen centraal. Het Minderhedenforum kaart dit regelmatig aan in gesprekken met lokale en regionale beleidsmakers.

Vanuit de werking rond woonwagenbewoners kan het Minderhedenforum ook in domeinen zoals onderwijs, werk of beeldvorming specifieke aandacht besteden aan de situatie van deze groep.

WAT MOET ER NOG GEBEUREN?

Zoals bleek uit de cijfers uit de eerste alinea van dit hoofdstuk, is er nog een lange weg af te leggen om iedere woonwagenbewoner een standplaats te geven. Het tekort zal bovendien nog oplopen wanneer kinderen van woonwagenbewoners ook op zoek zullen gaan naar plaatsen. Hoog tijd dus voor de overheid om in actie te schieten. Het Minderhedenforum vraagt daarom dat er op Vlaams niveau een meer afdwingbaar beleid komt voor openbare en private terreinen, via een decreet, vaste quota of spreidingsplannen. De provincies kunnen woonwagenterreinen opnemen binnen de bindende bepalingen van het Ruimtelijk Structuurplan. Daarna is het aan lokale besturen om dergelijk Vlaams en provinciaal beleid consequent uit te voeren.

Die woonzekerheid van de woonwagenbewoners is een cruciale stap in het verbeteren van hun situatie op andere leefdomeinen. Thema's als onderwijs, tewerkstelling en gezondheid leven immers wel bij woonwagenbewoners, maar zolang zij gebukt gaan onder de druk en spanning die het gebrek aan standplaatsen met zich meebrengt, hebben ze weinig ruimte om andere maatschappelijke uitdagingen aan te gaan.

Meer standplaatsen heeft bijgevolg rechtstreeks een impact op het kunnen aanpakken van de precaire onderwijssituatie van woonwagenkinderen. Zij zijn nu snel schoolmoe, vinden geen aansluiting bij de aan-

geboden richtingen en stromen zelden door naar het hoger onderwijs. Ouders voelen zich dan weer weinig betrokken bij het onderwijs.

Op vlak van tewerkstelling moeten woonwagenbewoners met lede ogen toezien hoe traditionele beroepen als ijzerhandelaar of leurder verdwijnen door strenge wetten en reglementen. Veel vrouwen werken via dienstencheques of proberen het als zelfstandige nagelverzorgster, maar dat garandeert geen stabiel inkomen. Mannen die als arbeider werken, worden vaak als eerste ontslagen in crisistijden. Er moet nagedacht worden over hoe mensen naar een passende job toe te leiden, zodat zwartwerk of het OCMW niet de noodgedwongen standaard worden. Misschien kan zo de gemiddelde leeftijd waarop woonwagenbewoners sterven die van de modale Belg bijbenen. Officiële cijfers hierover hebben we niet, maar het verschil wordt momenteel geschat op ca. 15 jaar.

Het Minderhedenforum zal hieraan zijn steentje bijdragen door verder te blijven inzetten op belangenbehartiging en participatie van woonwagenbewoners. We hopen een nog ruimer netwerk van actieve woonwagenbewoners uit te bouwen. Geëngageerde mensen die voor hun groep of familie willen opkomen en hierbij willen samenwerken met het Minderhedenforum. Via formele en informele bijeenkomsten, acties, vormingen, ... zullen de woonwagenbewoners de kans krijgen hun noden en behoeften te formuleren. Het Minderhedenforum neemt deze standpunten mee in haar contacten met het beleid.

Vanaf het najaar 2010 zal er ook meer aandacht gaan naar de doelgroep van de Roma. De Roma en de woonwagenbewoners ziet het Minderhedenforum niet als één groep. Het zijn twee verschillende – en overigens ook verscheiden – gemeenschappen die elk nood hebben aan een specifieke benadering. De betrokkenheid en participatie van Roma aan ons maatschappelijk leven verhogen, is dus een nieuwe uitdaging. Aangezien het voor het Minderhedenforum om een nieuwe groep gaat, zal de eerste fase in deze werking verkennend zijn. Samen met enkele vertegenwoordigers van Roma en partners uit het werkveld zullen we thema's afbakenen die ze prioritair vinden. Die dienen als basis voor het ontwikkelen van de aanbevelingen die we aan beleidsmakers gaan voorleggen.

Enkele interessante links:

- www.vmc.be/thema.aspx?id=587
- www.minderhedenforum.be/2participatie/200906woonwagenbewoners.htm
- www.vroemvzw.be





Het Minderhedenforum, de koepel van de etnisch-culturele verenigingen in Vlaanderen en Brussel, blaast in 2010 tien kaarsjes uit. Het voorbije decennium hebben wij de stem van alle etnisch-culturele minderheden vertolkt, mensen samengebracht, beleidsmakers overtuigd, elk lid van de samenleving uitgedaagd om eraan deel te nemen en racisme en discriminatie bestreden. En we zullen dit blijven doen.

Tien jaar Minderhedenforum is voor ons ook een reden om een balans op te maken. Welke plaats nemen etnisch-culturele minderheden in de samenleving van vandaag in? Hoe staat het met hun kansen in de maatschappij? We bekijken welke initiatieven de overheid nam en wat er het resultaat van is. Maar onze blik beperkt zich niet tot het verleden. We kijken namelijk vooruit naar de uitdagingen die onze maatschappij nog te wachten staan en geven onze aanbevelingen mee om die succesvol aan te gaan.

Naast het schetsen van een algemeen kader rond diversiteit, gaan we dieper in op de wijze waarop cultuur en verenigingen participatie bevorderen. We kaarten de gevaren van discriminatie & racisme aan, pleiten voor kwaliteitsvol onderwijs en voor meer en beter werk voor etnisch-culturele minderheden. Beeldvorming in de media en de specifieke uitdagingen van Brussel komen aan bod. Ten slotte nemen we het welzijnsbeleid, jongeren en de situatie van woonwageneigenaren onder de loep.

www.minderhedenforum.be

Met steun van de
Vlaamse overheid

