



van arbeidsdeelname tot zelforganisatie

bouwstenen voor een effectief minderhedenbeleid



van arbeidsdeelname tot zelforganisatie

bouwstenen voor een effectief minderhedenbeleid



COLOFON

BIJDRAGEN

Naima Charkaoui, Christopher Oliha, Sanghmitra Bhutani, Ali El Bouchttaoui, Katleen De Ridder, Maurits Eycken, Sophia Hoornaert, Veerle Huwé, Poli Roumeliotis, Jacqueline Verlinden, Régine Trouillet, Abderrazak El Omari

VORMGEVING EN PRODUCTIE

quod. voor de vorm. - www.quod.be

COVERBEELD

Irina Riri

BACKCOVER

Jimmy Kets en Duval Guillaume

REDACTIE

Maarten Messiaen

Minderhedenforum vzw

Vooruitgangsstraat 323/4

B-1030 Brussel

Tel: 02 245 88 30

Fax: 02 245 58 32

mail: info@minderhedenforum.be

webstek: www.minderhedenforum.be

november 2006

OVER DE BOUWSTENEN

In 2005 bestond het Minderhedenforum vijf jaar. Met meer dan 300 deelnemers hebben we dat gevierd op onze Open Forumdag van 12 november 2005. In 14 verschillende sessies werd nagedacht, gewerkt en gediscussieerd over actuele thema's die te maken hebben met gelijkwaardig burgerschap voor etnisch-culturele minderheden.

Ons eerste lustrum deed ons tegelijk achteruit en vooruit kijken. Wat is er in de voorbije jaren zoal gebeurd? Zijn de kansen van etnisch-culturele minderheden in de samenleving verbeterd? Welke initiatieven heeft de overheid genomen, en wat was het resultaat ervan? Welke acties heeft het Minderhedenforum zelf ondernomen? En vooral: welke lessen voor de toekomst kunnen we uit dit alles trekken?

Het resultaat van die denkoefening vindt u terug in deze themabrochure. We schuiven negen domeinen naar voor van beleid met betrekking tot etnisch-culturele minderheden: coördinatie en inspraak, onderwijs, werk, inburgering, media, antiracisme, ouderenzorg, jeugdbeleid en zelforganisaties. Het Minderhedenforum heeft de voorbije jaren het beleid in deze domeinen opgevolgd, standpunten ontwikkeld en acties ondernomen. Het spreekt vanzelf dat de thema's in deze brochure niet exhaustief zijn.

Overheden die echt begaan zijn met gelijke kansen zullen zeker op deze domeinen rekening moeten houden met etnisch-culturele minderheden (gedefinieerd als allochtonen, vluchtelingen, woonwagenbewoners). Diversiteit erkennen betekent immers dat op zoveel mogelijk domeinen rekening wordt gehouden met etnisch-culturele minderheden. Dat betekent niet dat 'allochtonen' een speciale behandeling dienen te krijgen. Het betekent dat beleidsmakers bij hun beslissingen en acties rekening moeten houden met de diversiteit in de samenleving en dat ze de meerwaarde van die diversiteit optimaal benutten. Een aanpak die een minderhedenbeleid beperkt tot inburgering en taalcursussen is tot mislukken gedoemd.

Via deze brochure willen we tegelijk een stand van zaken opmaken en onze ideeën over deze thema's doorgeven aan andere organisaties. Elke bouwsteen bevat een schets en een evaluatie van het beleidskader en een reeks aanbevelingen om het beter te doen. We hopen dat de acties en input van het Minderhedenforum inspirerend zullen werken.

Tot slot een woord van dank. Zonder de inzet van vele vrijwilligers en professionelen was deze publicatie nooit mogelijk geweest. Zonder hun dagelijks engagement voor het Minderhedenforum, zonder hun inbreng op discussies als de Forum-estafette en de Open Forumdag, zonder hun deelname aan werkgroepen, platformen en overlegvergaderingen, waren de pagina's van deze brochure leeg gebleven. Ik wil dan ook namens het Minderhedenforum jullie allen, vrijwilligers en medewerkers van verenigingen van etnisch-culturele minderheden en van het Minderhedenforum, bedanken voor jullie engagement.

CHRISTOPHER OLIHA
Voorzitter Minderhedenforum

- actieplan interculturaliseren, *12, 67, 68*
- allochtone leraars, *29, 32, 34*
- allochtone politici, *15*
- antidiscriminatiewet, *19, 20, 21, 22, 40*
- antiracismewet, *18*
- arbeidsdeelname, *34, 37, 39, 42*
- bindende maatregelen, *21, 43, 57*
- Brussel, *6, 11, 15, 55, 60, 71*
- Brussels Platform van Allochtone Verenigen, *12*
- cel diversiteit VRT, *47, 50*
- CGKR, *11, 19, 20*
- charter diversiteit VRT, *47, 50*
- commissie voor interculturele dialoog, *13*
- decreet sociaal-cultureel volwassenenwerk, *25*
- decreet minderhedenbeleid, *6, 11, 12, 25*
- decreet evenredige arbeidsmarktparticipatie, *34, 37*
- decreet gelijke onderwijskansen (GOK), *31, 32, 33*
- decreet inburgering, *55, 57*
- decreet inwerking, *55, 56*
- diversiteitsconsulenten, *38*
- diversiteitsplan, *38, 42, 43, 47*
- diversity mainstreaming *zie* interculturalisering
- FOV, *26*
- hoofddoek, *22*
- Huizen van het Nederlands, *29*
- ICEM, *11, 13, 25, 27, 54, 55*
- ICCM, *25*
- instroom, *32, 34, 38*
- interculturalisering, *8, 16, 27, 61, 62, 66, 67*
- interculturaliteit, *7, 34, 65, 66*
- intercultureel onderwijs, *31, 34*
- interculturele televisie, *50*
- Jobkanaal, *37, 38*
- jongerenverenigingen, *67*
- kansengroepen, *37, 38, 39, 42, 43*
- levensbeschouwelijke neutraliteit, *12*
- lokale overlegplatforms (LOPs), *31, 32*
- managers in diversiteit, *12*
- moedertaalonderwijs, *30, 34*
- ondernemersplatform diversiteit, *37*
- Open Forumdag, *3, 6, 9, 17, 23, 29, 35, 45, 53, 59, 63, 68, 35*
- Ouderen Overleg Komitee (OOK), *6, 12, 62*
- pact van Vilvoorde, *37, 39*
- positieve actie, *34, 37, 38, 47*
- praktijktest, *19, 20, 21, 22, 40, 56*
- rusthuizen, *60*
- sectorconvenants, *38*
- sensibilisering, *14, 20, 21, 22, 34, 46, 49, 61*
- SERV, *6, 12, 37, 39, 70*
- SoCius, *25*
- streefcijfers, *12, 33, 37, 38, 39, 41, 42, 57, 67*
- stemrecht voor migranten, *13, 14, 15*
- Steunpunt Allochtone Meisjes en Vrouwen, *13, 66*
- Steunpunt Jeugd, *65, 66, 69*
- strategisch plan minderhedenbeleid, *11, 13, 15, 27, 47, 55, 61*
- thuiszorg, *61*
- tienprocentregel, *66, 71*
- toeleiding naar werk, *38, 42*
- TrefMedia, *47, 49, 50, 51*
- VDAB, *38, 40, 41, 42, 43, 56*
- Verenigde Verenigingen, *6, 27*
- Vesoc, *37, 46*
- Vlaams Minderhedencentrum, *11, 16, 25, 34, 62*
- Vlaamse Gemeenschapscommissie, *12, 62*
- Vlaamse Jeugdraad, *65, 67*
- VLOR, *12, 33, 71*
- Vlaamse wooncode, *56*
- vluchtelingen, *7, 11*
- vrouwen, *38, 41, 42*
- Work-Up, *25; 26; 28; 29*
- zelforganisatie, *23, 24, 25, 26, 65, 66, 67*

3 Over de bouwstenen

6 Over het Minderhedenforum

9 **BOUWSTEEN I**
Coördinatie en inspraak

17 **BOUWSTEEN II**
Racisme en discriminatie echt aanpakken

23 **BOUWSTEEN III**
Zelforganisaties als stapsteen voor participatie

29 **BOUWSTEEN IV**
Onderwijs dat diversiteit omzet in meerwaarde

35 **BOUWSTEEN V**
Meer en beter werk voor etnisch-culturele minderheden

45 **BOUWSTEEN VI**
Diverse media en evenwichtige beeldvorming

53 **BOUWSTEEN VII**
Kwalitatieve inburgering

59 **BOUWSTEEN VIII**
Ouderenzorg voor iedereen

63 **BOUWSTEEN IX**
Respect voor jongeren

69 **CONCLUSIE**
Tijd voor een masterplan minderheden

OVER HET MINDERHEDENFORUM

Wie zijn we?

Het Forum van Etnisch-Culturele Minderheden is als allochtone koepel de spreekbuis van de etnisch-culturele minderheden in Vlaanderen en Brussel. Via overleg tussen verenigingen stellen wij de overheid beleidsoplossingen voor die vanuit onze achterban komen. Op die manier wil het Minderhedenforum de maatschappelijke positie van etnisch-culturele minderheden verstevigen en de verstandhouding tussen bevolkingsgroepen verbeteren. Om deze missie te realiseren, heeft het Minderhedenforum een drietal brede opdrachten: netwerkvorming, standpuntontwikkeling en belangenverdediging.

Vijftien lidverenigingen, hoofdzakelijk landelijke allochtone federaties, vormen samen het Minderhedenforum. Deze federaties overkoepelen verschillende verenigingen, verspreid over heel Vlaanderen en Brussel. De leden van het Minderhedenforum vertegenwoordigen samen meer dan 700 verenigingen.

Via het Minderhedenforum ontwikkelen deze lidverenigingen gezamenlijke standpunten over de beleidsdomeinen die in deze brochure aan bod komen. Door onze open werking (onder meer werkgroepen en platforms), kunnen ook andere verenigingen hun inbreng doen.

Op die manier kunnen de etnisch-culturele minderheden met één stem voor zichzelf spreken. Ze beschikken zo over een eigen instrument van belangenbehartiging op Vlaams niveau. Daarnaast stimuleren we de informatiedeling en de netwerkvorming in het allochtone middenveld. Zo stellen we een agenda op met sociaal-culturele activiteiten van, voor en door minderheden en verdelen we jobaanbiedingen met aandacht voor gelijke kansen.

Om de twee jaar organiseert het Minderhedenforum een Open Forumdag, een soort van minderhedenparlement. Op dit congres leggen we onze ontwikkelde visies en standpunten voor aan een ruim publiek van etnisch-culturele minderheden en externen.

Het Minderhedenforum is erkend door de Vlaamse overheid binnen het decreet op het Vlaams minderhedenbeleid van 28 april 1998. Het krijgt een structurele subsidie van de Vlaamse overheid, met name van de Minister van Inburgering. Onze medewerkers en vrijwilligers zijn betrokken bij verschillende adviesraden, waaronder die van de VGC, de Vlaamse Onderwijsraad, Sociaal-Economische Raad van Vlaanderen (SERV) en Vlaams Ouderen Overleg Komitee (OOK) en maakt deel uit van de Verenigde Verenigingen.

DE 15 LIDVERENIGINGEN VAN HET MINDERHEDENFORUM

1.	Associazioni Cristiane Lavoratori Italiani Vlaanderen (ACLI-Vlaanderen)
2.	Associazioni Internazionali Federate (A.I.F.)
3.	Federatie Wereldvrouwen
4.	Federatie van Vooruitstrevende Verenigingen (CDF)
5.	Federatie van Marokkaanse Democratische Organisaties (FMDO)
6.	Federatie van Zelforganisaties in Vlaanderen (FZO-VL)
7.	Ghanaba
8.	Internationaal Comité
9.	Latijns-Amerikaanse Federatie (LAF)
10.	Nationaal Comité van Woonwagenbewoners
11.	Platform van de Afrikaanse Gemeenschappen
12.	Solidariteit (Platform van Russisch sprekenden)
13.	Raad van de Afrikaanse Gemeenschappen in Europa/Belgie vzw (RVDAGE)
14.	Turkse Unie Van België
15.	Vertegenwoordiger van de vluchtelingen

Onze visie

Diversiteit erkennen betekent dat je erkent dat gelijke rechten en kansen voor iedereen nodig zijn, ongeacht de etnisch-culturele achtergrond, huidskleur, religieuze, filosofische of persoonlijke overtuiging ...

Het Minderhedenforum ijvert voor een samenleving die inclusief is, waar plaats is voor diversiteiten in alle opzichten en waar iedereen beschikt over gelijke rechten, gelijke kansen en gelijke uitkomsten. Een inclusieve samenleving geeft ruimte aan alle individuen en groepen. Als etnisch-culturele minderheden maken wij immers integraal deel uit van deze maatschappij. Daarom verkiezen we ook de term ‘minderheden’ bóven de term allochtonen, omdat ze benadrukt dat het gaat om (minderheids)groepen binnen eenzelfde maatschappij, en niet om groepen die ‘anders’ zijn dan ‘de rest van de samenleving’, de zogenaamde autochtonen.

In een interculturele maatschappij leven mensen en groepen die in verschillende opzichten van elkaar verschillen, naast maar ook mét elkaar. We praten dan ook liever over ‘interculturaliteit’ dan over ‘multiculturaliteit’, omdat de interactie tussen de verschillende groepen en individuen zo beter in de verf wordt gezet. Interculturaliteit maakt deel uit van een samenleving die in verschillende opzichten divers is.

In navolging van onze visie op een interculturele maatschappij, willen we alle maatschappelijke en politieke actoren met aandrang uitnodigen om binnen hun werkveld en naargelang hun bevoegdheden, werk te maken van diversifiëring en interculturalisering. Erkennen van diversiteit betekent immers ook dat rekening wordt gehouden met de specifieke noden en behoeften van bepaalde groepen.

In de inclusieve samenleving gelden gelijke rechten, gelijke kansen en gelijke uitkomsten voor iedereen, ongeacht hun huidskleur, hun etnisch-culturele achtergrond of hun levensbeschouwelijke overtuiging. De realisatie hiervan is voor ons de ware betekenis van 'integratie'. Dit betekent dat de verantwoordelijkheid voor integratie niet enkel bij de etnisch-culturele minderheden ligt, maar bij alle maatschappelijke actoren: beleidsverantwoordelijken, media, de onderwijs-wereld, ondernemingen, verenigingen, Integratie omvat een volwaardige integratie in het onderwijs, op de arbeidsmarkt, in het politieke leven en in het sociale leven.

BOUWSTEEN I

Coördinatie en inspraak

DOOR NAIMA CHARKAOUI

“Al te vaak moeten we vaststellen dat inspraak schijn blijft.

Doorgaans betreft de overheid minderheden helemaal niét, of vraagt pas hun mening wanneer de echte beslissingen al genomen zijn.”

Christopher Oliha op de Open Forumdag 2005

CIJFERS

Hoeveel vreemdelingen zijn er in België?

Belgen bij geboorte, Belgen van vreemde origine en buitenlanders in België op 1 januari 2002.

VREEMDELINGEN IN BELGIË			
1.	aantal Belgen als Belg geboren	86%	8.861.632
2.	aantal vreemdelingen	8%	846.734
3.	vreemdelingen bij geboorte en vervolgens Belg geworden	6%	601.359

bron: Nicolas PERRIN, GÉDAP-UCL, *Département des Sciences de la Population et du Développement*, Université catholique de Louvain.

Wat is het gewicht van de verschillende gemeenschappen in België?

De 15 belangrijkste buitenlandse bevolkingsgroepen in België op 1 januari 2002.

BUITENLANDSE BEVOLKINGSGROEPEN		
1.	Italië	190.792
2.	Frankrijk	111.146
3.	Nederland	92.561
4.	Marokko	90.657
5.	Turkije	47.044
6.	Spanje	44.962
7.	Duitsland	34.667
8.	Groot-Brittannië	26.365
9.	Portugal	25.755
10.	Griekenland	17.579
11.	Congo (DRC)	13.670
12.	Verenigde Staten	11.814
13.	ex-Joegoslavië	11.518
14.	Polen	9.633
15.	Algerije	7.382

bron: Nicolas PERRIN, GÉDAP-UCL, *Département des Sciences de la Population et du Développement*, Université catholique de Louvain.

BELEIDSKADER

Het duurde tot eind jaren '80 voor de overheid 'het migrantenprobleem' ontdekte. In 1990 maakt Koninklijk Commissaris Paula D'Hondt een lijvig rapport, waarvan vooral bekend bleef dat niemand het las. 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 culturele diversiteit. D'Hondt vernoemde ook het belang om migranten bij de overheid te betrekken.

Bij de staats hervorming van 1980 werd in Vlaanderen de Vlaamse Gemeenschap bevoegd voor 'onthaal en integratie van 'inwijkelingen'. Het vreemdelingenbeleid op zich (toelating, verblijfsstatuut en uitzetting) bleef een federale aangelegenheid. Ook de instrumenten tegen racisme en discriminatie situeerden zich vooral op federaal niveau. Zo ging in 1993 het Centrum voor Gelijkheid van Kansen en voor Racismebestrijding van start. De afstemming tussen het federale niveau en de gemeenschappen en gewesten, gebeurt via Interministeriële Conferenties.

Vlaanderen begon aan een 'migrantenbeleid' te denken begin jaren '90. Dit groeide uit een categoriaal welzijnszorgbeleid dat zich in de jaren '80 ontwikkelde. In 1994 werd een eerste *strategisch plan minderhedenbeleid* gemaakt, dat in 1996 werd geactualiseerd. Hoewel de Vlaamse Regering een aanzet tot actualisering goedkeurde in 2004, is er 10 jaar na dit eerste strategisch plan nog steeds geen nieuw plan.

In 1998 keurde het Vlaams Parlement wel het *minderheden decreet* goed. Dat definieert het minderhedenbeleid als inclusief (het moet binnen de verschillende sectoren gerealiseerd worden), en gedifferentieerd naar de verschillende doelgroepen (allochtonen, nieuwkomers en vluchtelingen). Het omvat 3 sporen: emancipatie van de 'doelgroepen', onthaal van nieuwkomers en opvang op de domeinen welzijn, gezondheidszorg en onderwijs. Het decreet erkent en structureert de integratiesector (integratiecentra, integratiediensten en het Vlaams Minderheden centrum) en richt het Minderhedenforum op.

Doordat het minderhedenbeleid inclusief is, is coördinatie tussen de verschillende sectoren onontbeerlijk om de coherentie te bewaken. Hiervoor staan een coördinerend minister en een coördinerende commissie in. De functie van coördinerend minister werd tot 2004 ingevuld door de minister van Welzijn, daarna door de minister van Inburgering. De Interdepartementale Commissie Migranten (ICM) ging in 1990 van start, en werd in 1996 omgedoopt tot Interdepartementale Commissie Etnisch-culturele Minderheden (ICEM). In deze commissie komen ambtenaren uit verschillende sectoren samen. De betekenis van de Commissie blijft echter beperkt, onder meer door een onduidelijke taakstelling.

Volgens het strategisch plan minderhedenbeleid van 1996 is de structurele betrokkenheid van etnisch-culturele minderheden een kritische succesfactor van het beleid. Het decreet van 1998 richt

daartoe het ‘forum van organisaties van etnisch-culturele minderheden’ op (art. 9). Het huidige Minderhedenforum startte in 2000 met een beperkte ondersteuning, en moet tot op vandaag zijn opdracht van advisering van het beleid in alle beleidsdomeinen waarmaken met een minimaal personeelsbestand. Het minderhedendecreet maakt geen enkele specifieke melding van de allochtone verenigingen. Hun rol in de emancipatie van etnisch-culturele minderheden wordt nergens expliciet erkend. De meeste verenigingen die het Forum uitmaken, zijn enkel erkend als sociaal-culturele vereniging.

Het minderhedendecreet belast de adviesraden om concrete maatregelen te nemen om de ‘doelgroepen’ bij hun besluitvorming te betrekken (art. 8). De ICEM-jaarrapporten maken vanaf 2000 echter geen melding meer van de voortgang inzake de betrokkenheid van etnisch-culturele minderheden bij adviesraden.

De nieuwe Vlaamse Regering die in 2004 aantrad, stelt voor het eerst een minister van Inburgering aan, Marino Keulen. Deze krijgt de bevoegdheid over het gehele minderhedenbeleid, een bevoegdheid die voordien door de Minister van Welzijn werd opgenomen. De nieuwe minister benadrukt de noodzaak van samenleven in diversiteit en de verantwoordelijkheid van alle burgers daarin. De eerste jaren van de legislatuur gaat de meeste aandacht naar inburgering in de enge zin (zie BOUWSTEEN VII). In 2006 maakt hij 5 miljoen euro vrij voor projecten van *managers in diversiteit*. Ten slotte stelt de minister een hervorming van het hele minderhedenbeleid in het vooruitzicht, waarvoor eind 2006 een audit van de minderhedensector start.

Het Minderhedenforum is vandaag betrokken bij de Vlaamse Onderwijsraad, de SERV, het Ouderen Overleg Komitee en de adviesraden van de Vlaamse Gemeenschapscommissie. Aanvankelijk ging het om deelname in suborganen zonder direct beslissingsrecht, met name de Commissie gelijke kansen (VLOR) en de Commissie diversiteit (SERV). Sinds 2006 heeft het Minderhedenforum via de Staten-Generaal van het Middenveld ook vertegenwoordigers in andere raden van de VLOR, waaronder de Algemene Raad. Voor het overige is de etnisch-culturele representativiteit van Vlaamse adviesraden onbestaand. Verschillende adviesraden tellen geen enkele persoon met een andere etnisch-culturele afkomst. Voor de sectoren Cultuur, Jeugd en Sport lanceerde bevoegd Minister Bert Anciaux begin 2006 een *actieplan interculturaliseren*, dat onder meer een streefcijfer van 10 procent vooropstelt voor de diversiteit in de betreffende adviesraden.

De VGC in Brussel doet het iéts beter, maar de vertegenwoordiging blijft ondermaats in verhouding tot de diversiteit van de Brusselse bevolking. In Brussel steunt de Vlaamse Gemeenschapscommissie (VGC) sinds 2003 de werking van het Brussels Platform van Allochtone Verenigingen, een deelwerking van het Minderhedenforum. Dit heeft op Vlaams-Brussels niveau een analoge opdracht als het Minderhedenforum.

Op federaal niveau bestaat er geen orgaan of aanspreekpunt namens de etnisch-culturele minderheden. Dit heeft onder meer te maken met de afwezigheid van een tegenhanger van het Minderhedenforum in Franstalig België. In losstaande initiatieven, focust de federale overheid op

dialog. Zo ging in 2004 een commissie voor interculturele dialoog van start, die in 2005 haar eindrapport afleverde. Daarnaast werden enkele overlegmomenten met en tussen vertegenwoordigers van erkende levensbeschouwingen georganiseerd.

Deelname aan het politieke leven is een andere dimensie van inspraak en participatie. Zo zagen we de voorbije decennia het aantal verkozenen en mandatarissen van allochtone origine voorzichtig toenemen, van lokaal tot Vlaams en federaal niveau. De deelname beperkt zich vooral tot wetgevende organen (gemeenteraden, parlement) en is erg klein op uitvoerend niveau. Zo was er nog geen enkele Vlaamse minister van allochtone origine.

Een ander dossier is het stemrecht. In 1999 zette de Belgische overheid een Europese richtlijn om die gemeentelijk (en Europees) kiesrecht toekent aan EU-burgers. Het debat over het stemrecht voor andere niet-Belgen kreeg hiermee een nieuwe dimensie. Na jarenlange maatschappelijke discussie, keurde de Kamer in februari 2004 het gemeentelijk stemrecht voor niet-EU-burgers goed. Het ging enkel om het actief kiesrecht (een stem uitbrengen), niet om het recht op verkiesbaarheid (passief kiesrecht), voor mensen die vijf jaar legaal in het land wonen. Niet-EU-burgers die willen gaan stemmen, moeten zich inschrijven en een verklaring ondertekenen onder andere de Belgische grondwet te respecteren.

Ten slotte dient vermeld dat er binnen het minderhedenbeleid en vanuit het gelijke kansenbeleid vaak speciale aandacht gaat naar de situatie van vrouwen bij etnisch-culturele minderheden. Zo bestaat sinds 2000 het Steunpunt Allochtone Meisjes en Vrouwen. Het SAMV wil vanuit een gelijke kansenperspectief het emancipatieproces van allochtone meisjes en vrouwen onderbouwen.

PIJNPUNTEN

Het algemeen minderhedenbeleid scoort onvoldoende. Van coördinatie van het Vlaams minderhedenbeleid is in de praktijk weinig te merken. Het uitblijven anno 2006 van een nieuw strategisch plan minderhedenbeleid, over de grenzen van de verschillende beleidsdomeinen heen, is hiervoor exemplarisch. Het is onvoorstelbaar dat op dit moment het minderhedenbeleid, dat toch telkens weer een belangrijke maatschappelijke uitdaging genoemd wordt, te herleiden is tot de som van beleidsmaatregelen in verschillende sectoren. Van overkoepelende doelstellingen of intensieve afstemming is geen sprake. Er bestaat niet eens een gemeenschappelijke terminologie noch definitie.

Een andere zwakke plek blijft de monitoring van het beleid. De jaarrapporten van ICEM zijn een opsomming van acties, géén opvolging van het resultaat ervan, laat staan een kritische evaluatie in verhouding tot de doelstellingen.

Ook op federaal niveau blijft het wachten op een kritische en systematische evaluatie van beleidsinstrumenten. Coördinatie tussen beleidsniveaus blijft eveneens een zwakke plek.

Verder kunnen we zonder twijfel stellen dat de inspraak van etnisch-culturele minderheden bij het beleid ondermaats blijft. Enerzijds wordt het Minderhedenforum erkend, maar noch het forum noch zijn leden krijgen de nodige ondersteuning om hun beleidsopvolgende taak waar te maken in de verschillende prioritaire domeinen van het minderhedenbeleid. Tegelijk blijken de adviesraden nauwelijks belang te hechten aan de betrokkenheid van etnisch-culturele minderheden. In de meeste adviesraden zijn minderheden niet of nauwelijks aanwezig, noch als groep noch individueel. Als minderheden al vertegenwoordigd zijn, is het vooral in een vrijblijvende rol.

Op federaal niveau is het nog erger gesteld met de betrokkenheid van etnisch-culturele minderheden. De weinige initiatieven zijn ad hoc en beperkt van aard. De ad hoc dialoog tussen experts is belangrijk en nuttig maar is toch nog iets anders dan structurele betrokkenheid van etnisch-culturele minderheden zelf. Ook de focus op levensbeschouwelijke gesprekspartners is eenzijdig: de identiteit van etnisch-culturele minderheden laat zich immers niet herleiden tot de levensbeschouwelijke dimensie.

Wat betreft de politieke participatie van etnisch-culturele minderheden is de invoering van het gemeentelijk stemrecht voor migranten, eerst voor EU'ers en later ook voor niet-EU-burgers, ongetwijfeld een doorbraak. Toch laat deze maatregel een bittere nasmaak na.

In de uiteindelijke regeling krijgt stemrecht een beperkte invulling (enkel actief kiesrecht, enkel gemeentelijk niveau) en blijkt de weg naar het kieshokje met hindernissen bezaaid. Bovendien moeten kandidaat-stemgerechtigden een verklaring ondertekenen dat ze de Belgische grondwet en de mensenrechten onderschrijven. Inhoudelijk is daar niets mis mee. Maar aangezien alle burgers sowieso deze regels moeten respecteren, bevestigt deze eis, enkel aan het adres van niet-EU-burgers, vooral het wantrouwen van de Belgische overheid in deze burgers.

De uiteindelijke invoering van het stemrecht verliep bijzonder moeizaam. Wat een oefening en democratie en participatie had moeten worden, werd een partijpolitiek spel. De praktische uitwerking van het stemrecht kwam héél laat op gang, omdat de omzendbrief pas op 3 februari 2006 in het Staatsblad verscheen. De Vlaamse overheid schoof de verantwoordelijkheid voor het informeren en sensibiliseren van de 'nieuwe' burgers volledig af op de steden en gemeenten en op allochtone verenigingen. Gezien de desastreuze omstandigheden mag het resultaat een succes heten. Ruim 15,7 procent van het aantal niet-EU-burgers in België registreerde zich. Opvallend: op plaatsen waar er een sterke sensibiliseringscampagne gevoerd werd, registreerde zich meer dan 40 procent van de niet-EU-kiezers.

Wat de politieke mandatarissen betreft, zien we een gestage verbetering van de representativiteit. Toch is het politiek personeel op de verschillende beleidsniveaus nog steeds verre van representatief voor de bevolking. Vooral op uitvoerend niveau (schepencolleges, ministerraden) is het vaak vergeefs zoeken naar mensen van buitenlandse origine. Het dient ook benadrukt dat diversiteit in het politiek personeel op zich een waarde is. Het valt niet te verwarren met de inspraak van etnisch-culturele minderheden als maatschappelijke groep. Daarvoor is vooral een sterke stem vanuit het geor-

ganiseerd middenveld nodig. Allochtone politici zijn immers niet noodzakelijk vertegenwoordigers van etnisch-culturele minderheden, zelfs al worden ze vaak zo voorgesteld.

WAT HET MINDERHEDENFORUM DOET

Het Minderhedenforum heeft ontwikkelingen in het minderhedenbeleid sinds zijn bestaan nauw opgevolgd. We ontwikkelden een reeks basisstandpunten over het minderhedenbeleid, die dienden als gemeenschappelijk vertrekpunt voor de belangenbehartiging van etnisch-culturele minderheden op dit beleidsdomein (*zie www.minderhedenforum.be/minderhedenbeleid*).

Het streven naar gelijkwaardige participatie en naar respect tussen etnisch-culturele groepen zijn onze overkoepelende doelstellingen. Inhoudelijk legt het Minderhedenforum de nadruk op de domeinen onderwijs, tewerkstelling en beeldvorming, zonder afbreuk te doen aan andere belangrijke thema's zoals inburgering, welzijn, wonen, enzovoort, én voor horizontale thema's als Brussel en gender. 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 allochtonen (zoals het ondertekenen van een verklaring om stemrecht te genieten).

Vanuit deze visie hebben we ons steeds actief ingezet voor kiesrecht voor alle burgers die hier duurzaam verblijven, op alle beleidsniveaus. Voor het Minderhedenforum spreekt het voor zich dat wie duurzaam in een samenleving verblijft, wie een leven leidt dat wordt geregeld door alle regels die er gelden en wie bijdraagt via belastingen, ook het recht en zelfs de plicht heeft tot inspraak in het totstandkomen van die regels. Samen met vele andere organisaties, heeft het Minderhedenforum zich ingezet om dit stemrecht te realiseren. Hoewel we verschillende bedenkingen hebben bij de praktische regeling van het gemeentelijk stemrecht, is het een belangrijke doorbraak dat het gemeentelijk stemrecht er uiteindelijk is gekomen.

Het Minderhedenforum speelde een belangrijke rol bij de actualisering van het strategisch plan minderhedenbeleid. Die onderneming begon in 2002 en is nog steeds niet afgerond. Het zetelde naast vertegenwoordigers van ministers en administraties in de vaste plangroep die het strategisch plan minderhedenbeleid voorbereidde. Verschillende van de inhoudelijke accenten van het Minderhedenforum zijn terug te vinden in de tekst die de Vlaamse Regering in 2004 goedkeurde. Helaas bleef het sindsdien stil rond het strategisch plan: hoewel sommige acties werden opgenomen door individuele ministers, zijn er geen tekenen dat het plan in zijn geheel verder wordt uitgewerkt en geïmplementeerd.

Bij het begin van de legislatuur kondigde minister van Inburgering Marino Keulen aan dat hij het minderhedenbeleid wou hervormen. Het Minderhedenforum greep deze gelegenheid aan om een denkoefening te doen over de gewenste hervormingen van het minderhedenbeleid.

In ons basisstandpunt pleiten we ervoor dat de huidige integratiesector zich meer zou richten naar de brede samenleving, door te werken aan interculturalisering (of ‘diversity mainstreaming’) en aan begrip tussen etnisch-culturele groepen. De etnisch-culturele minderheden zélf, met hun eigen verenigingen, zouden een grotere rol en verantwoordelijkheid moeten krijgen om te werken aan *empowerment* van hun achterban. Zij versterken het burgerschap van etnisch-culturele minderheden, realiseren de betrokkenheid van hun achterban bij het beleid op verschillende niveaus, en vervullen een brugfunctie naar de hele samenleving. (zie ook BOUWSTEEN III).

In het minderhedenbeleid komt steeds de vraag terug naar de wenselijkheid van een aparte definitie en/of benadering van etnisch-culturele minderheden. Indien in onze samenleving etnisch-culturele achtergrond niet relevant was, hoefden we niet te spreken van etnisch-culturele minderheden of allochtonen of wat dan ook. Aangezien iemands afkomst echter in grote mate iemands kansen en sociale interacties bepaalt, moeten we ook de groepen durven benoemen waarover het gaat. Dit laat dan ook toe om de precieze doelstelling van een beleid te definiëren, en om de resultaten ervan op te volgen.

Het Minderhedenforum ontwikkelde in dit kader een werkdefinitie van het brede begrip ‘etnisch-culturele minderheden’. Het werd: groepen van personen die in etnisch en/of cultureel oogpunt verschillend zijn of lijken van de meerderheid in een bepaald land. Aan de term is géén waardeoordeel verbonden. Omdat het herkennen van een ‘verschil’ in de definitie centraal staat, speelt een mix van objectieve kenmerken als de geboorteplaats en subjectieve kenmerken (bijvoorbeeld hoe beschouwen anderen je en hoe beschouw je jezelf) een rol bij het bepalen of een persoon al dan niet behoort tot etnisch-culturele minderheden. ‘Minderheden’ of ‘meerderheid’ zijn dan ook geen categorieën of hokjes zijn waarin je mensen zo maar kan indelen. De definitie is niet meer dan een werkinstrument, dat toelaat een beleid te voeren en te evalueren.

BOUWSTEEN II
Racisme en discriminatie
echt aanpakken

DOOR NAIMA CHARKAOUI

*“Hoewel er nog nooit zoveel informatie is gegeven over discriminatie
en mensenrechten is de kennis hieromtrent historisch laag.
En de kennis is nodig om assertief op te treden.”*

*Jos Vander Velpen
op het debat over discriminatie tijdens de Open Forumdag 2005*

HET CIJFER

Waar duikt racisme op?

Overzicht racismeklachten 2005 per sector.

	SECTOR	ABSOLUUT CIJFER	%
1.	Totaal	1022	100 %
2.	Werkgelegenheid	156	15 %
3.	Openbare diensten	143	14 %
4.	Media/Propaganda	130	13 %
5.	Samenleving	115	11 %
6.	Onderwijs	99	10 %
7.	Ordediensten	92	9 %
8.	Private diensten	89	9 %
9.	Huisvesting	80	8 %
10.	Privé-leven	37	4 %
11.	Gerecht	33	3 %
12.	Andere	42	4 %

bron: Jaarverslag 2005, Centrum voor Gelijkheid van Kansen en voor Racismebestrijding.

BELEIDSKADER

Sinds de jaren '60 al wordt in België geijverd voor een wettelijk kader dat racisme verbiedt. In 1981 werd eindelijk de *antiracismewet* aangenomen, 15 jaar na het VN-verdrag inzake de uitbanning van alle vormen van rassendiscriminatie. De antiracismewet verbiedt discriminatie wegens een zogenaamd ras, huidskleur, afkomst of nationale of etnische afstamming. De wet bestraft ook het aanzetten tot rassenhaat. In 1995 werd een wet aangenomen die negationisme verbiedt.

In 2000 nam de Europese Unie twee richtlijnen aan die discriminatie op basis van zogenaamd ras, etnische afstamming, godsdienst of overtuiging, handicap, leeftijd of seksuele geaardheid verbieden: de *richtlijn tot instelling van een algemeen kader voor gelijke behandeling in arbeid en beroep*, en de *richtlijn houdende toepassing van het beginsel van gelijke behandeling van personen ongeacht ras of etnische afstamming*. Deze richtlijnen zijn omgezet in Belgische wetgeving door de antidiscriminatiewet van 25 februari 2003 en een reeks gemeenschaps- en gewestdecreten.

De *antidiscriminatiewet* verbiedt directe en indirecte discriminatie en breidt de discriminatiegronden uit. De wet geldt in alle domeinen van het openbaar leven: bij openbare diensten, bij het aanbieden van goederen of diensten en op de arbeidsmarkt. Strafbare feiten die gepaard gaan met discriminatie worden extra streng bestraft, en slachtoffers worden beter beschermd (bijvoorbeeld bescherming van de werknemer die slachtoffer is van discriminatie). In de loop van 2006 werd een aanpassing aangekondigd aan het wetgevend kader tegen racisme en discriminatie. De verschillende wetten worden meer op elkaar afgestemd om beter te beantwoorden aan de eisen gesteld door de Europese Richtlijn.

De uitvoering van de antiracisme- en antidiscriminatiewet is in handen van het Centrum voor Gelijkheid van Kansen en voor Racismebestrijding, opgericht in 1993. Het CGKR is een 'autonome openbare dienst' verbonden aan de federale overheid. CGKR verzamelt klachten over racisme of discriminatie, en kan die behandelen door advies, doorverwijzing, bemiddeling of gerechtelijke stappen. Daarnaast spoort het CGKR discriminaties op in domeinen zoals werk, onderwijs en gezondheidszorg, onder meer met het oog op het formuleren van beleidsvoorstellen.

In 2005 behandelde het CGKR 1.022 meldingen van racisme en raciale discriminaties, tegenover 924 het jaar voordien. Vijftien procent daarvan ging over racisme op de werkvloer. Dat is het hoogste cijfer in 10 jaar. Via doorverwijzing, informatie en advies, overleg en onderhandeling kon het Centrum naar eigen zeggen in veel gevallen snel resultaat boeken. Maar veruit de meeste gevallen van racisme blijven ongestraft omdat het onmogelijk is om harde bewijzen aan te dragen.

De antidiscriminatiewet van 2003 pakt een heikel punt aan: de bewijsvoering van discriminatie. Het blijft voor een slachtoffer vaak moeilijk om te bewijzen dat er van discriminatie sprake was. Daarom keurde het parlement in 2003 de praktijktests principieel goed als onderdeel van de antidiscriminatiewet.

Een *praktijktest* is een formeel georganiseerde situatietest: bijvoorbeeld wanneer twee jongeren die enkel in afkomst verschillen zich bij een discotheek aandienen, en slechts één van hen mag binnen, dan is er een vermoeden van discriminatie. Hetzelfde geldt wanneer twee kandidaten met hetzelfde profiel maar een ander geslacht zich voor een job aandienen, en één wordt afgewezen. Zo'n situatietest moet aan strikte voorwaarden voldoen om geldig te zijn, en beschermt op die manier alle betrokken partijen.

Tot op heden is er echter geen regeling (Koninklijk Besluit) die de praktijktest mogelijk maakt. Een poging hiertoe door Minister Christian Dupont in april 2005, stuitte op onverwachte tegenstand. Een deel van de economische en politieke wereld blokkeerde de uitvoeringsbesluiten door ze af te doen als 'spionage'. Nochtans voorzag de regeling volgens de Liga voor de Mensenrechten voldoende garanties voor de rechten van de verdachten.

In juli 2004 keurde het federaal kernkabinet een *actieplan inzake racisme, antisemitisme en xenofobie* goed. Het plan bevat 10 punten, onder meer over de toepassing van de antidiscriminatiewetgeving; de opvolging van klachten; de rol van media, in het bijzonder internet en de oprichting van een barometer van de verdraagzaamheid.

Naast deze centrale instrumenten tegen discriminatie, bestaat er in bepaalde sectoren een extra eigen regelgeving, al dan niet met een eigen klachtenprocedure. Zo was er in het Vlaams onderwijs de non-discriminatieverklaring, en de procedure bij de 'Beobemi' (zie BOUWSTEEN IV). In de media kan de Raad voor Journalistiek uitspraak doen over klachten. (zie BOUWSTEEN VI). Klachten over racisme of geweld bij de politie, kunnen gemeld worden aan het Comité P.

Naast de juridische strijd tegen discriminatie, gaat ook aandacht naar sensibilisering. Hier is geen duidelijk beleidskader: initiatieven zijn vooral ad hoc van aard. Zo spreekt het federaal actieplan tegen racisme over de oprichting van lokale platformen voor democratie, en verspreidt het Centrum voor Gelijkheid van Kansen en voor Racismebestrijding regelmatig promotiemateriaal tegen racisme.

PIJNPUNTEN

Het bestaan van een wettelijk en institutioneel kader voor de strijd tegen racisme en discriminatie is, hoewel niet altijd optimaal uitgewerkt, een belangrijke troef. Maar de reële afdwinging van de wetgeving is een groot pijnpunt. De meeste gevallen van racisme en discriminatie blijven onbestraft. Veel slachtoffers kennen hun rechten niet of weten niet bij wie ze klacht kunnen indienen. Wie wel klacht indient, staat niet sterk in zijn of haar schoenen omdat het in de praktijk moeilijk te bewijzen is dat er discriminatie is geweest. Dat ontmoedigt mensen om nog klacht in te dienen.

De cijfers over klachten van discriminatie bieden slechts een schijn van objectiviteit omdat ze slechts het topje van de ijsberg zijn. Het is absoluut noodzakelijk dat racisme en discriminatie geme-

ten en bewezen kunnen worden door middel van wettelijk geregelde praktijktests. Deze moeten een algemeen aanvaard en vrij te gebruiken middel worden om discriminatie te bestrijden.

Het is absoluut noodzakelijk dat racisme en discriminatie gemeten en bewezen kunnen worden door middel van wettelijk geregelde praktijktests. Deze moeten een algemeen aanvaard en vrij te gebruiken middel worden om discriminatie te bestrijden.

Een ander pijnpunt is de onduidelijkheid over de geldigheid van de antidiscriminatiewet in domeinen die onder de bevoegdheid van gemeenschappen of gewesten vallen. De Europese Richtlijn – en het gezond verstand – vereist zonder twijfel dat de antidiscriminatiewetgeving geldt op alle domeinen en voor alle openbare diensten op het hele grondgebied. Nochtans gaan er soms stemmen op dat de wet niet geldt op bevoegdheidsdomeinen van Gemeenschappen of Gewesten, zoals het onderwijs. Tot op heden is hierover geen duidelijkheid. Er moet dan ook een duidelijk en ondubbelzinnig wetgevend kader van antidiscriminatie komen op het regionale niveau.

In het algemeen ontbreekt een gecoördineerde aanpak tegen racisme en discriminatie. Het federaal actieplan tegen racisme leest meer als een opsomming van losstaande ideeën, dan als een samenhangend plan. Bovendien is de uitvoering ervan onduidelijk. Een nationaal actieplan tegen racisme blijft uit.

Hetzelfde geldt voor sensibiliseringsinitiatieven. Echt zichtbare (lees: grootschalige) campagnes tegen racisme en discriminatie, vergelijkbaar met campagnes tegen bijvoorbeeld roken, heeft de overheid tot dusver nog niet op de publieke opinie los gelaten. De overheid moet inspanningen doen voor een grootschalige en systematische sensibilisering om alle vormen van racisme te voorkomen.

Een systematische sensibilisering in het onderwijs, als tegengewicht voor de banalisering van racisme en discriminatie, is een absolute noodzaak. Men kan de publieke opinie duidelijk maken dat iedereen slachtoffer kan worden van vooroordelen en uitsluiting, en dat het de overheid menens is met de bestrijding ervan. Er moet meer aandacht worden besteed aan cultureel racisme ('bepaalde culturen zijn inferieur') en moslimhaat, een fenomeen dat sterk in opmars is sinds 11 september 2001.

WAT HET MINDERHEDENFORUM DOET

Het spreekt vanzelf dat het Minderhedenforum gekant is tegen alle discriminatie. Vanuit zijn eigenheid besteedt het Minderhedenforum vooral aandacht aan discriminatie op basis van afkomst, huidskleur, levensbeschouwing of cultuur, maar het Minderhedenforum veroordeelt ook nadrukkelijk alle andere vormen van discriminatie (bijvoorbeeld geslacht, leeftijd, sociale klasse, seksuele voorkeur, gezondheidstoestand). De strijd tegen discriminatie is dan ook, gekoppeld aan de strijd voor gelijke rechten en gelijke kansen, een rode draad doorheen al onze standpunten.

Het Minderhedenforum ontwikkelde een reeks basisstandpunten over racisme en antidiscriminatie, die dienden als gemeenschappelijk vertrekpunt voor de belangenbehartiging van etnisch-culturele minderheden op dit beleidsdomein (zie www.minderhedenforum.be/antiracisme). Uitgangspunt daarbij is dat het belangrijk is dat de strijd tegen racisme en discriminatie rust op een stevige wettelijke en juridische basis. Zo ijvert het Minderhedenforum ervoor, zowel bij verantwoordelijk minister Dupont als bij het parlement, om zo snel mogelijk een regeling voor de praktijktest in te voeren, zoals voorzien in de antidiscriminatiewet. Het Minderhedenforum heeft het draagvlak voor het invoeren van de praktijktest al helpen verbreden, door misverstanden uit de weg te helpen. Zo wordt de praktijktest in de media niet langer louter afgeschilderd als 'spionage'.

Racisme en discriminatie kunnen niet uit de wereld geholpen worden door wetten en rechtszaken alleen. Ook mentaliteitsverandering – dus sensibilisering – is belangrijk. De leden van het Minderhedenforum dragen hiertoe bij doorheen verschillende activiteiten van kennismaking en dialoog tussen verschillende etnisch-culturele groepen. Het Minderhedenforum zelf stelt in zijn standpunten en bijeenkomsten het streven naar meer respect centraal. Het Minderhedenforum neemt ook deel aan het samenwerkingsverband Initiatief, dat in maart 2002 een gelijke kansenmanifestatie opzette en momenteel doorheen heel Vlaanderen gelijke-kansen-gesprekken organiseert (www.gelijkekansengesprekken.be). In 2006 startte het Minderhedenforum een eigen sensibiliseringscampagne onder de titel 'Moet elke allochtoon voetballer worden om aanvaard te worden?', met o.m. affiches en een filmje in de cinemazalen.

Een ander dossier waar het Minderhedenforum herhaaldelijk van zich liet horen, is discriminatie op basis van de hoofddoek. Ons uitgangspunt is dat een verbod op hoofddoeken in het onderwijs of op de werkvloer een vorm van discriminatie is. Een hoofddoekverbod draagt ons inziens niet bij tot de emancipatie van de allochtone vrouw.

Onderwijs en werk zijn veel belangrijker voor emancipatie dan kledij. Net op deze domeinen zien meisjes en vrouwen hun kansen gehypothekeerd door discriminatie op basis van de hoofddoek. Bovendien is een hoofddoekenverbod levensbeschouwelijk allerminst neutraal. Ook wij pleiten voor een scheiding van religieuze en politieke macht, maar we opteren voor een actieve, pluralistische invulling van die neutraliteit. Neutraliteit van instituten valt niet te verwarren met uniformiteit van personen: individuen dienen professioneel met hun verschillende persoonlijke affiniteiten om te gaan, eerder dan die te verstoppen achter een schijnbare neutraliteit.

Vanuit deze overtuigingen dringt het Minderhedenforum aan op een algemene regeling die hoofddoeken op scholen of werkvloeren toelaat. Wel kunnen er grenzen gesteld worden. Zo verzet het Minderhedenforum zich niet tegen een boerkaverbod.

BOUWSTEEN III

Zelforganisaties als stapsteen voor participatie

DOOR JEROEN VAN HOVE EN NAIMA CHARKAOUI

“Zelforganisaties krijgen te weinig middelen om slagkracht te ontwikkelen.

De structurele ondersteuning van de Vlaamse gemeenschap is goed om twee tot drie medewerkers per landelijke federatie mee te betalen.

Dat is veel te weinig.

Het allochtoon middenveld wil zo snel mogelijk mee zijn met het autochtoon middenveld in Vlaanderen.”

Hüseyin Aydinli

op het debat over zelforganisaties tijdens de Open Forumdag 2005

HET CIJFER

Bereikt het traditionele Vlaamse middenveld allochtonen?

Percentage allochtonen en autochtonen (ouder dan 15 jaar) dat lid is van een club of een organisatie.

		ALLOCHTONEN	AUTOCHTONEN
1.	Lid	21,7	40,8
2.	Geen lid	78,3	59,2

bron: Universitaire Instelling Antwerpen en Université de Liège, *Panelstudie van Belgische Huishoudens (PSBH)*. Bewerking Steunpunt GKB (2000).

ZIJN ZELFORGANISATIES GOED VOOR INTEGRATIE ?

“We menen ook dat we op basis van empirisch onderzoek mogen aannemen dat organisaties kunnen bijdragen aan de integratie van migranten in de Nederlandse samenleving en aan het functioneren van de democratie. Immigranten die te zwak zijn om hun belangen en ideeën individueel te verdedigen, worden beter gehoord als ze georganiseerd zijn. Een vrijwillige organisatie fungeert als megafon voor de individuele leden. Door in een organisatie te werken, ontwikkelen de leden vaardigheden en competenties als vergaderen, omgaan met gemeentelijke instanties, omgaan met de achterban en vergaren zij ook uitgebreide kennis van de samenleving. Vaardigheden en kennis nemen zo toe. Deelname in zelforganisaties bevordert ook participatie op andere terreinen.”

bron: Penninx, Rinus, van Heelsup, Anja. *Bondgenoot of spelbreker? Organisaties van immigranten en hun mogelijke rol in integratieprocessen* (2004).

BELEIDSKADER

Het allochtoon verenigingsleven is geleidelijk gegroeid. Verschillende groepen uit verschillende gemeenschappen hebben in de laatste decennia zelforganisaties opgericht. In 1995 kwam er een decretale erkenning van verschillende ‘landelijke verenigingen van migranten’, kortweg federaties. Met een gelijkaardig statuut als dat van de traditionele Vlaamse verenigingen maakte het Vlaams beleid de professionele ondersteuning mogelijk van het allochtone verenigingsleven.

Dit prille verenigingsleven werd vanaf 1993 ondersteund door het Intercultureel Centrum voor Migranten (ICCM), dat tegelijk de promotie van culturele diversiteit binnen het brede culturele vel moest promoten. De werking van het ICCM werd in 2002 stopgezet met de bedoeling zijn werking te integreren in de werking van de verschillende ‘reguliere’ culturele steunpunten. Zo werd de ondersteuning van allochtone verenigingen overgenomen door SoCiuS, het Steunpunt voor Sociaal Cultureel Werk.

De verenigingen van etnisch-culturele minderheden zijn sociaal-culturele verenigingen die erkend worden omwille van hun emanciperende functie die zowel gemeenschapsvormend als sociaal activerend is. De regelgeving voor allochtone verenigingen wordt door het nieuwe decreet op het sociaal-cultureel volwassenenwerk (2003) gelijkgesteld aan die van Vlaamse verenigingen. De landelijke verenigingen moeten tegen 2009 minstens 50 lokale afdelingen hebben, gespreid over minstens 3 provincies met telkens een minimum van 10 afdelingen.

Op dit moment bestaan er 14 erkende landelijke verenigingen. De meeste zijn gegroeid uit een gemeenschappelijke etnisch-culturele achtergrond. Dit belet niet dat de meeste federaties momenteel intercultureel zijn samengesteld. Concreet ondersteunen de verenigingen hun afdelingen met onder meer kadervorming. De integratiecentra speelden ook lang een rol in het ondersteunen van allochtone zelforganisaties maar zijn die rol nu aan het afbouwen en verwijzen ondersteuningsvragen door naar de federaties.

Naast én vanuit hun sociaal-cultureel werk leveren de verenigingen van etnisch-culturele minderheden een belangrijke bijdrage aan het minderhedenbeleid van lokaal tot Vlaams niveau. Ze bevorderen de uitwisseling tussen verschillende sociale, etnische en culturele groepen; ze versterken de participatie en emancipatie van etnisch-culturele minderheden en ze realiseren de betrokkenheid van etnisch-culturele minderheden bij het beleid. Zo zetelen vrijwilligers of professionelen van de federaties vaak in bepaalde raden of doen lokaal vertegenwoordigingswerk voor hun achterban. Door de toenemende vraag naar samenwerking met allochtone gemeenschappen komen er allerhande andere vragen af op die federaties. Gezien de onderfinanciering loert overbelasting om de hoek.

Om een antwoord te zoeken op de overbelasting van de federaties vanuit verschillende beleidsniveaus en -domeinen werd in februari 2003 in de schoot van ICEM een werkgroep opgericht. Hierin zetelden vertegenwoordigers van verschillende ministers en administraties en de belangrijkste actoren in het veld: SoCiuS, Vlaams Minderhedencentrum, Steunpunt Allochtone Meisjes en

Vrouwen, FOV, het Minderhedenforum en de allochtone verenigingen zelf. Deze maakte in juni 2003 een advies 'De Vlaamse overheid en het allochtoon middenveld' over aan de toenmalige minister bevoegd voor de coördinatie van het minderhedenbeleid. De werkgroep adviseerde de overheid onder meer om de belangenbehartigende rol van de allochtone verenigingen te erkennen en te ondersteunen. Tot op heden wachten deze aanbevelingen echter nog op de uitvoering van dat advies.

PIJNPUNTEN

Het feit dat de Vlaamse overheid al sinds de jaren '80 de meerwaarde van verenigingen van etnisch-culturele minderheden voor de emancipatie van deze groepen heeft ingezien en ze daarom heeft ondersteund, is een sterk punt. De inbedding in het cultuurbeleid, heeft een emancipatorische meerwaarde. De gelijkschakeling van allochtone verenigingen met andere Vlaamse verenigingen is in die zin principieel een stap vooruit.

Het Minderhedenforum is voorstander van gelijke behandeling in gelijke situatie en vraagt geen voorkeursbehandeling van allochtone verenigingen. De vraag is echter of hier sprake is van een gelijke situatie. Misschien heeft de Vlaamse overheid hier al te snel het traditionele Vlaamse recept van organisatievorming opgedrongen aan de allochtone verenigingen en hierdoor het eigen ontwikkelingsproces van dit verenigingsleven ongewild gehypothekerd. Zo stelt de demografische realiteit van de spreiding van etnisch-culturele groepen onvermijdelijk beperkingen aan de uitbreidingsmogelijkheden van allochtone verenigingen.

Vele verenigingen dienen zich ook tot het uiterste in te zetten om het hoofd boven water te houden. Van een echt sterk middenveld – vergelijkbaar met andere delen van het Vlaams verenigingsleven – is meestal nog geen sprake. Men kan zich dan ook afvragen of de Vlaamse overheid wel écht voluit voor dit verenigingsleven kiest.

Een ander pijnpunt is de gebrekkige afstemming tussen beleidsniveaus en beleidsdomeinen. Lokale en provinciale overheden ontwikkelen hun eigen beleid ten aanzien van verenigingen van etnisch-culturele minderheden dat niet noodzakelijk strookt met het Vlaamse beleid. Ook op Vlaams niveau ontbreekt afstemming tussen bijvoorbeeld Cultuur en Minderhedenbeleid. De ICEM-aanbevelingen poogden hierop een antwoord te geven maar de structurele uitvoering ervan laat nog steeds op zich wachten.

Er is dringend nood aan een consistent beleid ten aanzien van verenigingen van etnisch-culturele minderheden. Deze verenigingen worden slechts half erkend als partner voor het adviseren, promoten en uitvoeren van het beleid: er worden van hen grote resultaten verwacht zonder dat daartegenover de noodzakelijke middelen staan. Op deze manier blijft iedereen op zijn honger zitten: zowel de etnisch-culturele minderheden, als de overheid en andere maatschappelijke actoren. Iedereen verwacht veel meer van allochtone verenigingen dan ze momenteel kunnen realiseren. En de allochtone verenigingen zouden veel meer willen doen voor hun achterban en de samenleving.

WAT HET MINDERHEDENFORUM DOET

Als samenwerkingsverband van verenigingen van etnisch-culturele minderheden is de emancipatorische kracht én het emancipatorisch potentieel van zelforganisaties voor het Minderhedenforum een evidentie.

Het Minderhedenforum ontwikkelde een reeks basisstandpunten over de rol van zelforganisaties, die dienden als gemeenschappelijk vertrekpunt voor de belangenbehartiging van etnisch-culturele minderheden op dit beleidsdomein (zie www.minderhedenforum.be/minderhedenbeleid).

Het Minderhedenforum werkte actief mee in de ICEM-werkgroep over het allochtoon middenveld en liet deze aanbevelingen via de vaste plangroep opnemen in het strategisch plan voor het minderhedenbeleid. Het Minderhedenforum vertolkt een duidelijk standpunt in de discussie over de meerwaarde van zelforganisaties van etnisch-culturele minderheden. Als samenwerkingsverband van verenigingen van etnisch-culturele minderheden kent het Minderhedenforum de emancipatorische kracht en het potentieel van zelforganisaties als geen ander. We pleiten samen met de Verenigde Verenigingen (Staten-Generaal van het Middenveld) voor de daadwerkelijke noodzakelijke erkenning van allochtone verenigingen zodat zij hun potentieel voluit kunnen realiseren.

Vanuit onze werking stimuleren we de diversiteit en interculturalisering van verenigingen. Ook hier nemen allochtone verenigingen in de praktijk vaak een voortrekkersrol op. De kritiek die vaak wordt gehoord als zouden allochtone verenigingen mensen opsluiten in het etnisch-culturele groep of emancipatie tegenhouden is dan ook gebaseerd op onwetendheid over de realiteit van dit verenigingsleven en wellicht vaak ook onwil om deze realiteit te erkennen. Het Minderhedenforum tracht deze vooroordelen en misvattingen te bestrijden.

BOUWSTEEN IV

Onderwijs dat diversiteit omzet in meerwaarde

DOOR SANGHMITRA BHUTANI

“Ik ben er als directeur van overtuigd dat allochtone leerkrachten een grote meerwaarde zijn voor de samenleving.

Allochtone leerkrachten zijn nodig in scholen met een hoge concentratie allochtone leerlingen, maar ze zijn nog veel meer nodig in witte scholen, want dat zijn ook concentratiescholen.”

Een schooldirecteur over zijn ervaring met diversiteit op school op de Open Forumdag 2005

HET CIJFER

Speelt etnische afkomst een rol op school?

Gemiddelde score van 15-jarige Vlaamse leerlingen bij OESO-test.

	GEMIDDELDE SCORE WAT BETREFT	AUTOCHTOON (93%)	ALLOCHTOON TWEDE GENERATIE (4%)
1.	wiskunde	567 punten (de allerhoogste score)	445 punten (de op één na laagste score)
2.	wetenschappen	540 punten (de op één na laagste score)	425 punten (ver onder het OESO-gemiddelde)
3.	leerprestaties	543 (allerhoogste score)	440 punten (ver onder het OESO-gemiddelde)

bron: OESO. *Where immigrant students succeed - A comparative review of performance engagement in PISA 2003.*

BELEIDSKADER

Pas sinds het begin van de jaren '90 begon men in het Vlaams onderwijs grondig na te denken over de moeilijkheden die etnisch-culturele minderheden ondervinden in het onderwijs. De eerste initiatieven waren tijdelijke projecten zoals het onderwijsvoorrangsbeleid, zorgverbreding en elkaar ontmoetend onderwijs die scholen moesten aanporren om zich in te zetten voor gelijke onderwijskansen voor alle jongeren.

In 1991 legden partners in het Vlaams onderwijs een non-discriminatieverklaring af. Dat initiatief moest een eind maken aan het weigeren van allochtone inschrijvingen en zorgen voor een betere spreiding van leerlingen. Het ging om een vrijwillig engagement met een bemiddelingsprocedure bij de Beoordelings- en bemiddelingscommissie (Beobemi).

Pas in 2002 werd het eerste decreetaal initiatief genomen, met name het gelijke onderwijskansendecreet (GOK). Pas toen kregen de regelingen ook een structureel karakter. Het GOK bestaat uit twee luiken: inschrijving en ondersteuning. Scholen met een hoog aantal zogenaamde 'GOK-leerlingen', kunnen hiervoor extra ondersteuning krijgen. GOK-leerlingen zijn leerlingen die beantwoorden aan één of meerdere van de volgende kenmerken: ouders behoren tot de trekkende bevolking, ouders 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.

Bovenstaande criteria garandeerden in de eerste versie van het GOK-decreet ook een inschrijvingsrecht. Maar dat recht werd aanvankelijk slechts deels gewaarborgd. Gezien het mogelijk bleef om leerlingen met een andere thuistaal door te verwijzen, was er geen echte garantie voor etnisch-culturele minderheden.

De zogenaamde doorverwijzing werd afgeschaft bij de herziening van het GOK-decreet in 2005. Ook het criterium van de andere thuistaal werd geschrapt, omdat het zou overlappen met het inkomens- en scholingscriterium. Er werd een voorrangsregeling van inschrijvingsperiodes ingevoerd: een verplichte voor broers en zussen, een niet-verplichte voor GOK-leerlingen en voor niet-GOK-leerlingen (deze laatste enkel onder bepaalde voorwaarden).

Het GOK-decreet voorziet ook in de oprichting van lokale overlegplatforms (LOP's), waar alle actoren betrokken bij het onderwijs in een gemeente (of groep gemeenten) vertegenwoordigd zijn. Naast leerlingen, ouders, armen kunnen ook de etnisch-culturele minderheden zelf hieraan deelnemen. Het Minderhedenforum duidt hun vertegenwoordigers aan.

Naast de ontwikkelingen rond gelijke kansen zijn er initiatieven die diversiteit een plaats moeten geven in het lessenpakket. Zo bestaan er op verschillende plaatsen projecten met 'onderwijs in eigen taal en cultuur' (OETC). 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 racisme is opgenomen in de eindtermen inzake wereldoriën-

tatie voor het basisonderwijs. In het secundair onderwijs wordt via ‘opvoeding tot burgerzin’ gewerkt aan verdraagzaamheid, solidariteit en omgaan met verschillen.

PIJNPUNTEN

Uit onderzoek blijkt dat het Vlaams onderwijs wordt gekenmerkt door een hoge kwaliteit, maar ook door grote ongelijkheid. Kinderen beginnen hun onderwijsloopbaan met ongelijke kansen en verlaten de school met nog minder kansen. Ook kinderen van etnisch-culturele minderheden zijn hiervan slachtoffer.

Het Vlaamse onderwijssysteem slaagt er niet in om allochtone en autochtone leerlingen in gelijke mate basisvaardigheden bij te brengen. Bijna vier op tien allochtone leerlingen verwerft de basisvaardigheden voor wiskunde niet, berekende de OESO. Bij autochtone leerlingen is dat minder dan één op tien.

De instroom van allochtonen in het hoger onderwijs bedraagt slechts 2 procent. In de lerarenopleiding is er slechts 1,5 procent studenten met een niet-Belgische nationaliteit. Er zijn dan ook maar heel weinig allochtone leerkrachten. In het provinciaal onderwijs zijn bijvoorbeeld maar gemiddeld 2 procent allochtone leerkrachten, islamleerkrachten meegerekend.

Het is duidelijk dat het beleid er niet in geslaagd is om de ongelijkheid in het onderwijs weg te werken. De genomen beleidsmaatregelen kwamen laat en waren lange tijd gefragmenteerd en vrijblijvend. De lacunes in het beleid werden niet gecompenseerd door een actieve gelijkekansenpolitiek vanwege de onderwijsactoren zelf. Vaak kwam er uit hun hoek zelfs een eerder afremmende houding, bijvoorbeeld wat het inschrijvingsrecht betreft.

In het lessenpakket blijft diversiteit stiefmoederlijk behandeld. Initiatieven zoals ICO en enkele bepalingen in de eindtermen zijn onvoldoende om de diversiteit van de Vlaamse samenleving haar verdiende plaats te geven in de klas. Uit comparatief jeugdonderzoek (Marc Hooghe, 2006) blijkt dat er nog veel werk aan de winkel is: vier op tien Vlaamse jongeren heeft helemaal geen vertrouwen in allochtonen.

Een structureel en effectief beleid voor gelijke onderwijskansen is geen overbodige luxe. Het gelijke onderwijskansendecreet vormde op dit vlak een belangrijke vooruitgang. De aankondiging van huidig minister van Onderwijs Frank Vandenbroucke dat hij gelijke kansen wil integreren in de reguliere financiering van scholen, gaat nog een stap verder. Dit zal een belangrijke vooruitgang betekenen in vergelijking met de aanpak uit het verleden. Er moet gewerkt worden aan diversiteit in de instroom, doorstroom en uitstroom van leerlingen en studenten. De resultaten hiervan moeten systematisch worden opgevolgd. Tegelijk moet een echte inhaalbeweging komen naar meer allochtone leerkrachten. Diversiteit moet een vanzelfsprekende invalshoek worden doorheen het hele lessenpakket.

Gelijke kansen en diversiteit in het onderwijs kunnen echter niet ten volle gerealiseerd worden door de overheid alleen. Het Minderhedenforum dringt dan ook aan op een grotere responsabilisering van alle onderwijsactoren, in het bijzonder de scholen en de inrichtende machten. Alle onderwijsinstellingen dienen een echt diversiteits- en gelijke kansenbeleid te voeren. Ze dienen daarbij streefcijfers te hanteren. De tendens om scholen toenemende autonomie te geven, kan ertoe leiden dat bepaalde scholen hun maatschappelijke verantwoordelijkheid gemakkelijker ontlopen. We manen de overheid dan ook aan tot voorzichtigheid bij het geven van meer autonomie aan de scholen.

WAT HET MINDERHEDENFORUM DOET

Van bij de aanvang was onderwijs een topprioriteit voor het Minderhedenforum. De reden is evident: zonder aandacht voor etnisch-culturele minderheden blijft het onderwijs ongelijkheid reproduceren. Het Minderhedenforum ontwikkelde een reeks basisstandpunten over onderwijs, die dienden als gemeenschappelijk vertrekpunt voor de belangenbehartiging van etnisch-culturele minderheden op dit beleidsdomein (*zie www.minderhedenforum.be/onderwijs*).

Het Minderhedenforum volgde de totstandkoming van het gelijke kansendecreet 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 van allochtone leerlingen bij inschrijving 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 een inschrijvingsrecht erkent. Helaas blijven er in de praktijk vele gevallen van heimelijke weigering bestaan.

De betrokkenheid van ouders op school is een tweede belangrijk onderwijsdossier voor het Minderhedenforum omdat de rol van de ouders doorslaggevend is voor een succesvolle schoolloopbaan.

Veel verenigingen van etnisch-culturele minderheden voeren projecten uit die ouders aanzetten tot en steunen bij een actievere deelname op school via informatie en uitwisseling. Ze werken hierbij vaak samen met andere partners in het onderwijs. Het Minderhedenforum tracht als koepel samen te werken met andere organisaties die ouders vertegenwoordigen.

De scholen blijven echter de belangrijkste actor om deze participatie te realiseren: ze moeten de moeite doen om ouders met diverse etnisch-culturele en sociaal-economische achtergronden beter te informeren en bij de school te betrekken, en ze moeten deze participatie ernstig nemen. Alle ouders moeten de kans krijgen om te participeren in een oudercomité.

Het Minderhedenforum trekt aan de kar op allerlei onderwijsfora. Sinds begin 2002 heeft het Minderhedenforum een ruime vertegenwoordiging in de Vlaamse Onderwijsraad (VLOR). Op lokaal vlak nemen verenigingen van etnisch-culturele minderheden deel in de lokale overlegplatforms (LOP's).

Een derde aandachtspunt van onze onderwijswerking betreft de leerlingen zelf. Ook zij moeten voldoende inspraak krijgen op school, zeker in het secundair onderwijs. Leerlingen moeten op school kunnen leren wat inspraak, participatie en democratie in de praktijk betekent. Leerlingen moeten verder beter begeleid worden bij de overgang naar het secundair onderwijs. Er wordt al te weinig rekening gehouden met al hun vaardigheden. Centra voor Leerlingenbegeleiding verwijzen allochtone leerlingen te snel door naar technische en beroepsrichtingen.

Leerlingen moeten in het secundair onderwijs gesensibiliseerd worden over het hoger onderwijs en studenten moeten voldoende begeleiding krijgen. Een diversiteitbeleid in het hoger onderwijs is een noodzaak en het hoger onderwijs moet dringend meer inspanningen leveren. Er moet gewerkt worden aan de instroom, de doorstroom en de gekwalificeerde uitstroom van minder kansrijke studenten.

Ten vierde: de leraars. De voorbeeldfunctie van allochtone leraars als rolmodel wordt zwaar onderschat. Om een lerarenkorps te krijgen dat de diversiteit in de samenleving weerspiegelt, dient zowel een beleid van antidiscriminatie als van positieve actie gevoerd te worden. Het Minderhedenforum werkt met verschillende partners (Kerkwerk Multicultureel Samenleven en het Vlaams Minderheden centrum) rond dit thema, maar het beleid kiest voorlopig enkel voor vrijblijvende maatregelen. Het voorlopige resultaat van onze inspanning is een resolutie over dit thema van de Commissie Onderwijs van het Vlaams Parlement. We proberen de aandacht voor dit dossier levendig te houden bij beleidsmakers, totdat er ook effectief iets verandert. Essentieel daarin is dat het decreet evenredige arbeidsmarktparticipatie een toepassing vindt in het onderwijs. Daarvoor is nog een besluit van de Vlaamse Regering nodig.

Het Minderhedenforum benadrukt verder het belang van intercultureel onderwijs. Daarmee bedoelen we dat de leef- en leeromgeving van een school zo georganiseerd wordt dat het voor kinderen en jongeren een evidentie wordt om van elkaars diversiteit te leren. Interculturaliteit moet globaal geïntegreerd worden in het lessenpakket. Voor alle leerlingen is intercultureel onderwijs essentieel, alle leerlingen moeten voorbereid worden om te leven in onze diverse samenleving. Interculturaliteit moet in de lerarenopleiding aan bod komen. Het spreekt ook voor zich dat leraren interculturele competenties moeten verwerven.

Tot slot: diversiteit in het onderwijs impliceert ook een erkenning van de moedertaal. De moedertaal van leerlingen verdient een plaats in de klas in de vorm van moedertaalonderwijs. Moedertaalonderwijs en versterking van de Nederlandse taalvaardigheid gaan niet ten koste van elkaar, integendeel. Leerlingen die hun eigen moedertaal niet voldoende kennen, hebben geen goede basis om Nederlands te leren. OETC (onderwijs in eigen taal en cultuur) is een mogelijke vorm van moedertaalonderwijs. Het Minderhedenforum was in het verleden betrokken bij de werkgroep OETC van de Vlaamse Onderwijsraad en volgt de werkzaamheden in de Pedagogische Begeleidingsdienst van de Stad Gent.

BOUWSTEEN V

Meer en beter werk voor etnisch-culturele minderheden

DOOR SOPHIA HOORNAERT,
ABDERRAZAK EL OMARI EN ALI EL BOUCHTTAOU

*“Op het domein van werk is nog ontzettend veel te doen,
ik moet u daar zeker niet van overtuigen.*

*Cijfers met betrekking tot de werkgelegenheid in Vlaanderen zijn werkelijk
zeer teleurstellend als het gaat over insluiting van mensen
van allochtone afkomst. We zullen daarin meer moeten investeren.”*

Minister van Werk Frank Vandenbroucke op de Open Forumdag 2005

HET CIJFER

Speelt etnische afkomst een rol op de arbeidsmarkt?

Werkloosheidsgraad van autochtonen en allochtonen naar geslacht.

		MAN	VROUW	TOTAAL
1.	Autochtoon	6%	7%	7%
2.	Genaturaliseerde vreemdeling	15%	16%	16%
3.	EU-burger	10%	14%	12%
4.	Turken/Marokkanen	36%	47%	38%
5.	Andere niet-EU-burgers	26%	33%	29%

bron: NIS, *Enquête naar de Arbeidskrachten 2002 en 2003*.

BELEIDSKADER

Vóór 1998 richtte het Vlaamse werkgelegenheidsbeleid zich op zogenaamde ‘risicogroepen’, vooral laaggeschoolden en langdurig werklozen. Er werd niet gefocust op herkomst en leeftijd. Rechtstreekse acties van werkgevers naar etnisch-culturele minderheden ontbraken.

In 1998 bepaalden de Vlaamse Overheid en de Vlaamse sociale partners een nieuwe doelstelling: streven naar evenredige arbeidsdeelname (EAD) voor allochtonen. Dat engagement werd vastgelegd in het *actieplan tewerkstelling van migranten* binnen het Vlaams Economisch-Sociaal Overlegcomité (Vesoc). Positieve actieplannen werden rond het jaar 2000 het voornaamste instrument voor evenredige arbeidsdeelname. Bedrijven die een positief actieplan opstellen en uitvoeren, konden hiervoor een subsidie van de Vlaamse overheid krijgen. Zo’n actieplan bevatte kwantitatieve en kwalitatieve doelstellingen op het vlak van tewerkstelling van allochtone Vlamingen. Het concept ‘evenredige arbeidsdeelname’ werd geleidelijk verruimd naar andere zogenaamde kansengroepen, eerst personen met een arbeidshandicap (2000) en later ook ouderen (2001).

De tweede mijlpaal in het huidige beleidskader voor werk is het *pact van Vilvoorde* (2001). Daarin schoven de Vlaamse overheid, de sociale partners en milieuorganisaties 21 doelstellingen voor de 21ste eeuw naar voor. Evenredige arbeidsdeelname van allochtone Vlamingen werd erkend als een belangrijke uitdaging. Doelstelling 3 luidt: “In het Vlaanderen van 2010 heeft elke persoon op actieve leeftijd de gelegenheid om een volwaardige job uit te oefenen. De werkzaamheidsgraad ligt tegen 2010 zo dicht mogelijk bij de 70 procent.” Doelstelling 5 zegt het explicieter: “In 2010 is de achterstand van vrouwen enerzijds en van kansengroepen (onder meer allochtonen, arbeidsgehandicapten en laaggeschoolden) anderzijds inzake deelname aan het arbeidsproces in belangrijke mate weggevoerd. Dit blijkt onder meer uit het feit dat zij niet langer oververtegenwoordigd zijn in de werkloosheid.”

Door het *decreet evenredige arbeidsmarktparticipatie* van 8 mei 2002 kreeg het beleid evenredige arbeidsdeelname voor het eerst een wettelijke basis. Het decreet was de aanzet om te werken aan verdieping, uitbreiding en consolidatie van het gevoerde beleid. Het vormt ook de overgang van een doelgroepenbeleid naar een geïntegreerd, structureel en inclusief beleid.

Om de doelstellingen van het pact van Vilvoorde te realiseren, worden voor de kansengroepen allochtonen en arbeidsgehandicapten groeiscenario’s vastgelegd in twee Platformteksten (eind 2002 en eind 2003), ondertekend door de Vlaamse overheid, de sociale partners en de kansengroepen zelf. De Platformteksten vormen het startschot voor ‘structurele projecten’, waarin de verschillende partners concrete engagementen aangaan. Door de oprichting van een Commissie Diversiteit in de SERV worden de kansengroepen voortaan bij de advisering van het beleid betrokken.

Aan werkgeverszijde lanceerde men als structureel project *Jobkanaal* (2003), een initiatief dat de matching tussen vacatures en werkzoekenden uit de kansengroepen moet bevorderen. In 2006 creëerden de werkgevers een *ondernemersplatform diversiteit* dat moet uitmonden in een gefundeerd

actieprogramma. Bij de vakbonden zijn diversiteitsconsulenten actief (momenteel 24).

De allochtone verenigingen engageerden zich in 2003 via het project *Work-Up* om het beleid van nabij op te volgen en concrete aanbevelingen te formuleren. Anderzijds bevat *Work-Up* ook een activeringsluik: toeleiders (momenteel acht) staan in voor de (her)activering van allochtone werkzoekenden die buiten de communicatieradius vallen van de reguliere diensten als de VDAB.

Op het niveau van de sectoren wordt een diversiteitsluik opgenomen binnen de *sectorconvenants* (overeenkomsten tussen de sectoren en de Vlaamse overheid). Het zijn protocols van samenwerking omtrent actuele thema's zoals een betere aansluiting tussen onderwijs en arbeidsmarkt, het bevorderen van het levenslang leren en het verhogen van diversiteit op de arbeidsmarkt. De uitvoering van de opdrachten in de sectorconvenants is in handen van bijna honderd sectorconsulenten, betaald door de Vlaamse overheid en tewerkgesteld bij sectororganisaties die paritair worden aangestuurd.

Op organisatieniveau werden de positieve actieplannen gaandeweg vervangen door diversiteitsplannen, waarbij de nadruk meer ligt op inclusief beleid en management van diversiteit. In een diversiteitsplan stellen de ondernemingen acties voorop voor de instroom, de doorstroom en/of de opleidingsmogelijkheden van mensen uit kansengroepen. Een diversiteitsplan kan ook acties bevatten tot bijsturing van het algemeen personeelsbeleid en tot bevordering van een diversiteitsvriendelijk klimaat op de werkvloer. In de vorm van streefcijfers wordt een inspanningsverbintenis aangegaan. Als de streefcijfers niet gehaald worden, volgt er geen sanctie. Momenteel wordt er gestreefd naar 532 plannen per jaar.

Het beleid EAD werd in mei 2006 bijgestuurd door minister van Werk Frank Vandenbroucke. De Vlaamse regering trekt vanaf 2006 8,7 miljoen euro uit op jaarbasis om mensen uit de kansengroepen aan het werk te helpen. Dat betekent een stijging van 70 procent in vergelijking met de vorige jaren (iets meer dan 5 miljoen euro in 2005).

In deze bijsturing staan zichtbare en meetbare resultaten voorop: de acht toeleiders bij de federaties zullen jaarlijks 600 allochtone werkzoekenden doorverwijzen naar de VDAB. De werkgeversorganisaties engageren zich via Jobkanaal om vanaf januari 2007 jaarlijks 5000 mensen uit de kansengroepen aan een job te helpen. Met dit doel kan Jobkanaal openstaande vacatures drie weken exclusief voor werkzoekenden uit de kansengroepen reserveren.

Wat er gebeurt als de doelstellingen niet gerealiseerd worden, is niet duidelijk. Het vernieuwde beleid zal na afloop van dit jaar evenwel al afdoende resultaten moeten bewijzen. Zoniet, zeggen de vakbonden en de federale minister van Werk, staat de deur naar minder vrijblijvende maatregelen open.

PIJNPUNTEN

Er is heel wat vooruitgang geboekt op het vlak van werk maar de resultaten van de initiatieven van de voorbije jaren zijn niet zichtbaar in de tewerkstellingscijfers. Die liegen er niet om: de werkzaamheidsgraad van allochtonen (personen met een niet-EU nationaliteit) in Vlaanderen bedraagt 38,5 procent, tegenover 64,9 procent voor Vlamingen met een Belgische nationaliteit en 53,8 procent in EU-15. De werkloosheidsgraad voor niet EU-burgers is nergens in de EU-15 zo hoog als in Vlaanderen en België: 25,4 procent en 31,5 procent tegenover 17,5 procent, het gemiddelde voor de EU-15. Nog steeds is er in Vlaanderen (en België) een enorm verschil tussen autochtonen en niet-EU burgers met betrekking tot de kansen op de arbeidsmarkt. Nergens in Europa is die kloof zo groot. We staan nog steeds mijlenver van de doelstellingen in het pact van Vilvoorde.

De povere resultaten kunnen niet volledig op conto van een sputterende economie worden geschreven. Ze tonen ook aan dat het beleid evenredige arbeidsdeelname tekort heeft geschoten. Belangrijke zwaktes zijn het gebrek aan afstemming, de overwegend projectmatige aanpak en het vrijblijvend karakter. Monitoring en bijsturing in functie van een grotere effectiviteit worden hierdoor heel moeilijk.

De bijsturing van 2006 wil verandering brengen. Sterke punten zijn het gebruik van duidelijke doelstellingen mét streefcijfers, maar bindende maatregelen voor effectieve tewerkstelling blijven nog uit. Wat betreft de afstemming tussen de verschillende beleidsniveaus (federaal, Vlaams, regionaal), tussen verschillende beleidsdomeinen en tussen de verschillende actoren op het werkveld, is er nog werk aan de winkel. Het projectmatige karakter van het beleid komt de afstemming niet ten goede. Een meer structurele aanpak zou de continuïteit en de langtermijneffecten bevorderen.

De betrokkenheid van etnisch-culturele minderheden (en andere kansengroepen) bij het beleid is een ander zwak punt. Slechts recent zette men de eerste stappen tot een structurele betrokkenheid, met name via de Commissie Diversiteit van de SERV. In de praktijk blijkt echter dat de impact nog relatief beperkt blijft, onder meer omdat de etnisch-culturele minderheden niet altijd betrokken worden bij cruciale beslissingen op andere niveaus.

WAT HET MINDERHEDENFORUM DOET

Het Minderhedenforum ontwikkelde een reeks basisstandpunten over tewerkstelling, die dienden als gemeenschappelijk vertrekpunt voor de belangenbehartiging van etnisch-culturele minderheden op dit beleidsdomein (zie www.minderhedenforum.be/werk). De krachtlijnen van onze visie zijn:

1. Discriminatie voorkomen én bestrijden

Discriminatie is strafbaar. Vaak is het voor slachtoffers echter heel moeilijk de discriminatie te bewijzen. De antidiscriminatiewet (25 februari 2005) voorziet daarom in een ‘praktijktest’, die het bewijzen van discriminatie vergemakkelijkt. Toen minister Dupont een initiatief nam tot een Koninklijk Besluit om deze praktijktest mogelijk te maken, schilderden tegenstanders de test af als ‘spionage’ en ‘verklikingspraktijken’. In werkelijkheid gaat het om een eenvoudige ‘proef op de som’, vergelijkbaar met bijvoorbeeld kwaliteitscontroles, die de rechten van alle partijen garandeert. Het Minderhedenforum dringt er nog steeds op aan om de praktijktests via een uitvoeringsbesluit uit te werken en te implementeren.

De VDAB en andere intermediairen op de arbeidsmarkt moeten bovendien discriminerende werkgevers melden, zodat de gepaste maatregelen kunnen genomen worden.

Discriminatie voorkomen is beter dan bestraffen. Een van de manieren daartoe is het invoeren van een systeem van anoniem solliciteren bij VDAB, interimkantoren, overheidsinstellingen en (voor zover mogelijk) privé-bedrijven. Via een anoniem cv krijgt een allochtone sollicitant de kans om de werkgever door een persoonlijk contact te overtuigen van zijn/haar capaciteiten.

Mede op aandringen van het Minderhedenforum onderzocht het beleid de mogelijkheden van een systeem van anoniem solliciteren. Zowel VDAB als het kabinet Vandenbroucke concluderen echter dat de kosten niet opwegen tegen de baten. Het Minderhedenforum betreurt dit. Het anoniem maken van werkzoekenden in de KISS-bank van de VDAB bijvoorbeeld, voorkomt niet enkel discriminatie, maar beschermt ook beter de privacy van alle werkzoekenden.

2. Vaardigheden versterken

Kennis van het Nederlands wordt vaak aangegeven als dé reden waarom veel etnisch-culturele minderheden niet of moeilijk aan de bak komen op de arbeidsmarkt. Hoewel dit vaak een drogreden is die discriminatie moet vergoelijken, is Nederlands voor vele etnisch-culturele minderheden ook werkelijk een drempel om een job op hun niveau te vinden. Om dit te verhelpen moeten verschillende acties tegelijk gebeuren.

Op de arbeidsmarkt moet het gevraagde taalniveau in overeenstemming zijn met de functie in kwestie. Door het bepalen van standaard taalniveaus voor verschillende functieniveaus, kan een zogenaamd gebrekkige talenkennis geen aanleiding meer zijn voor bewuste of onbewuste discriminatie.

Mensen die hun Nederlands nog moeten bijspijkeren, moeten toegang hebben tot cursussen in overeenstemming met hun niveau en behoeften. Er moet voldoende aanbod zijn voor hogeschoolden en laaggeschoolden, voor werknemers en werkzoekenden.

Belangrijk is dat opleidingen een directe meerwaarde bieden met zicht op werk. Er moeten dan ook meer praktische taalopleidingen georganiseerd worden en meer Nederlands op de werkvloer.

Het Minderhedenforum heeft de totstandkoming van de Huizen van het Nederlands opgevolgd, en lichtte de noden van de etnisch-culturele minderheden op het vlak van NT2 onder meer toe tijdens een hoorzitting in de Commissie Onderwijs van het Vlaams Parlement (maart 2004). Momenteel verdiept het Minderhedenforum zich verder in de noden en mogelijkheden op het vlak van Nederlandse taalverwerving, waar nog heel wat behoeften onbeantwoord blijven.

3. Mensen naar waarde schatten

Etnisch-culturele minderheden worden vaak geconfronteerd met een gebrek aan erkenning voor hun ervaring, competenties en diploma's op de arbeidsmarkt. Daardoor blijven de capaciteiten van deze mensen onbenut. Al het mogelijke moet dan ook gebeuren om ervoor te zorgen dat mensen een job kunnen vinden overeenkomstig hun talenten.

Het Minderhedenforum was via Work-Up betrokken bij de uitwerking van het zogenaamde ervaringsbewijs, een bekwaamheidstest voor mensen die wel de vaardigheden hebben om een bepaalde job te doen, maar niet het diploma. Voor veel mensen die nooit de kans hebben gehad een diploma te halen, biedt deze maatregel, ingevoerd in september 2006, extra kansen op werk. Ze kunnen bij erkende centra terecht om een ervaringsbewijs te behalen voor bepaalde knelpuntberoepen. De lijst van beroepen wordt de komende jaren uitgebreid. Het Minderhedenforum ijvert verder voor een uitbreiding van het ervaringsbewijs.

Om een maximaal effect te garanderen, dienen niet alleen werkgevers uit de privé-sector het ervaringsbewijs te erkennen. Ook de Vlaamse en lokale overheid moeten mensen met een ervaringsbewijs erkennen, iets wat voorlopig onverenigbaar is met het personeelsstatuut van de overheidsambtenaren. Het Minderhedenforum roept de Vlaamse en lokale overheden op om het mogelijk te maken dat mensen ook in de ambtenarij en bij lokale overheden terecht kunnen met het ervaringsbewijs.

Tenslotte moeten mensen met een ervaringsbewijs ook terecht kunnen bij opleidingsinstellingen zoals de VDAB, zodat zij bijkomende opleidingen kunnen volgen die passen bij hun reële competenties.

Vee allochtonen beschikken wel over een diploma, maar hebben dit verkregen in het buitenland. Via een procedure kunnen deze hun buitenlands diploma laten erkennen, waardoor ze het ook in België kunnen laten gelden. De erkenningsprocedure van buitenlandse diploma's is echter lang en ingewikkeld. Het Minderhedenforum vindt dat de procedure sneller en flexibeler moet. In samenwerking

met andere partners stimuleert het Minderhedenforum het beleid om daar werk van te maken. Zo kwamen onze aanbevelingen aan bod in het parlement, en waren er contacten met de medewerkers van minister van Werk Frank Vandenbroucke.

Ten slotte is het beleid te veel afgestemd op enkel laaggeschoolden. Er is nood aan een informatiepunt waar (hoog)geschoolde allochtonen terecht kunnen voor informatie en begeleiding op het vlak van diploma-erkenning, opleidings- en tewerkstellingsmogelijkheden.

4. Begeleiding op maat

Het Minderhedenforum volgt de werking van de VDAB op. Vanuit de Work-Up werking neemt het Minderhedenforum deel aan het stakeholdersforum, opgericht in 2005, waarlangs VDAB de vertegenwoordigers van de kansengroepen bij zijn beleid betreft. Op deze manier kunnen de verenigingen van etnisch-culturele minderheden hun aanbevelingen rechtstreeks bij VDAB bepleiten. In de praktijk blijken er nog steeds allochtone werkzoekenden te zijn die de weg naar de VDAB niet kennen. Daarom moet er gestreefd worden naar een begeleiding op maat van verschillende groepen van werkzoekenden (bijvoorbeeld naargelang het opleidingsniveau). Er moet geïnvesteerd worden in laagdrempelige activerings- en toelidingsprojecten voor langdurig werklozen, en in gespecialiseerde netwerken naar allochtone werkzoekenden. De verenigingen van etnisch-culturele minderheden kunnen hierin een ondersteunende rol spelen.

De huidige beheersovereenkomst (2005-2009) is in elk geval een stap vooruit. Ze stelt een positieve oververtegenwoordiging van de kansengroepen voorop in de trajecten voor werkzoekenden.

Daarnaast begeleidt het Minderhedenforum vanuit de Work-Up werking de toelidingsprojecten bij allochtone verenigingen. Via deze projecten heractiveren allochtone verenigingen langdurig werkloze allochtonen, en leiden hen toe naar de VDAB. Door hun kennis van de groepen in kwestie en hun laagdrempeligheid, hebben de verenigingen meer voeling met de specifieke problematiek van allochtone werkzoekenden. In 2006 verdubbelde het aantal toeliders, waardoor de allochtone verenigingen nog meer mensen terug op weg zullen kunnen helpen. Work-Up brengt de toeliders samen en organiseerde in juni 2004 een studiedag over 'vindplaatsgericht werken'. In 2005 werd Minister Vandenbroucke uitgenodigd op de voorstelling van de toelidingsmethodiek.

5. Plannen met resultaten

Inspanningen van de werkzoekenden alleen zijn onvoldoende om tot een evenredige en evenwaardige arbeidsdeelname van etnisch-culturele minderheden te komen. Het Minderhedenforum vraagt dan ook meer inspanningen van werkgevers.

Diversiteitsplannen zijn momenteel te vrijblijvend. Het is goed dat de overheid bedrijven financieel beloont om een diversiteitsplan op te stellen, maar het subsidiebedrag moet dan ook gekoppeld worden aan resultaten, zeg maar bindende streefcijfers. Het niet-halen van de streefcijfers moet gecom-

penseerd worden met een verplichte bijdrage voor een diversiteitsfonds, dat nieuwe initiatieven mogelijk maakt. Zo'n bindende maatregel is absoluut nodig om een inhaalbeweging mogelijk te maken.

Diversiteitsplannen moeten algemeen worden ingevoerd, met bijzondere aandacht voor sectoren waar nog weinig etnisch-culturele minderheden tewerkgesteld zijn: bank- en verzekeringswezen, chemiesector én overheidsdiensten.

Hoewel er veel kritiek wordt geleverd op de eis tot streefcijfers begint het voortdurend herhalen van deze noodzakelijke maatregel stilaan vruchten af te werpen. Zo hebben De Lijn en de VDAB voor bijkomende aanwervingen (i.e. nieuwe vacatures) streefcijfers opgenomen in respectievelijk hun CAO en hun beheersovereenkomst.

6. Arbeidsplaatsen bij de overheid

De overheid moet het goede voorbeeld geven, dus ook als het gaat om de tewerkstelling van kansengroepen. Helaas is dit nog niet het geval. Het Minderhedenforum vindt dat overheidsdiensten, op alle niveaus, bindende streefcijfers moeten vastleggen voor de aanwerving van etnisch-culturele minderheden. In haar actieplan van 2007 neemt de Vlaamse overheid het engagement om tegen 2015 te streven naar een aanwezigheid van 4 procent allochtonen in het ambtenarenkorps. Dat engagement is voorlopig grotendeels vrijblijvend.

Verder moeten de bestaande drempels voor aanwerving bij de overheid worden weggewerkt. Taalexamens vormen vaak een andere nutteloze drempel. Uiteraard is taal belangrijk, maar nu legt men de lat vaak veel te hoog. Een taalexamen moet enkel de kennis meten die nodig is om de functie uit te oefenen waarvoor gerekruteerd wordt. Er bestaat nog steeds een nationaliteitsvoorwaarde voor statutaire functies bij de overheid. Deze nationaliteitsvoorwaarde is een nutteloze drempel, die verhindert dat de juiste vrouw of man op de juiste functie terechtkomt. Het wordt dan ook hoog tijd dat deze betrekkingen in federale, Vlaamse en lokale overheidsfuncties (ook voor banen bij provincies, gemeenten, OCMW's en intercommunales) opengesteld worden voor iedereen.

BOUWSTEEN VI

Diverse media en evenwichtige beeldvorming

DOOR KATLEEN DE RIDDER

“In de media word je wel aanvaard als iemand van een andere afkomst maar je mag dat wel niet teveel benadrukken.

Als ik jonge aankomende journalisten van vreemde afkomst hoor vertellen over hun sollicitatiegesprekken en hun ervaringen met nieuwsdiensten, krijg ik altijd een déjà vu.

Het is een verhaal van afwijzing, jezelf bewijzen, vechten tegen vooroordelen, paternalisme.”

*VTM-nieuwsanker Faroek Ozgünes
op de sofagesprekken tijdens de Open Forumdag 2005*

HET CIJFER

Wie spreekt er in de media als het over allochtonen gaat?

analyse van quotes bij nieuws over allochtonen in 9 Vlaamse kranten (2001).

	ALLOCHTONEN	AANTAL ARTIKELS	%
1.	Aan het woord	37	16
2.	Niet aan het woord	149	64,5
3.	Artikels zonder quotes	45	19,5
4.	Totaal	231	100

bron: Saeys, F. en Devrie, I., *Allochtonen en aanverwante thema's in de Vlaamse pers*.

BELEIDSKADER

De beleidsnota media 2004-2009, ingediend door minister Bourgeois, was de eerste met aandacht voor de impact van beeldvorming van etnisch-culturele minderheden in de media en voor het belang van evenredige participatie.

Het strategisch plan minderhedenbeleid dat de Vlaamse Regering goedkeurde in 1996 repte met geen woord over het belang van participatie of beeldvorming. De ontwerpversie van het in 2004 geactualiseerde plan stelt daarentegen dat “de Vlaamse overheid in 2010 de media dienen te stimuleren en te begeleiden bij de participatie van etnisch-culturele minderheden in de media en bij een correcte en inclusieve beeldvorming over de etnisch-culturele diversiteit in de samenleving. De openbare media dienen in het bijzonder te worden aangesproken.”

Om die doelstelling te bereiken, somt het plan een reeks acties op: een permanente basis oprichten die media kan stimuleren (wat TrefMedia de facto doet), erkende verenigingen van etnisch-culturele minderheden aanzetten tot het voeren van een media- en communicatiebeleid en de databank van deskundige alloctonen actualiseren en uitbreiden. De aandacht voor diversiteit in de media dankt dit plan mee aan de inzet van het Minderhedenforum. Na aanvang van de huidige legislatuur, bleef het plan echter dode letter. De meest concrete actie is de projectmatige ondersteuning voor de opstart van TrefMedia in april 2004, een project van het Minderhedenforum voor meer diversiteit in de media.

De initiatieven van de openbare omroep voor meer etnisch-culturele diversiteit in het personeelsbestand en in de programma's liggen in het verlengde van een pilootproject uit 1989 dat een gelijke kansenbeleid voor mannen en vrouwen op de sporen zette. Het project resulteerde in een aantal praatprogramma's met vrouwelijke experts, een databank *Zeg niet te gauw, d'r is geen vrouw* en sensibilisering binnenshuis. Tegelijkertijd installeerde de VRT een commissie Gelijke Kansen. Eind jaren '90 groeide het besef dat er acties nodig waren naar alloctonen toe.

Onder impuls van het Vesoc-akkoord (1998), waardoor bedrijven met een diversiteitsplan financiële ondersteuning konden ontvangen, diende ook de VRT een dergelijk plan in. Dat plan bevatte acties als een dialoog met het personeel, een Ronde Tafel tussen het VRT-management en enkele alloctone vertegenwoordigers en een ontmoetingsdag tussen mediamakers en het alloctone middenveld. De Commissie Gelijke Kansen werd omgedoopt tot commissie Positieve Actie en kreeg een nieuw elan.

Daarna werkte de VRT samen met het Minderhedenforum en andere partners in de organisatie van de Ontmoetingsdagen en de Slotconferentie Media en Alloctonen (2002-2003). Op de slotconferentie stelde de VRT een 'charter diversiteit' voor en kondigde de oprichting aan van een cel diversiteit – twee medewerkers die intern in de VRT voor meer en betere diversiteit dienen te zorgen. De doelstellingen van de cel diversiteit werden verankerd in de beheersovereenkomst 2007 - 2011.

De Journalistenbond ten slotte vaardigde in 1994 richtlijnen uit over de berichtgeving over allochtone Vlamingen. Ze hebben slechts het statuut van aanbevelingen, maar kunnen door de Raad voor Journalistiek in overweging worden genomen. De richtlijnen zijn echter weinig bekend en worden dan ook niet systematisch geïmplementeerd in de dagelijkse werking van redacties en journalisten.

PIJNPUNTEN

De aandacht van het beleid voor diversiteit in de media is heel jong en al bij al beperkt. Aan goede intenties – bij zowel beleid, VRT als individuele mediamakers – ontbreekt het niet. Aan een lange termijn aanpak des te meer. Structurele maatregelen blijven uit.

Hoewel de participatie van etnisch-culturele minderheden de voorbije decennia langzaam verbeterde, weerspiegelen de media nog lang niet de diversiteit van de gemiddelde winkelstraat in Vlaanderen op zaterdagmiddag. Dit is zonder probleem ‘met het blote oog’ waar te nemen, en blijkt ook uit het beperkte onderzoek dat over dit thema is verricht. In vergelijking met de buurlanden, blijft Vlaanderen slecht scoren.

De impact van de beeldvorming over etnisch-culturele minderheden in de media is ronduit nefast. Om de clichés te doorbreken, is het essentieel dat minderheden zelf de beeldvorming in de media mee bepalen. Het is daarom noodzakelijk dat de etnisch-culturele minderheden vertegenwoordigd zijn in de Vlaamse media, dit zowel op de werkvloer als wat betreft de participatie in informatieve, ontspannings-, fictie- en andere programma's. Etnisch-culturele minderheden dienen zich ook als publiek en consument bij het media-aanbod betrokken te voelen. Daarom is het belangrijk dat het media-aanbod divers is en dat zij zich herkennen in het beeld dat media van hen ophangen.

Een sterkere participatie van allochtonen aan de media is belangrijk maar niet voldoende. Ook het beeld dat media scheppen van etnisch-culturele minderheden moet representatief zijn voor de werkelijkheid. Dat is momenteel niet het geval. De aanbevelingen van de Journalistenbond, die onder meer vragen afkomst enkel te vermelden wanneer dit relevant is en aandacht vragen voor het beeldmateriaal dat bij berichten wordt gebruikt, worden nauwelijks gevolgd.

Onderzoek wees uit dat allochtonen in het nieuws overwegend negatief en eenzijdig aan bod komen, doorgaans met de nadruk op thema's als criminaliteit, drugs en rellen. Bij belangrijke maatschappelijke en politieke thema's laat men bij voorkeur mensen met extreme standpunten aan het woord, die niet representatief zijn voor de groep waartoe ze behoren. De manier waarop ze in beeld komen, wekt wel die indruk. Dit zadelt gemeenschappen en individuen van etnisch-culturele minderheden onterecht op met een imago probleem. Herhaling van eenzijdig negatieve berichtgeving zorgt bij de publieke opinie immers voor het afwijzen van allochtonen. De meeste Vlamingen komen nauwelijks rechtstreeks in contact met mensen uit een andere groep. Bij gebrek aan persoonlijk contact, vormen de massamedia de enige bron van informatie.

Het maatschappelijk belang van meer en betere diversiteit in de media en de bedroevende situatie van onze media daarin, vragen om een structurele aanpak. Dit betekent in eerste instantie de verankering van een permanente motor die zorgt voor continuïteit en voor systematische impulsen aan betrokken actoren. Die rol wordt nu vervuld door TrefMedia.

Van de VRT verwachten we een structurele en transparante samenwerking met de betrokken gelijke kansenorganisaties. De doelstellingen uit de nieuwe beheersovereenkomst dienen opgevolgd te worden met een concrete timing en resultaatsindicatoren. De Journalistenbond dient meer het voortouw te nemen in de discussie over de maatschappelijke rol van media en journalisten. Ook moet de bond een belangrijke rol spelen in de sensibilisering van redacties over beeldvorming van etnisch-culturele minderheden en de maatschappelijke impact ervan.

WAT HET MINDERHEDENFORUM DOET

Omwille van het belang van media in de beeldvorming van etnisch-culturele minderheden in de hele samenleving, ook bij de etnisch-culturele minderheden zelf, zijn media al van bij het begin een prioritair aandachtspunt van het Minderhedenforum.

Het Minderhedenforum ontwikkelde een reeks basisstandpunten over media, die dienden als gemeenschappelijk vertrekpunt voor de belangenbehartiging van etnisch-culturele minderheden op dit beleidsdomein (zie www.minderhedenforum.be/media).

Opdat meer allochtonen als deskundige in de media aan bod zouden komen, ontwikkelde het Minderhedenforum in 2003 in opdracht van de Vlaamse overheid de cd-rom *Gevestigde Waarden, Diversiteit in Deskundigheid* – naar het voorbeeld van *Zeg niet te gauw, d'r is geen vrouw*. Dit vademecum bevat een lijst van zo'n 200 deskundige allochtonen waarop Vlaamse media een beroep kunnen doen. Belangrijk is dat het niet alleen gaat om mensen met een expertise wat betreft allochtone thema's, maar ook om dokters, milieudeskundigen andere experts die toevallig van allochtone afkomst zijn. Zo willen we in de media meer laten zien dat allochtonen méér zijn dan alleen vertegenwoordigers van hun gemeenschap.

De cd-rom geniet een grote bekendheid onder journalisten. Het bleek een uitstekend actiemiddel in het pleidooi voor een meer evenwichtige beeldvorming over allochtonen. Jammer genoeg is het gebruik ervan sterk afhankelijk van de individuele goodwill van de journalist. De cd-rom wordt te weinig gebruikt als journalistieke bron op de redacties.

Het Minderhedenforum trok in 2001 samen met andere partners aan de kar van drie provinciale Ontmoetingsdagen Media en Allochtonen. Mediamakers en allochtonen konden er elkaar ontmoeten en onderzoeken welke oorzaken ten grondslag lagen aan de kloof. Dat is meteen de grootste verdienste van de Ontmoetingsdagen. Ze brachten, in dialoog met minderheden en media zelf, alle aspecten

van de verwijdering tussen allochtonen en media in kaart. En ze schoven oplossingen naar voor. Daarnaast gaven ze een impuls aan de openbare omroep. Op 26 april 2003 werden de regionale ontmoetingsdagen in het Amerikaans Theater afgerond met een slotconferentie. Die dag ondertekende gedelegeerd bestuurder Tony Mary het charter diversiteit en kondigde de oprichting aan van de cel diversiteit.

Mede dankzij de Ontmoetingsdagen opende het debat over doelgroepentelevisie, programma's of zenders voor en door allochtonen. Voorstanders vond men in de politiek, onder meer Vlaams minister Mieke Vogels en in de media, waarvan de bekendste aanhanger Johan op de Beeck, oprichter van de economische doelgroepen-zender Kanaal Z. Het idee genoot kortstondig enig politiek draagvlak maar botste op tegenkanting van sommige Vlaamse media en politici. Die vreesden zogenaamde 'apartheidstelevisie'.

Geschrokken van de kritiek, brokkelde het politiek draagvlak snel af. Sindsdien rust een taboe op het idee. De openbare omroep vindt "het niet opportuun voor allochtonen een specifiek aanbod te ontwikkelen". Nochtans blijft het Minderhedenforum pleiten voor meer interculturele televisie. Dit kan gaan om doelgroepentelevisie, bijvoorbeeld in de vorm van zendtijd op regionale zenders, maar ook om programma's voor een breed publiek die diversiteit als centraal thema hebben.

De Ontmoetingsdagen legden nogal wat verwachtingen en behoeften bloot die leven bij zowel mediamakers als etnisch-culturele minderheden. Mediamakers hebben nood aan netwerken en knowhow en verwachten van allochtonen dat ze redacties van basisinformatie voorzien. Minderheden hebben behoefte aan toegang tot de media. Ze kijken uit naar meer en betere diversiteit, ook in ontspanningsprogramma's. Komt daar nog bij dat de bestaande initiatieven weinig informatie uitwisselen. Op die manier komt permanente en structurele opvolging in het gedrang, en beginnen nieuwe initiatieven steeds weer van nul. Om daar iets aan te doen, richtte het Minderhedenforum in 2004 met steun van de Vlaamse overheid (momenteel minister van Inburgering Marino Keulen en minister van Media Geert Bourgeois) TrefMedia op.

TrefMedia staat voor Trefpunt voor Media en Diversiteit. Het is een deelwerking van het Minderhedenforum die acties rond diversiteit in de media coördineert, stimuleert en ondersteunt en dit zowel naar media als naar minderheden en naar derden. Dit gebeurt onder meer via de website www.trefmedia.be en een nieuwsbrief.

Het Minderhedenforum bewandelt in deze werking momenteel drie paden en wenst dat in de toekomst te blijven doen.

Ten eerste verzamelt en verspreidt TrefMedia expertise over media en diversiteit. Dit via een gelijknamige webstek, een maandelijks e-zine en nog via debatten, lezingen, Op die manier bundelt TrefMedia knowhow en expertise voor media en minderheden. Ten tweede ondersteunt en stimu-

leert TrefMedia de participatie van etnisch-culturele minderheden aan de media via workshops. Ten slotte zet TrefMedia netwerken op en zorgt het voor informatiedoorstroming waar nodig.

TrefMedia is een unieke actor in Vlaanderen. Als enige kan het bogen op overzicht op de bestaande acties en initiatieven rond media en diversiteit. Vanuit dit vogelperspectief ondersteunt het bestaande actie en onderneemt het, daar waar opportuun, eigen actie. Samenwerking met partners is hierbij cruciaal. Zo wil het in de toekomst specifieke inspanningen leveren voor het ontwikkelen van interculturele formats voor de Vlaamse televisie. Uiteraard gaat het Minderhedenforum niet zelf media maken. Wel wordt gedacht aan het naar Vlaanderen halen van buitenlandse expertise of om de bestaande talenten in scenarioschrijven te ondersteunen en warm te maken voor het ontwerpen van dergelijke formats.

De toekomst van TrefMedia wordt bedreigd door de jaarlijks terugkerende onzekerheid over het voortbestaan van het initiatief. De jaarlijks uitgekeerde projectsubsidie bedreigt de continuering van de werking, dit terwijl de TrefMediawerking langzaam maar zeker een permanente actor wordt in het medialandschap en binnen het domein van de etnisch-culturele minderheden. De expertise die het verzamelt, de rol die het speelt en de credibiliteit het opbouwt, kunnen alleen effectief zijn indien een visie en een werking op lange termijn kunnen worden ontwikkeld.

BOUWSTEEN VII

Kwalitatieve inburgering

DOOR POLI ROUMELIOTIS EN NAIMA CHARKAOU

*“Inburgering biedt nu één traject voor een zeer diverse groep nieuwkomers:
hoog- en laaggeschoolden, armen en rijken, mensen uit een dorp
en mensen uit de stad.*

*Een laaggeschoolde zal er baat bij als men hem uitlegt hoe de post werkt.
Maar een academicus als ik wilde eerder
de politieke structuur van een land leren kennen.
Toch krijgt iedereen hetzelfde traject.”*

*Een doctorandus internationaal recht
op de Open Forumdag 2005 over zijn inburgeringcursus*

HET CIJFER

Zijn nieuwkomers bereid om in te burgeren?

Aantal nieuwkomers dat zich aanmeldde bij Vlaamse en Brusselse onthaalbureaus tussen 1 april 2004 en 31 december 2005.

		VERPLICHT	VRIJWILLIG	TOTAAL
1.	aantal inburgeraars	6.855 (42%)	9.304 (58%)	16.159 (100%)
2.	plicht voldaan	6.375 (93%)		
3.	plicht niet voldaan	480 (7%)		

bron: ICEM-jaarrapport 2004-2005.

BELEIDSKADER

In het strategisch plan minderhedenbeleid van juli 1996 werd voor het eerst het belang van een onthaalbeleid voor nieuwkomers erkend. Om dit spoor van het minderhedenbeleid te realiseren werd in 1997 binnen ICEM (Interdepartementale Commissie Etnisch-Culturele Minderheden) de werkgroep nieuwkomers opgericht, die in juli 1998 tot een concept van onthaalbeleid voor meerderjarige nieuwkomers kwam. Dat concept werd in de loop van 1999 verder verfijnd.

Met het regeerakkoord en de septemberverklaring van 1999 lanceerde de Vlaamse Regering het concept inburgering. De afsprakennota inburgeringbeleid, goedgekeurd door de Vlaamse Regering op 21 juni 2000, gaf het idee een vaste vorm: anderstalige nieuwkomers krijgen een intensief onthaalprogramma zodat ze snel inburgeren in hun nieuwe leefwereld.

De regering koos voor een gefaseerd beleid met een experimentele fase als opstap naar een decreet. Tijdens de experimentele fase boden de 24 Vlaams gesubsidieerde onthaalbureaus meerderjarige nieuwkomers inburgeringstrajecten aan en werden pilootprojecten opgestart voor minderjarige nieuwkomers. Deze onthaalbureaus werden uiteindelijk gereduceerd tot acht.

Op 19 februari 2003 werd het decreet betreffende het Vlaams inburgeringsbeleid door het Vlaams Parlement goedgekeurd. Het decreet biedt een wettelijk kader voor de werking van de onthaalbureaus.

Inburgering omvat een primair en een secundair traject. Het eerste focust op het leren van Nederlands, het reilen en zeilen in deze samenleving (maatschappelijke oriëntatie) en het oriënteren van de inburgeraar naar een loopbaan. Tijdens dit traject wordt de deelnemer begeleid door het onthaalbureau.

Het tweede traject is een vervolgtraject dat een volwaardige participatie aan de samenleving beoogt. Wat betreft tewerkstelling is dit uitgewerkt in een apart decreet, het inwerkingsdecreet.

Inburgering is wettelijk verplicht voor de meeste nieuwkomers. Voor de sanctie werd het voorbeeld van de leerplicht gevolgd: wie inburgering weigert, kan voor de rechtbank worden gedaagd.

Op 1 april 2004 ging de verplichte inburgering van start. Het aanbod werd daarna gevoelig uitgebreid. In 2004 klopten per maand gemiddeld 867 nieuwkomers aan bij een onthaalbureau. In 2005 liep dat op tot 1.018 per maand.

Nog in het jaar 2004 trad een nieuwe Vlaamse Regering aan. Voor het eerst kwam er een minister van Inburgering. Marino Keulen stelde meteen een bijsturing van het inburgeringsbeleid in het vooruitzicht. Het Vlaams Parlement keurde in mei 2006 een nieuw inburgeringsdecreet goed. Wanneer de uitvoeringsbesluiten klaar zullen zijn, worden de doelgroepen daardoor uitgebreid en komt er een boetesysteem in plaats van de sanctionering via rechtbanken. Tegelijk werd hieraan het

voorontwerp tot wijziging van het inwerkingsdecreet gekoppeld dat het secundaire traject verder uitwerkt.

De minister schuift verder een betere samenwerking naar voor tussen de verschillende actoren in het veld (Onthaalbureaus, Huizen van het Nederlands en VDAB), en benadrukt het belang van ‘waarden en normen’ in de cursus maatschappelijke oriëntatie. Voor dit laatste stelde hij een Commissie aan, die in mei 2006 een rapport maakte met de voornaamste gemeenschappelijke waarden en normen van onze diverse samenleving.

De inburgeringsplicht werd tijdens deze legislatuur voor het eerst ook gekoppeld aan andere domeinen. Op 2 december 2005 keurde de Vlaamse Regering het voorontwerp van decreet tot wijziging van de Vlaamse Wooncode goed. Daarin wordt bepaald dat kandidaat-huurders van een sociale woning, bereidheid moeten aantonen om Nederlands aan te leren. Ook dit ontwerp is nog in behandeling.

PIJNPUNTEN

Het is treffend dat de overheid pas in 1996 – wanneer de grote migratiegolven al aan de derde generatie toe zijn – begint te denken aan een onthaalbeleid. Hoewel schromelijk te laat, doet dit geen afbreuk aan het belang van zo’n beleid.

Gedurende het korte decennium dat de Vlaamse overheid een onthaalbeleid ontwikkelt, valt vooral de toenemende nadruk op verplichting op. Amper 3 jaar na de start van de experimentele periode, en nog vòòr de uitbreiding van het aanbod, besliste het Vlaams Parlement tot een verplichting. Nauwelijks enkele maanden na de operationalisering daarvan, besliste de regering al dat deze verplichting moest worden uitgebreid en de sanctionering aangepast.

Het Minderhedenforum is niet gelukkig met de nadruk op verplichting omdat die onnodig is. De vermeende onwil van nieuwkomers om in te burgeren, lijkt de premisse waarop het inburgeringsbeleid gestoeld is. Dat nieuwkomers niet willen inburgeren is in elk geval de impliciete boodschap die het brede publiek krijgt. Deze stigmatisering is onnodig: in de praktijk tonen de meeste nieuwkomers een grote bereidwilligheid om aan de cursussen deelnemen.

Het uitwerken én implementeren van een waterdicht systeem van verplichting en vrijstelling voor een dergelijke heterogene groep, slurpt enorm veel energie op – zowel van beleidsmakers als van de onthaalbureaus. Die energie kan beter besteed worden aan het uitwerken van een kwalitatief en aantrekkelijk aanbod. Dit is uiteindelijk de beste garantie voor het slagen van het inburgeringsbeleid.

Een kwalitatief aanbod zal automatisch zorgen voor een talrijke én actieve deelname en is de beste manier echte meerwaarde te creëren voor de deelnemer én voor de samenleving.

De verplichting voor de zogenaamde doelgroepen van het inburgeringsbeleid, steekt overigens schril af bij de afwezigheid van enige responsabilisering bij de rest van de samenleving. ‘Inburgering’ is op die manier – in tegenstelling tot de formulering in het decreet – eenrichtingsverkeer. Nochtans is de houding en het gedrag van de omringende samenleving van doorslaggevend belang voor een geslaagde inburgering.

De eerste prioriteit moet erin bestaan het inburgeringsaanbod voldoende en kwalitatief te maken. Dat betekent dat men rekening houdt met verschillende behoeftes wat betreft vorming en leervaardigheid (bijvoorbeeld hogeschoolden en analfabeten) en met praktische aspecten van allerlei aard: of mensen al dan niet werken, kinderen hebben of zich kunnen verplaatsten. Een voldoende aanbod impliceert dat er ook een inburgeringsaanbod is voor mensen die niet verplicht zijn, zoals oudkomers en ontvankelijk verklaarde asielzoekers.

Ten tweede dient er eindelijk werk te worden gemaakt van de wederkerigheid van het inburgeringsproces. Het is niet alleen de inburgeraar die zich moet inspannen, maar ook de omringende samenleving. Zonder maatregelen tegen racisme en discriminatie (zie BOUWSTEEN II) blijft de actieve participatie (waar inburgering om draait) uit, en blijven de inburgeraars verbitterd achter met een waardeloos inburgeringsattest. Concreet betekent dit onder meer dat de overheid het bewijzen van discriminatie mogelijk maakt via praktijktests en dat er bindende streefcijfers worden ingevoerd wat betreft de tewerkstelling van alloctonen.

WAT HET MINDERHEDENFORUM DOET

Het Minderhedenforum is steeds voorstander geweest van een goed onthaal- of inburgeringsbeleid. Personen die in Vlaanderen aankomen, moeten een onthaalpakket op maat kunnen ontvangen. Het leren van de taal en het leren over de samenleving zijn belangrijke stapstenen naar actieve participatie.

Het Minderhedenforum ontwikkelde een reeks basisstandpunten over inburgering, die dienden als gemeenschappelijk vertrekpunt voor de belangenbehartiging van etnisch-culturele minderheden op dit beleidsdomein (zie www.minderhedenforum.be/minderhedenbeleid).

Het Minderhedenforum probeerde beleidsmakers bij te brengen dat deelnemers aan inburgeringstrajecten reeds voordien heel wat kennis, ervaring en vaardigheden hebben opgebouwd. Daar wordt te weinig rekening mee gehouden: de doelstelling van inburgering heet de ‘zelfredzaamheid’ van nieuwkomers te realiseren. Terwijl het er eigenlijk om gaat dat deze mensen hun bestaande competenties kunnen benutten in een nieuwe omgeving.

We trachtten het beleid ook te overtuigen om de effecten van 'inburgering' op lange termijn te meten en te evalueren. Heeft het volgen van een traject de levenskwaliteit van de nieuwkomer bevorderd of niet? Is de kans op het vinden van een job verhoogd of niet? Het antwoord op die vragen is essentieel. Een inburgeringsbeleid kan enkel slagen als het voor de deelnemers en de samenleving een concrete meerwaarde oplevert.

Het Minderhedenforum heeft vanaf het begin gepleit om het inburgeringprogramma voor een zo ruim mogelijke groep mensen open te stellen. Dus ook voor gevestigde allochtonen die menen iets te kunnen opsteken uit (delen van) het pakket. Daarnaast pleiten we voor méér aandacht voor de praktische problemen waarmee deelnemers worstelen. Ook praktische drempels zoals de combinatie van inburgering met werk, kinderopvang en vervoer moeten aangepakt worden. Een verplichting kan pas overwogen worden indien aan al deze voorwaarden is voldaan, en hun effect is geëvalueerd.

Tot slot hebben we ook steeds onze voorkeur geuit voor een positieve, motiverende aanpak zonder verplichtingen en sancties. Voor het Minderhedenforum mogen sancties in geen geval grondrechten zoals het recht op menswaardig wonen uithollen. Het Minderhedenforum is dan ook tegenstander van het voorstel om een taal- of inburgeringsvereiste te stellen voor kandidaat-huurders van een sociale woning. Deze sanctie is moreel onaanvaardbaar en niet in verhouding met de doelstelling. Dergelijke voorwaarden dreigen de sociaal zwakste groepen uit te sluiten van het systeem van sociale huisvesting. Door de hoge huurprijzen en discriminatie op de private huisvestingsmarkt dreigen allochtone gezinnen volledig van de huisvestingsmarkt te worden uitgesloten. Dat heeft ook een effect op het onderwijs voor de kinderen en de tewerkstelling, ...

In de aanloop naar de totstandkoming van het inburgeringsdecreet stelde het Minderhedenforum zijn standpunten voor in het Vlaams Parlement op een hoorzitting van de Commissie Welzijn, Volksgezondheid en Gelijke Kansen (7 november 2002). Helaas liet het parlement de meeste suggesties van het Minderhedenforum (over de verplichting, over de doelgroepen, over de formulering 'zelfredzaamheid', ...) links liggen. Het voorstel om inburgering open te stellen voor meer doelgroepen, werd wel opgepikt door de nieuwe Vlaamse Regering en minister van Inburgering. Het Minderhedenforum betreurt wel dat dit meteen als een uitbreiding van de verplichting gebeurde.

BOUWSTEEN VIII

Ouderenzorg voor iedereen

DOOR SANGHMITRA BHUTANI EN NAIMA CHARKAOUI

“De toename van allochtone ouderen in de zorg zorgt voor paniek bij de zorgdiensten. Die zijn niet voorbereid op ouderen van allochtone oorsprong met hun specifieke noden.

Het personeel moeten leren omgaan met diversiteit.”

Deelneemster aan de workshop ouderen op de Open Forumdag 2005

HET CIJFER

Hoe gekleurd is de vergrijzing?

prognose voor de toename van het aantal 60-plussers bij enkele populaties in Vlaanderen afkomstig uit inwijking.

		2000	2015	% STIJGING
1.	Italianen	4.437	12.327	+ 227 %
2.	Marokkanen	2.587	8.047	+ 311 %
3.	Turken	2.383	7.499	+ 314 %

bron: G., Cuyvers en J., Kavs, *De huidige en toekomstige behoeften van allochtone ouderen aan welzijns- en gezondheidsvoorzieningen*.

Welke drempels ervaren allochtone ouderen met betrekking tot de gezondheidszorg?

Enquête bij Brusselse allochtone ouderen.

BRUSSELSE ALLOCHTONE OUDEREN		
1.	Financiële drempel	83,3 %
2.	Institutionele discriminatie (ID)	83,3 %
3.	Ontbreken vertrouwensrelatie	83,3 %
4.	Taal	63,3 %
5.	Culturele drempel	63,3 %
6.	Statutaire drempel	60,0 %
7.	Personeel	53,3 %
8.	Voeding	50,0 %
9.	Psychische hulpverlening	6,7 %

bron: Ovallo en Brusselse Welzijns- en gezondheidsRaad, *Vergrijzing: een kleurrijk gegeven* (2005).

BELEIDSKADER

In 2002 kreeg de Vlaamse overheid voor het eerst aandacht voor ouderen die behoren tot de etnisch-culturele minderheden. Bij de hervorming van het ouderenbeleid onder Minister van Welzijn, Gezondheid en Gelijke Kansen Mieke Vogels werd er een werkgroep allochtone ouderen opgericht waar deskundigen adviezen aan de overheid formuleren. De doelstelling was deze adviezen te integreren in een ouderendecreet maar dit decreet kwam er niet. Deelaspecten worden nu door aparte decreten behandeld, zoals het decreet dat de inspraak van ouderen via de Vlaamse Ouderenraad regelt. Daarnaast steunde de Vlaamse overheid projecten in verschillende regio's van Vlaanderen onder de noemer 'Ouder worden in Vlaanderen'. Die moesten een lokale of regionale aanzet geven tot interculturalisering van de zorg en sensibilisering van allochtone ouderen. De Vlaamse projecten liepen intussen af, andere worden met lokale of provinciale steun voortgezet.

De huidige minister van Welzijn, Inge Vervotte, stelt in haar beleidsnota een 'inclusief ouderenbeleid' voorop. In haar beleidsbrief van 2005-2006 is er sprake van rusthuizen die 'gepaste zorg' moeten aanbieden. Acties rond interculturalisering van de ouderenzorg, en ruimer de welzijnssector, waren opgenomen in het nooit geoperationaliseerde strategisch plan minderhedenbeleid 2004. Er was in dat ontwerp zelfs sprake van 'een instrumentarium dat overheden, voorzieningen en instellingen ondersteunt bij het doorvoeren van interculturalisering' met een deadline: 1 januari 2007. Het is op dit moment niet duidelijk wat er verder nog concreet zal gebeuren. Minister Vervotte werkt nu opnieuw aan een ouderenbeleidsplan.

PIJNPUNTEN

Onder de vorige Vlaamse regering tekende een pril begin van een beleid rond allochtone ouderen zich af. Het ging slechts om een terreinverkenning. In de huidige Vlaamse regering stonden allochtone ouderen niet hoog op de agenda – het ouderendecreet werd pas twee jaar na het aantreden van de regering ontworpen. Het ontbreekt op Vlaams niveau aan coördinatie.

Op lokaal niveau werken gemeenten en provincies schoorvoetend een ouderenbeleid uit. Sommige gemeenten en provincies werken aan de interculturalisering van de zorg voor ouderen. Dit gebeurt echter op hun eigen initiatief en zonder stimulans van de Vlaamse regering.

Organisaties in de zorgsector krijgen evenmin signalen van de overheid dat ze moeten interculturaliseren. Begin 2006 gaf de Vlaamse regering wel een opdracht aan LUCAS, een onderzoeksinstituut aan de KU Leuven en verbonden met CARITAS, om een onderzoek te voeren naar allochtone ouderen in rusthuizen en een vormingspakket uit te werken voor het personeel in de rusthuizen. Dat is positief, maar voor allochtone ouderen is de thuiszorg de prioriteit en niet de rusthuizen.

WAT HET MINDERHEDENFORUM DOET

Het Minderhedenforum focust wat betreft de interculturalisering van de zorg vooral op ouderen omdat de problemen daar het schrijnendst zijn. Bovendien worden allochtone ouderen heel vaak vergeten omdat ze weinig zichtbaar zijn. Het Minderhedenforum ontwikkelde een reeks basisstandpunten over de ouderenzorg, die dienden als gemeenschappelijk vertrekpunt voor de belangenbehartiging van etnisch-culturele minderheden op dit beleidsdomein (*zie www.minderhedenforum.be/ouderen*).

In 2003 organiseerde het Minderhedenforum in samenwerking met het Vlaams Minderhedencentrum een rondetafel over interculturalisering van de ouderenzorg. Sindsdien probeert het Minderhedenforum het beleid warm te maken om hierrond een beleid te voeren. We doen dat onder meer via de vertegenwoordiging in het Ouderen Overleg Komitee / Vlaamse Ouderenraad. Het welzijnsbeleid van de Vlaamse Gemeenschapscommissie wordt opgevolgd via onder meer de vertegenwoordiging in de Adviesraad Welzijn.

Met betrekking tot ouderen heeft het Minderhedenforum onder meer aangedrongen op een wijziging van de zogenaamde 29-dagenclausule. De wetgeving op de Inkomensgarantie voor Ouderen voorziet dat ouderen maximaal 29 opeenvolgende dagen in het buitenland mogen verblijven, zoniet wordt hun bijstandsuitkering (een aanvulling op het pensioen tot het wettelijk minimum) geschorst. Deze regeling is in het bijzonder nadelig gevolgen voor allochtone ouderen die pendelen tussen hun geboorteland en het land waar hun kinderen en kleinkinderen leven. Het Minderhedenforum vraagt daarom de verlenging van de termijn tot 3 maanden. We hebben dit standpunt toegelicht aan het kabinet van minister van Pensioenen Bruno Tobback. Die heeft beslist om voorlopig niets te wijzigen aan de wetgeving.

Net als de strijd tegen discriminatie blijft het streven naar interculturalisering een constante doorheen de verschillende prioritaire domeinen waarrond het Minderhedenforum werkt. Daarbij preten-deren we niet de zaligmakende recepten in huis te hebben. Wel willen we organisaties aanzetten om zelf op zoek te gaan naar recepten op maat van hun eigen werking, én overheden aanzetten om organisaties hierin te stimuleren en te ondersteunen.

BOUWSTEEN IX

Respect voor jongeren

DOOR ALI EL BOUCHTTAOUÏ EN POLI ROUMELIOTIS

“De referentiekaders van allochtone jongeren worden doodgezwegen, in de schoolcurricula, in de media, overal.

Verwondert het dan dat vele jongeren met een identiteitscrisis kampen?

We weten niet wie we zijn en waarop we trots kunnen zijn.”

Deelnemer aan de workshop jongeren op de Open Forumdag 2005

IDENTITEIT BIJ MAROKKAANSE JONGEREN

“Bij jongeren van de tweede generatie gaat het echter niet over de vraag *of* zij Marokkaan zijn *of* Belg zijn maar wel over de vraag *in welke mate* zij zich Marokkaan en *in welke mate* zij zich Belg voelen. Volgens deze visie bestaat etnische identificatie dus uit twee dimensies: identificatie met de Marokkaanse groep en identificatie met de Belgische groep. Volgens dit tweedimensionaal identiteitsmodel is het dus wel mogelijk dat mensen een dubbele etnische identificatie ontwikkelen, namelijk wanneer zij zich met beide etnische groepen sterk identificeren.”

bron: *Sociale identiteit en belang gehecht aan nationaliteit: een onderzoek bij Marokkaanse jongeren in België in Migratie, zijn wij uw kinderen? Identiteitsbeleving bij allochtone jongeren*, Acco Leuven, 2003.

BELEIDSKADER

Het jeugdbeleid heeft pas recent zijn eigen plaats binnen het Vlaams beleid gekregen. Sinds 1999 is er sprake van een minister die voor Jeugd bevoegd is. Voordien was het Vlaams jeugdbeleid nogal versnipperd omdat het eerder aan de provincies en de gemeenten werd overgelaten.

In 2001 werkte de Vlaamse Gemeenschap – naar analogie met wat de gemeentebesturen doen – voor het eerst een Vlaams Jeugdwerkbeleidsplan uit ter concretisering van de beleidsnota.

In de eerste beleidsnota 2000-2004 lag de nadruk voornamelijk op de empowerment van de jeugd door middel van jongerenparticipatie. De nota stelde meteen dat interculturaliteit in Vlaanderen een gegeven is waar men niet meer om heen kan. Voor het eerst was er sprake van het ‘kleuren’ van het jeugdbeleid. Zelforganisaties van allochtone kinderen en jongeren moesten recht krijgen op volwaardige bestaans- en ontwikkelingskansen. Binnen deze zelforganisaties zouden meisjeswerkingen extra aandacht krijgen.

Onder minister Bert Anciaux werden de koepelstructuren van het jeugdwerk grondig hervormd. Dat resulteerde in een *Steunpunt Jeugd* en een *Vlaamse Jeugdraad*. Het Steunpunt Jeugd (1 januari 2002) heeft een verzamel- en onderzoeksfunctie. Daarnaast stimuleert en begeleidt het allerlei activiteiten en initiatieven ter bevordering van de jeugdcultuur en de ondersteuning van de jeugdsector. Het Steunpunt Jeugd heeft verschillende diversiteitscampagnes opgestart gericht op jongeren. In februari 2003 werd de campagne *Gelukkig allemaal anders* opgestart. De campagne *Respect comes back to you!* liep in 2004. In 2006 werd onder de Europese vlag *All different, all equal* het startschot gegeven voor de campagne *Allemaal anders, allemaal gelijk*, met de mascottes Mo & Mie Bizar.

Ten slotte richtte het Steunpunt Jeugd ook een denktank diversiteit op met als doel na te gaan op welke wijze ‘diversiteit’ binnen de sector ingevuld kon worden.

De Vlaamse Jeugdraad (1 januari 2002) is het adviesorgaan van de Vlaamse Regering voor alle materies die betrekking hebben op kinderen en jongeren. Zowel scholieren als studenten zijn in de Vlaamse Jeugdraad vertegenwoordigd.

De tweede beleidsnota 2004–2009 versterkt de bestaande accenten: “Het Vlaams jeugdbeleid wil bijdragen tot de optimale participatie, ontplooiing en ontwikkeling van alle kinderen en jongeren, als individu en in formele en informele groepen. Het besteedt bijzondere aandacht aan het belang van maatschappelijke betrokkenheid en verantwoordelijkheid. Het is gebaseerd op vertrouwen in de mogelijkheden en geloof in de grote diversiteit van de jeugd. Die wordt beschouwd als volwaardige actor en mede-eigenaar van de samenleving.”

In deze nota wordt diversiteit ook omschreven. Er wordt afstand genomen van de monocultuur als ideaal maar ook de multiculturele samenleving is niet het streefdoel. Het nieuwe ideaal heet de

interculturele samenleving: “Een interculturele samenleving daarentegen werkt actief aan het samen-leven van mensen en culturen. Dit concept gaat ervan uit dat culturen maar kunnen evolueren als ze zich – zo vanzelfsprekend maar ook zo vergaand mogelijk – bewust laten voeden door en zélf interessant voedsel geven aan andere culturen waarmee ze in contact komen of samenleven. Daarom schuiven wij het model van de interculturaliteit ook in het jeugd- en cultuurbeleid expliciet als doelstelling naar voren. Investeren in gemeenschapsvorming en (inter)culturele activering vormt een belangrijke aanzet tot reëel en positief interculturele samenleving, waarin elke mens centraal staat.”

Interculturaliteit vormt de rode draad doorheen alle beleidsbevoegdheden van minister Bert Anciaux. In 2005 lanceerde de minister het *traject culturele diversiteit* waaraan niet alleen de sector Jeugd, maar ook Cultuur en Sport participeerden. Concrete acties kregen vorm in het *actieplan interculturaliseren* dat op 20 februari 2006 voorgesteld werd. De minister nodigt de culturele instellingen en de jeugd- en sportverenigingen uit om hun werking meer op de etnisch-culturele diversiteit in de Vlaamse samenleving af te stemmen. De organisaties en instellingen dienen een duidelijke inspanning te leveren om hun raden van bestuur tegen juni 2008 zo samen te stellen dat er 10 procent leden met een ‘diverse achtergrond’ in zetelen. Ook op de Vlaamse adviesraden en beoordelingscommissies heeft hij de tienprocentregel als streefcijfer ingeschreven. Een andere belangrijke stap is het inschrijven van de interculturaliteit als extra beoordelingscriterium in alle decreten onder Anciaux’ bevoegdheid. Tot slot wordt één tiende van de projectsubsidies voor interculturele projecten voorbehouden op voorwaarde dat ze voldoen aan de algemene criteria.

Vanuit het Steunpunt Jeugd werd in september 2006 het platform interculturaliseren opgericht om de uitvoering en evaluatie van het actieplan interculturaliseren binnen de sector Jeugd verder op te volgen. De denktank diversiteit is hierin opgegaan.

Naast deze aandacht voor interculturalisering zijn er ook organisaties die specifiek of vooral met allochtone jongeren werken. Er bestaan verschillende zelforganisaties van jongeren of van studenten die zelf de emancipatie en participatie van jongeren willen bevorderen. Hun meerwaarde is analoog met de bijdrage van zelforganisaties in het algemeen. Veel van die lokale verenigingen werken zonder steun van de overheid of van andere donoren. Het Platform Allochtone Jeugdwerkingen (PAJ) verzamelt verschillende, voornamelijk Antwerpse, jeugdverenigingen. Ten slotte heeft het Steunpunt Allochtone Meisjes en Vrouwen (SAMV) specifieke aandacht voor de situatie van allochtone meisjes.

PIJNPUNTEN

Het is positief dat er van bij het begin van het gecoördineerd jeugdbeleid aandacht bestond voor diversiteit. Hoewel dit begrip aanvankelijk nog vaag omschreven werd, blijkt uit de tweede beleidsnota dat diversiteit een preciezer invulling heeft gekregen in de vorm van ‘interculturaliteit’.

Bovendien – nog belangrijker – wordt er een concreet actieplan aan gekoppeld. Dit bevat veelbelovende doelstellingen en acties. Het definiëren van resultaatgerichte doelstellingen mét streefcijfers is een belangrijke sterkte.

Het is nog afwachten wat op het terrein het resultaat zal zijn van het actieplan interculturaliseren. In elk geval moeten de acties en de effecten ervan systematisch worden opgevolgd, zodat evaluatie en bijsturing mogelijk is.

Het actieplan interculturaliseren moet veel uitdagingen realiseren. Organisaties en verenigingen van en voor jongeren moeten meer jongeren van verschillende etnisch-culturele achtergronden bereiken. Diversiteit in het aanbod moet meer zichtbaar worden. De deelname van allochtone jongeren aan participatie-initiatieven zoals de Vlaamse Jeugdraad moet groter worden zodat deze representatief worden voor de samenleving. Het personeel werkzaam in de jeugdsector moet de diversiteit van de samenleving weerspiegelen. Jongerenverenigingen van etnisch-culturele minderheden moeten hun eigen plaats in de jeugdsector vinden. Nu vormen ze door een gebrekkige, versnipperde of louter projectmatige steun het zwakke broertje in die sector.

Anderzijds moet er een meer doordacht beleid komen dat de versterking van zelforganisaties van allochtone jongeren beoogt. Deze verenigingen zijn onontbeerlijk in het proces van positieve identiteitsontwikkeling en het tegenwerken van de negatieve beeldvorming. Sterke jongerenorganisaties zullen voor emancipatie en empowerment zorgen. Deze verenigingen, die zich vaak nog in embryonale fase bevinden, vragen extra ondersteuning.

De steun voor allochtone jongerenverenigingen zal ook de participatie van deze groep bij het beleid en de dialoog met hen bevorderen. Vaak hebben allochtone jongeren het gevoel dat niemand naar hen luistert. Het is noodzakelijk dat het beleid de dialoog aangaat en ook rekening houdt met hun noden.

Interculturalisering en eigen (allochtone) verenigingen staan elkaar niet in de weg. Jongeren hebben het recht zich te verenigen op basis van hun identiteit en cultuur. Daarom verdienen de recente allochtone jeugd- en studentenverenigingen alle steun. Ze leunen het dichtst bij de jongeren aan en voelen ook aan welke problemen bij deze jongeren leven. Ze zijn dan ook essentieel voor het emancipatieproces.

Allochtone jongeren moeten ook een aandachtspunt zijn op andere beleidsdomeinen zoals onderwijs en werk, de strijd tegen racisme en discriminatie en media.

WAT HET MINDERHEDENFORUM DOET

De situatie van allochtone jongeren is onvermijdelijk een prioriteit voor het Minderhedenforum. De jongeren zullen immers de toekomst bepalen. Naast de werkingen die elders aan bod komen (onderwijs, tewerkstelling, media, ...) was er een specifieke werking rond allochtone jongeren. Op de Open Forumdagen van 2001 en 2003 was er telkens een werkgroep aan gewijd. Deze gingen dieper in op de mogelijkheden tot vrijetijdsbesteding voor jongeren. Tijdens de Open Forumdag van 2005 lag de nadruk op de identiteitsbeleving van allochtone jongeren en hun rol in de samenleving.

Het Minderhedenforum heeft altijd geijverd voor een verhoogde participatie van jongeren uit etnisch-culturele minderheden aan het vrijetijdsaanbod in al zijn facetten. We vertrekken daarbij vanuit het recht op ontspanning voor alle jongeren. Om dit waar te maken is een strenge aanpak van discriminatie in vrijetijdsegelegenheden nodig, met name in de horeca en in openbare zwembaden en fitnesscentra.

Daarnaast strijdt het Minderhedenforum voor een toegankelijker jeugdwerk dat rekening houdt met diversiteit. Het actieplan interculturaliseren, dat zeker een stap in de goede richting is, kwam mee tot stand dankzij input van het Minderhedenforum. Het Minderhedenforum werkte ook mee aan de denkgroep diversiteit van het Steunpunt Jeugd.

Het Minderhedenforum probeert nauw contact te houden met allochtone jeugd- en studentenverenigingen en hen bij de werking te betrekken. Zo willen we ook binnen onze eigen rangen de betrokkenheid van jongeren verhogen.

CONCLUSIE
Tijd voor een
masterplan minderheden

De inventarisering van de beleidsmaatregelen op het vlak van diversiteit leggen een aantal constanten bloot. Op de meeste beleidsdomeinen heeft de overheid al initiatieven genomen om het ideaal van een diverse en gelijkwaardige samenleving vorm te geven. Hier en daar werden enkele successen geboekt. We kunnen niet zeggen dat het aan goede wil volkomen ontbreekt.

De resultaten blijven echter bedroevend. Op zowat alle levensdomeinen komen etnisch-culturele minderheidsgroepen veel minder aan de bak. Allochtone leerlingen hebben het nergens zo moeilijk als in het Vlaamse onderwijs. Vergeleken bij de gemiddelde tewerkstellingsgraad hebben allochtone Vlamingen tot vijf maal meer moeite om aan een job te raken. Media brengen mensen uit minderheidsgroepen vooral in beeld in een negatieve of stereotiepe rol. Veel Vlamingen van de eerste, tweede en zelfs derde generatie hebben het gevoel dat organisaties en instellingen niet voor hen open staan. Ook de verstandhouding tussen verschillende sociale en etnisch-culturele groepen verbetert er niet op. Integendeel. Er is sprake van verzuring, polarisering, racisme en radicalisering.

Bij alle thema's keren dezelfde pijnpunten terug: kortlopende projecten worden niet omgezet in structureel beleid met een effect op lange termijn; de plannen en maatregelen stimuleren diversiteit maar zijn vrijblijvend en bijgevolg zonder resultaat; de beleidsinitiatieven in verschillende sectoren en op verschillende niveaus zijn losse eilandjes.

Meer dan een halve eeuw sinds het begin van de grote georganiseerde migratiegolven is er duidelijk nood aan een nieuwe start: een masterplan minderheden.

Het masterplan minderheden is geen bundel papier vol vrome intenties, maar een strategie die de bakens uitzet voor het minderheden- en diversiteitsbeleid van de komende 10 jaar. Het is geen opsomming van acties van één minister, maar een gemeenschappelijke aanpak van lokaal tot federaal niveau in de domeinen onderwijs, werk, wonen, media, inburgering, migratie, veiligheid, jeugd, welzijn, discriminatie, sport, stedenbeleid, cultuur enzovoort. Het is tijd voor overeenstemming over waar we binnen 10 jaar met z'n allen willen staan. Het is tijd voor duidelijke en meetbare resultaten.

Voor het Minderhedenforum zijn volgende elementen alvast onmisbaar in het masterplan:

1. Een minderhedentoets

Elke wet, elk besluit en elk project dat zich richt tot de ganse bevolking, richt zich ook tot etnisch-culturele minderheden. Maar al te vaak zien beslissers dit over het hoofd, en richten zich enkel tot 'jan modaal'. Het gevolg is dat veel maatregelen hun doel missen bij mensen en groepen die anders zijn. Nochtans doen sommige problemen zich anders voor bij verschillende groepen mensen en kunnen oplossingen andere – soms ongewenste – effecten hebben. Zo kan men ongewild nieuwe problemen creëren of kansen op oplossingen missen. Een voorbeeld daarvan is het zogenaamde Matteus-effect, wanneer vooral de middenklasse profiteert van maatregelen die bedoeld zijn voor zwakkere groepen. Vooral etnisch-culturele minderheden vallen vaak uit de boot, omdat ze voor de meeste besluitmakers een nagenoeg onbekende groep zijn.

Nochtans is het inclusief aandacht besteden aan etnisch-culturele minderheden onontbeerlijk in elk beleid gericht op participatie van etnisch-culturele minderheden. Daarom stelt het Minderhedenforum aan beleidsmakers een concreet instrument voor: de minderhedentoets.

De minderhedentoets moet de besluitvormers helpen om inclusief bij al hun initiatieven rekening te houden met de etnisch-culturele diversiteit van hun publiek. Het gaat om enkele eenvoudige vragen zoals: *Leeft het probleem dat deze beleidsmaatregel wil oplossen op dezelfde manier bij etnisch-culturele minderheden (en bij verschillende groepen daarbinnen bv. vrouwen)? Zal de voorgestelde oplossing op dezelfde manier werken bij etnisch-culturele minderheden (idem)? Is er in de communicatieaanpak (indien van toepassing) rekening gehouden met etnisch-culturele minderheden?*

Overheden kunnen de minderhedentoets zelf gebruiken voor al hun initiatieven. De minderhedentoets moet een vast onderdeel worden van wetgevende procedures, maar ook van de werking van adviesraden zoals op Vlaams niveau de VLOR en de SERV. De overheid kan de minderhedentoets ook opleggen aan instellingen, voorzieningen en organisaties die subsidies ontvangen.

Op die manier is de minderhedentoets een geknipt instrument om reguliere instanties te helpen de diversiteit van de samenleving mee te nemen in al hun werk. Voor de invulling van de minderhedentoets kunnen deze instanties beroep doen op de expertise van de vertegenwoordigers van de etnisch-culturele minderheden.

2. Reële betrokkenheid van etnisch-culturele minderheden bij het beleid

Een geslaagd beleid vereist een actieve betrokkenheid van zijn voornaamste stakeholders. De participatie van etnisch-culturele minderheden bij het minderheden- en diversiteitsbeleid is om meer dan één reden een cruciale succesfactor: ze zijn een goed communicatiekanaal om het beleid bekend te maken, ze bieden knowhow vanuit hun positie van directe betrokkenen en ze stimuleren het beleid en andere actoren tot het nemen van een grotere verantwoordelijkheid of het naleven van engagementen. De overheid heeft zelf heel wat te winnen bij minderheden als partners. Een bottom-up beleid heeft meer slaagkansen.

Het realiseren van meer betrokkenheid kan op Vlaams en Brussels niveau beginnen met reële inspraak voor het Minderhedenforum in alle relevante adviesraden. Ook op lokaal en provinciaal niveau moeten de verenigingen van etnisch-culturele minderheden kunnen deelnemen aan inspraakorganen. Alle adviesraden moeten, naar analogie met de man-vrouw-regeling, een streefcijfer van etnisch-culturele diversiteit hanteren: 10 procent voor Vlaamse adviesraden en 25 procent voor adviesraden in Brussel.

De rol van de allochtone verenigingen als belangenbehartiger en als brug tussen etnisch-culturele minderheden en overheid moet erkend en versterkt worden. Deze verenigingen worden slechts half erkend als partner voor het adviseren, promoten en uitvoeren van het beleid: er worden van hen grote resultaten verwacht zonder dat daartegenover de noodzakelijke middelen staan.

CONCLUSIE

Verder moet er een federaal forum van etnisch-culturele minderheden worden opgericht, dat als aanspreekpunt en vertegenwoordiger optreedt van de etnisch-culturele minderheden naar de federale overheid.

3. Een minderhedenbarometer

Meten is weten. Meten van resultaten is een adagio geworden van het beleid. Het minderhedenbeleid is hierop een uitzondering: de verklaringen over hoe groot de uitdaging van het samenleven in diversiteit wel is en hoe dramatisch de situatie, contrasteren met een schrijnend gebrek aan gegevens. Dit maakt dat de resultaten van het beleid niet systematisch kunnen worden opgevolgd. Er bestaan wel losstaande onderzoeken in verschillende domeinen, maar deze volstaan niet om een beeld te krijgen van de evolutie van de maatschappelijke situatie van etnisch-culturele minderheden en het samenleven in diversiteit.

Het Minderhedenforum stelt daarom voor een minderhedenbarometer in te voeren. Zo'n instrument kan op herhaalde tijdstippen wetenschappelijke cijfers verschaffen over de maatschappelijke situatie van etnisch-culturele minderheden. De belangrijkste domeinen zijn wonen, werk, onderwijs, welzijn en beeldvorming. De minderhedenbarometer zou gebouwd moeten worden door een onafhankelijke instelling die een kritische monitoring en evaluatie van het beleid beoogt.



Etnisch-culturele diversiteit is realiteit in Vlaanderen. Of toch niet? Op zowat alle levensdomeinen komen etnisch-culturele minderheidsgroepen veel minder aan de bak. Allochtone leerlingen hebben het nergens zo moeilijk als in het Vlaamse onderwijs. Vergeleken bij de gemiddelde tewerkstellingsgraad, hebben allochtone Vlamingen tot 5 maal meer moeite om aan een job te raken. Media brengen mensen uit minderheidsgroepen vooral in beeld in een negatieve of stereotiepe rol. Veel oud- en nieuwkomers hebben het gevoel dat organisaties en instellingen niet voor hen open staan.

Nochtans worden in verschillende domeinen initiatieven genomen om het ideaal van een diverse en gelijkwaardige samenleving vorm te geven. Hoe komt het dan dat we zo vaak de indruk hebben dat we ter plaatse blijven trappelen of zelfs achteruitgaan?

In deze brochure zet het Minderhedenforum, de koepel van allochtone verenigingen, enkele onmisbare bouwstenen voor een succesvol minderhedenbeleid op een rijtje: van arbeidsdeelname tot zelforganisatie, van jongeren tot ouderen, van onderwijs tot media. In negen thematische hoofdstukken wordt het beleidskader geschetst en gewikt volgens de inzichten en ervaringen van de minderheidsgroepen zelf.

De koepel van allochtone verenigingen concludeert dat het dringend tijd is voor een masterplan minderheden.