

MINDERHEDEN
F  **RUM**

**Een écht beleid van gelijke kansen voor iedereen. Met
échte maatregelen, die de overheid kan afdwingen.**

**MEMORANDUM VAN HET
MINDERHEDENFORUM VOOR DE REGIONALE
EN FEDERALE VERKIEZINGEN 2014**

Deze tekst is een door Wablief vzw bewerkte versie van het verkiezingsmemorandum van het Minderhedenforum. Wablief vzw maakt moeilijke teksten leesbaar voor een groot publiek.

Toch liever het origineel? Vraag het op bij:

Minderhedenforum

Vooruitgangsstraat 323/4

1030 Schaarbeek

info@minderhedenforum.be

www.minderhedenforum.be

INHOUD

Wie zijn we? _____	5
Woordenlijst _____	6
Oplossingen voor een land in interculturele paniek _____	9
Weinig elegante cijfers _____	9
Integratie: de praktijk is niet zo mooi als de theorie _____	9
Anders denken over gelijke kansen _____	10
25 Beleidsprioriteiten _____	11
1. Aanbevelingen per beleidsdomein (Vlaanderen) _____	14
1.1. Gelijke kansen en integratie _____	15
1.2. Onderwijs _____	19
1.3. Werk en openbaar ambt _____	24
1.4. Welzijn en armoede _____	28
1.5. Wonen _____	31
1.6. Media, cultuur, jeugd en sport _____	31
2. Aanbevelingen per beleidsdomein (Federaal) _____	34
2.1. Gelijke kansen en anti-discriminatie _____	35
2.2. Werk _____	35
2.3. Sociale zaken en gezondheidszorg _____	37
2.4. Wonen _____	37
2.5. Asiel & migratie _____	38
2.6. Justitie _____	39
Bibliografie _____	40

WIE ZIJN WE?

Het Minderhedenforum geeft een stem aan zijn basis: de etnisch-culturele minderheden en hun verenigingen in Vlaanderen en Brussel. Al meer dan tien jaar zorgt het Minderhedenforum ervoor dat etnisch-culturele minderheden gehoord worden en dat hun noden (h)erkend worden. We brengen mensen bij elkaar en samen komen we tot aanbevelingen. Die verdedigen we bij beleidsmakers en presenteren we in de media.

Goed om te weten:

- Etnisch-culturele minderheden zijn mensen met een migratieachtergrond.
- Het Minderhedenforum wordt gevormd door federaties van zelforganisaties van etnisch-culturele minderheden. De meeste van deze federaties worden erkend door de Vlaamse overheid.
- Lees meer over de etnisch-culturele verenigingen op www.vanallemarktenthuis.be.

WOORDENLIJST

ABAD: Vlaams Actieplan ter Bestrijding van Arbeidsgerelateerde Discriminatie. Dat actieplan bevat concrete acties om discriminatie op de Vlaamse arbeidsmarkt aan te pakken. Het gaat bijvoorbeeld over klachten registreren en rapporteren, en over opleidingen.

B-stroom: Het eerste leerjaar B van het middelbaar onderwijs is er voor leerlingen zonder diploma basisonderwijs of leerlingen uit het buitengewoon onderwijs. De leerlingen hebben in principe nog kans om het diploma basisonderwijs te behalen maar in de praktijk gebeurt dit zelden. En dus gaan de leerlingen daarna meestal naar het tweede leerjaar B waar ze worden voorbereid op het beroepsonderwijs (BSO).

Beheersovereenkomst: Tussen de Vlaamse overheid en haar agentschappen (VDAB, VRT, Kind & Gezin) worden beheersovereenkomsten afgesloten. Die bevatten de opdrachten, doelstellingen en voorwaarden waaraan een agentschap moet voldoen voor subsidiëring.

Bologna landen: Dat zijn Europese landen die de Bolognaverklaring ondertekenden voor een eengemaakt hoger onderwijs. Gemeenschappelijke opleidingsstructuren en kwaliteitssystemen moeten het makkelijker maken voor studenten en afgestudeerden om in een ander 'Bologna land' te studeren of werken. Momenteel zijn er 47 Bologna landen.

Deontologische code: Een deontologische code is een geheel van gedragsregels en principes. Zo bestaat er een deontologische code, die immobiliënkantoren moeten naleven.

Digitale kloof: Dat is het verschil tussen mensen die de computer en internet veel gebruiken en mensen die thuis geen computer hebben of die niet (kunnen) gebruiken.

Etnisch-culturele minderheden: Dat zijn mensen met een migratieachtergrond.

EVC-procedures: Dat is het erkennen van verworven competenties. EVC geeft iemand de mogelijkheid om zijn kennis, kunnen en attitudes te laten erkennen. Ongeacht of ze werden geleerd op school, in het buitenland, tijdens een job of tijdens vrijwilligerswerk. Voor de erkenning moet je een procedure doorlopen.

Flankerend onderwijsbeleid: De Vlaamse overheid vindt dat steden en gemeenten aan gelijke onderwijskansen moeten werken en geeft hen geld voor bepaalde projecten.

Functioneel ongeletterd: Iemand is functioneel ongeletterd als hij brieven en officiële papieren niet kan lezen of eenvoudige rekensommen niet kan maken. Zonder steun van anderen functioneer je dan moeilijk in de samenleving.

Gekleurde armoede: Deze term wordt gebruikt voor armoede bij mensen van buitenlandse herkomst. Gekleurde armoede vertoont bijkomende knelpunten, zoals taal en discriminatie.

Inclusie leerling: Dat is een leerling met een beperking of handicap die les volgt in het gewoon onderwijs, niet in het buitengewoon onderwijs.

Interprofessioneel akkoord (IPA): Een interprofessioneel akkoord wordt elke twee jaar afgesloten tussen werkgeversorganisaties en vakbonden van de verschillende sectoren. De federale regering onderhandelt meestal mee. Een IPA bevat afspraken over zaken als loonevolutie, vorming of arbeidsomstandigheden. Het wordt uitgewerkt in cao's, wetten en sectorale afspraken.

Jeugdwerkplan: Dat plan is een initiatief van VDAB. Het moet alle werkzoekenden jonger dan 25 sneller aan werk helpen.

Lokaal overlegplatform (LOP): Alle schooldirecteurs en vertegenwoordigers van andere organisaties uit een regio maken er afspraken over inschrijvingen in scholen en projecten rond gelijke onderwijskansen.

Loopbanendebat leerkrachten: In dit debat gaat het over manieren waarop leraren meer afwisseling en meer groeimogelijkheden kunnen krijgen in hun job en hoe mensen die bijvoorbeeld in het bedrijfsleven werken, leraar kunnen worden.

Metis: Metis is het klachtenregistratiesysteem van het Centrum voor Gelijkheid van Kansen en voor Racismebestrijding en de meldpunten discriminatie. Alle klachten en meldingen van discriminatie en racisme worden in dit systeem opgenomen.

MOE-landen: landen in Midden-Europa en Oost-Europa. De Roma vormen een groep afkomstig uit deze MOE-landen.

Niet-EU-27-nationaliteit: Het gaat over personen die niet de Belgische nationaliteit hebben, maar een nationaliteit van een land dat niet tot een van de 27 lidstaten van de Europese Unie behoort.

Organisatie voor Economische Samenwerking en Ontwikkeling (OESO): OESO is een samenwerkingsverband van 34 landen rond sociaal en economisch beleid. De organisatie analyseert trends en vergelijkt data op terreinen zoals economie, handel, fiscaliteit, pensioenen, leefmilieu, onderwijs en werkgelegenheid. De OESO-landen worden ook wel de 'rijke industrielanden' genoemd.

Pact 2020: Het Pact 2020 is een toekomstpact voor Vlaanderen. De Vlaamse Regering ontwikkelde en lanceerde het samen met de sociale partners en heel wat middenveldorganisaties in 2009. Het Pact 2020 bevat 20 doelstellingen die van Vlaanderen een Europese top regio moeten maken tegen 2020.

Referentiepersoon: Een referentiepersoon is een gespecialiseerde ambtenaar bij een dienst van de overheid, inspectie of politie. Slachtoffers van discriminatie en racisme kunnen er met hun klachten of vragen terecht.

Sectorconvenant: Dat is een instrument waarmee de Vlaamse overheid economische sectoren, subsidieert voor een gelijke deelname aan werk en diversiteit. Voorbeelden van economische sectoren zijn de bouwsector of de textielsector. De convenanten worden om de paar jaar opnieuw afgesloten.

Superdiversiteit: Die term benadrukt dat onze samenleving heel divers is geworden. Niet alleen zijn er veel meer mensen met een buitenlandse achtergrond, er zijn ook grote verschillen onderling qua afkomst, migratieverhaal, scholing enzovoort.

Vlaamse Interuniversitaire Raad (VLIR): Dat is de koepel van alle universiteiten. Binnen de VLIR verenigen zij hun krachten om hun belangen te behartigen tegenover beleidsmakers in het hoger onderwijsveld.

Watervalrichting: een studierichting die als minder moeilijk wordt beschouwd, zoals het TSO of BSO. We spreken van een waterval, als leerlingen ernaartoe gaan omdat ze niet mee kunnen in een 'moeilijke' studierichting zoals in het ASO.

Wettelijke pensioenpijler: Dat is het pensioensysteem voor iedereen in België, op basis van zijn arbeidsloopbaan. Het systeem wordt beheerd door de federale overheidsdienst voor pensioenen. Men spreekt ook van de 'eerste pijler'. Een tweede pijler is die van het aanvullend pensioen dat de werkgever organiseert en dat beheerd wordt door een pensioenfonds. De derde pijler is het pensioensparen dat je bij de bank kan doen.

Zalmtraject: Het traject dat een leerling secundair kan afleggen. De leerling start dan in een 'gemakkelijke' studierichting, zoals in het BSO, en gaat later naar een 'moeilijkere' studierichting, zoals in het TSO. Dat is het tegenovergestelde van de waterval (van ASO naar TSO of BSO).

OPLOSSINGEN VOOR EEN LAND IN INTERCULTURELE PANIEK

Op 25 mei 2014 trekken ook de duizenden mensen uit etnisch-culturele minderheden in Vlaanderen en Brussel naar de stembus. Op die dag beslist de burger over het beleid van de volgende jaren. En dit zowel op zowel regionaal, federaal als Europees niveau. Tijd dus om aan etnisch-culturele minderheden te vragen welk beleid zij wensen.

Het Minderhedenforum stelde die vraag aan zijn basis, de etnisch-culturele minderheden en hun verenigingen. Het antwoord is duidelijk: **Het is genoeg geweest met een beleid dat vooral wil sensibiliseren.** Er is **genoeg 'bla-bla-politiek'** geweest. Genoeg gepraat dus. **Vanaf nu** moet er een **écht beleid** komen **van gelijke kansen** voor iedereen. Met **échte maatregelen**, die de overheid kan **afdwingen**. Na het praten nu dus de echte acties.

Dat is een duidelijk antwoord. Regeringen, parlementen, departementen en commissies moeten na 25 mei 2014 werken aan een samenleving die:

- etnisch-culturele diversiteit een centrale plaats geeft
- en tegelijk de sociale ongelijkheid doorbreekt.

Voor we aanbevelingen presenteren, nog enkele cijfers en bedenkingen:

WEINIG ELEGANTE CIJFERS

- Werkloosheid bij etnisch-culturele minderheden groeit: in 2002 maakten ze 15% uit van werkzoekenden ingeschreven bij VDAB. Tien jaar later verdubbelt dat aantal bijna tot 26%. De helft van de etnisch-culturele minderheden leeft bijna in armoede of echt in armoede.
- Etnisch-culturele minderheden zijn zowel lichamelijk als psychisch minder gezond dan de gemiddelde landgenoot.
- Bij etnisch-culturele minderheden verlaat 30% van de jongens het middelbaar onderwijs zonder diploma. Dat is véél meer dan de 13% van de andere jongens. Bij meisjes uit etnisch-culturele minderheden ligt het cijfer op 25% tegenover 7% bij de andere meisjes.
- Liefst 56% van de meldingen bij het Centrum voor Gelijkheid van Kansen en voor Racismebestrijding in 2012 gaat over racisme en discriminatie of geloof en levensbeschouwing.

INTEGRATIE: DE PRAKTIJK IS NIET ZO MOOI ALS DE THEORIE

Het integratiebeleid van België staat volgens onderzoek¹ op de zesde plaats in Europa. Dat komt omdat er heel wat maatregelen bestaan. Maar Belgische integratie doet het enkel in theorie goed. Want wat zien we bij resultaten zoals kansen op onze arbeidsmarkt en in ons onderwijs? Dan doet België het een pak slechter dan de meeste andere Europese landen.

¹ Dit blijkt uit de MIPEX. MIPEX staat voor Migrant Integration Policy Index. Het onderzoekt het integratiebeleid van de landen van de Europese Unie, Noorwegen, Zwitserland, Canada en de Verenigde Staten (zie ook <http://www.mipex.eu/>).

ANDERS DENKEN OVER GELIJKE KANSEN

Al 50 jaar lang zijn veel mensen gemigreerd naar België. Al 50 jaar lang merken we grote sociale ongelijkheid. **Het Minderhedenforum wil een samenleving die iedereen kansen biedt.**

Die uitdaging moet in elk actieplan staan. De hele samenleving, inclusief etnisch-culturele minderheden, moet zich kunnen terugvinden in de manier waarop maatschappelijke problemen worden aangepakt. De zesde staats hervorming kan hierbij een belangrijke hefboom zijn: heel wat bevoegdheden verschuiven van het federale niveau naar de Vlaamse, Waalse en Brusselse overheden. Dat schept kansen om het bestaande beleid grondig te veranderen.

Vijf aanbevelingen en 25 prioriteiten

Genoeg bedenkingen, tijd voor aanbevelingen. Het Minderhedenforum groepeerd zijn vragen aan het beleid in 5 grote thema's. Deze vijf thema's werden onderverdeeld in 25 prioriteiten (zie hieronder). Nadien volgt het volledige eisenpakket. De focus ligt op het Vlaamse bestuursniveau. Daarnaast zijn er een aantal thema's voor de toekomstige federale en Brusselse overheid.

Dit zijn de vijf centrale thema's:

- **Nultolerantie voor discriminatie en racisme:** inspectiediensten pakken discriminatie aan. Dit is een prioriteit. Diensten hebben hiervoor de juiste instrumenten. Daarnaast kennen slachtoffers en getuigen van discriminatie hun rechten, en weten ze waar ze terechtkunnen.
- **Interculturaliseren als startpunt:** diensten en organisaties van de overheid en organisaties die subsidies krijgen, moeten verplichte doelen en maatregelen volgen om etnisch-cultureel diverser te worden. Dit geldt ook voor overheidsaanbestedingen. Het beleid rond armoede houdt meer rekening met de noden van etnisch-culturele minderheden en krijgt hiervoor ook budget.
- **Sociale mobiliteit door onderwijs:** in het middelbaar onderwijs krijgen jongeren meer kansen, door een traject op maat. Het hoger (beroeps)onderwijs wordt toegankelijk voor alle leerlingen. Meertaligheid wordt vanzelfsprekend in elke klas en elke school. Leerkrachten zijn in staat om meertaligheid als meerwaarde te gebruiken. Scholen werven meer personeel uit kansengroepen aan.
- **Een inhaalbeweging voor kansengroepen op de arbeidsmarkt:** VDAB begeleidt veel Meer etnisch-culturele minderheden naar vast en kwalitatief werk. Er komen meer mogelijkheden om taallessen met een beroepsopleiding of werkervaring te combineren. De Vlaamse overheid speelt een voorbeeldrol en haar personeel weerspiegelt de diversiteit in de bevolking. Met verplichte streefcijfers gaan ook private bedrijven en sectoren meer etnisch- culturele personeelsleden aanwerven.
- **Erken de meerwaarde van etnisch-culturele verenigingen en zet die in:** Etnisch- culturele verenigingen krijgen meer structurele middelen om te werken aan participatie en inspraak. In het sociaal-cultureel volwassenenwerk wordt 'intensief werken met kwetsbare groepen' vertaald in hogere subsidies.

25 BELEIDSPRIORITEITEN

Nultolerantie voor racisme & discriminatie

- 1 **Campagnes** informeren slachtoffers en getuigen van **discriminatie**. Zo kennen zij hun rechten en weten ze aan wie ze discriminatie kunnen melden.
- 2 **Alle inspectiediensten pakken discriminatie aan**. Voor elke dienst is dit een **topprioriteit**. Deze diensten kunnen en mogen discriminatie aantonen of weerleggen. Ze kunnen hiervoor gebruik maken van de juiste instrumenten, zoals praktijktesten of mystery shopping.
- 3 Het is belangrijk om een vermoeden van discriminatie aan te tonen of te weerleggen. De wet laat toe om **instrumenten** te gebruiken die **discriminatie opsporen**.
- 4 Alle meldpunten voor discriminatie gebruiken **het melding- en registratiesysteem Metis**. Het gaat over private en publieke meldpunten zoals deze van de immo- en interimsector, VDAB, ombudsdiensten, vakbonden, inspectie en scholen.
- 5 De **overheid** zorgt dat er bij openbare besturen en in het onderwijs **geen verbod is om levensbeschouwelijke tekens** te dragen.
- 6 Het Vlaams **actieplan ter bestrijding van arbeidsgerelateerde discriminatie** (ABAD) wordt een echt beleidsinstrument. De strijd tegen discriminatie wordt een prioriteit voor de Inspectie Werk en Sociale Economie. Jaarlijks voert deze inspectie een ambitieus aantal gerichte controles uit.

Interculturaliseren als startpunt

- 7 **Interculturalisering** moet de **regel** zijn in overheidsorganisaties en organisaties die subsidies krijgen. Het resultaat van die interculturalisering moet gemeten worden. Om te meten, moeten er meetbare doelstellingen worden vastgelegd op het vlak van etnisch-culturele diversiteit:
 - a. Bij het eigen personeel
 - b. In het aanbod en het bereik in de beheers- en samenwerkingsovereenkomst
 - c. In erkennings- en subsidiereglementenVoorbeeld: in de beheersovereenkomst met de VRT staan opnieuw resultaatsverbintenissen rond etnisch-culturele diversiteit. Verhoogde streefcijfers qua aanwezigheid op het scherm en qua personeel staan voorop.
- 8 De **overheid monitort de positie van etnisch-culturele minderheden** in alle maatschappelijke domeinen. Dat kan op basis van herkomst door bestaande databanken te koppelen aan het rijksregister of aan de kruispuntbank sociale zekerheid. De overheid gebruikt deze gegevens systematisch voor de evaluatie van acties gericht op interculturalisering en evenredige arbeidsdeelname van etnisch-culturele minderheden.
- 9 **Adviesraden hebben maximaal 90% leden met dezelfde etnisch-culturele achtergrond**. Adviesraden rapporteren jaarlijks over de mate van diversiteit, koppelen hieraan acties en leggen verantwoording af.
- 10 Het **actieplan interculturaliseren** voor de sectoren cultuur, jeugdwerk en sport wordt opnieuw een **beleidsinstrument**.

- 11 Het beleid rond armoede houdt rekening met de noden en vragen van minderheden. Het minderhedenbeleid houdt rekening met de noden van armoede. Anders gezegd: er komt een minderhedentoets op het armoedebeleid en een armoedetoets op het minderhedenbeleid. Er komt een **5-jarenplan over armoede en etnisch-culturele minderheden**. Er is ook een **specifiek budget** om dat plan uit te voeren.
- 12 **Werkgevers werven een divers publiek aan**. Werknemers krijgen een opleiding op de werkvloer. Tegen 2020 worden hiervoor eisen ingeschreven bij 100% van de Vlaamse overheidsopdrachten.
- 13 De overheid voorziet **voldoende aanbod sociaal vertalen en tolken**. Dat aanbod is kwalitatief sterk en de overheid staat er ook financieel voor in. De gebruiker mag de kosten voor sociaal vertalen en tolken niet betalen. Dat is vooral een prioriteit voor de zorgsector en welzijnssector.
- 14 De Vlaamse overheid neemt maatregelen om **1.000 extra vaste staanplaatsen voor woonwagenbewoners** te voorzien.

Sociale mobiliteit door onderwijs

- 15 Het masterplan **hervorming secundair onderwijs** wordt **versterkt en uitgevoerd**. Leerlingen kunnen hun studiekeuze uitstellen tot ze 15 jaar zijn. Jongeren kunnen veranderen van studierichting, zowel naar een 'makkelijker' als naar een 'moeilijker' richting. Het hoger (beroeps)onderwijs is toegankelijk voor alle leerlingen. Ook voor leerlingen secundair onderwijs in een richting die eerder gericht is om meteen te gaan werken als ze hun diploma halen.
- 16 **Meertaligheid is vanzelfsprekend in elke klas** en op elke school. Scholen krijgen begeleiding om die meertaligheid positief te gebruiken. In handboeken voor taallessen staat uitleg over didactiek voor leerlingen met Nederlands als tweede, derde... taal. Basis- en secundaire scholen gebruiken de expertise uit NT2-onderwijs aan volwassenen voor hun eigen leerlingen.
- 17 Welk effect heeft het als scholen en het hoger onderwijs gefinancierd worden op basis van de **studieresultaten van leerlingen en studenten uit kansengroepen**? Dat wordt **onderzocht**.
- 18 Scholen voeren een **personeelsbeleid waarin kansengroepen een kans krijgen**. Er bestaan streefcijfers om kansengroepen aan te nemen. Scholen voeren hiermee het EAD-decreet uit.

Arbeidsmarkt: een inhaaloperatie voor etnisch culturele minderheden

- 19 Etnisch-culturele minderheden hebben meer kansen op werk. Organisaties en bedrijven die zeggen inspanningen te leveren, krijgen hiervoor niet langer automatisch geld. De overheid geeft vanaf nu geld op basis van resultaten. **Verplichte streefcijfers** en opvolging via **socio-economische monitoring** zijn noodzakelijk.
- 20 In verhouding zijn er meer mensen uit etnisch-culturele minderheden werkloos. Daarom moeten **maatregelen voor tewerkstelling en instrumenten voor opleiding in verhouding meer etnisch-culturele minderheden** bereiken. Die inhaaloperatie staat ook in de nieuwe beheersovereenkomst van de **VDAB**. Zij krijgen extra aandacht bij de **begeleiding naar een duurzame job**, naar opleidings- en tewerkstellingstrajecten.

- 21 De **instroom van nieuwkomers** naar de arbeidsmarkt **moet vlotter**. Er komen meer mogelijkheden om taallessen te combineren met een beroepsopleiding of werkervaring. Aanwerving via de Erkenning van Verworven Competenties en Erkenning van Verworven Kwalificaties (EVC-EVK) wordt de regel. Erkenning van diploma's gaat automatisch voor Europese landen en diploma's uit grote migratielanden die eerder al werden onderzocht.
- 22 De **Vlaamse overheid is hét voorbeeld van de werkgever die kansengroepen een job geeft**. Ze bepaalt een streefcijfer van minstens 10% personeelsleden uit etnisch-culturele minderheden. Ze legt dit vast in bijvoorbeeld managementdoelstellingen van Jobpunt Vlaanderen. Personeelsleden hebben de keuze om wel of niet levensbeschouwelijke of religieuze tekens te dragen tijdens het werk.

Erken de meerwaarde van etnische culturele verenigingen

- 23 Verenigingen in het sociaal-cultureel volwassenenwerk en het jeugdwerk die etnisch-culturele minderheden groeperen, krijgen vaak weinig geld. Dat moet anders. De overheid gebruikt een '**kwetsbaarheidscoëfficiënt**' om subsidies te bepalen. In het sociaal-cultureel volwassenenwerk wordt 'intensief werken met kwetsbare groepen' vertaald in hogere subsidies.
- 24 **Etnisch-culturele verenigingen** krijgen **structurele middelen** om te werken aan participatie, inspraak en empowerment van etnisch-culturele minderheden. Dat kan vanuit het 'integratiebeleid' en/of vanuit de verschillende sectoren.
- 25 De **overheid versterkt** eindelijk, zoals beloofd, het **Minderhedenforum**. Daardoor kan het zijn verruimde opdracht – in het bijzonder de verwachte lokale spreiding – uitvoeren.

1. AANBEVELINGEN PER BELEIDSDOMEIN (VLAANDEREN)

Gelijke kansen en integratie (p15)

- 1 Stop racisme en discriminatie
- 2 Een interfederaal centrum voor gelijke kansen en bestrijding van discriminatie en racisme
- 3 Geen overheidsmiddelen zonder interculturalisering
- 4 Het integratiedecreet uitvoeren
- 5 Woonwagenbewoners hebben recht op wonen
- 6 De basisrechten van mensen zonder wettig verblijf beschermen
- 7 Etnisch-culturele minderheden zetten in elk domein mee het beleid uit
- 8 Een betere monitoring van de maatschappelijke positie van etnisch-culturele minderheden

Onderwijs (p19)

- 9 Maak werk van onderwijs dat écht kansen bevordert
- 10 Naar een talenbeleid met visie
- 11 Aandacht voor diversiteit en levensbeschouwing in het onderwijs
- 12 In dialoog met ouders over opvoeding en onderwijs
- 13 Een divers personeelsbeleid in elke school
- 14 Naar een vloeiende overgang van onderwijs naar arbeidsmarkt bij etnisch- culturele minderheden

Werk en openbaar ambt (p24)

- 15 Tijd voor slimme en bindende streefcijfers en een goede monitoring
- 16 Het diversiteitsbeleid mag niet langer vrijblijvend zijn
- 17 Het beleid tegen discriminatie en racisme is een prioriteit
- 18 Het diversiteitsbeleid van de Vlaamse overheid: nood aan een hogere versnelling!
- 19 VDAB werkt aan de tewerkstelling van etnisch-culturele minderheden
- 20 Verbeter de toegang tot jobs en arbeidsmarkt voor nieuwkomers

Welzijn en armoede (p28)

- 21 Treed op tegen het hoge armoedecijfer onder etnisch-culturele minderheden
- 22 Naar een toegankelijke dienstverlening voor iedereen
- 23 Dringend nodig: vorming & opleiding over cultuursensitieve zorg
- 24 Ondersteun mantelzorgers uit de etnisch-culturele minderheden

Wonen (p31)

- 25 Geef racisme en discriminatie op de huurmarkt geen kans

Media, cultuur, jeugd & sport (p31)

- 26 Interculturaliseren & participatie
- 27 Meer ademruimte voor kansengroepen in het sociaal-cultureel werk
- 28 Diversiteitsbeleid bij publieke en private media

1.1. GELIJKE KANSEN EN INTEGRATIE

1. Stop racisme en discriminatie

- **Campagnes informeren slachtoffers en getuigen van discriminatie** over de mogelijkheden. Zo kennen ze hun rechten en weten ze waar ze een klacht kunnen neerleggen of een melding kunnen doen. De campagnes zetten zich extra in om de meest kwetsbare minderheidsgroepen zoals Roma te bereiken.
- **Iedereen² die getuige** is van racisme en discriminatie op de werkvloer, **moet dit melden**.
- Mensen die discriminatie binnen of door hun eigen organisatie melden, krijgen een **beschermend statuut**. Dit statuut voorkomt dat mensen die discriminatie melden, te maken krijgen met intimidatie, sanctie of ontslag.
- Alle **meldpunten voor discriminatie** zijn **aangesloten bij het melding- en registratie-systeem van het Interfederaal Centrum** voor gelijkheid van kansen en de bestrijding van discriminatie en racisme. Daardoor kunnen we discriminatie in kaart brengen.
- Een **decretaal kader maakt instrumenten om discriminatie op te sporen** geldig als bewijsmateriaal voor klachten en bijvoorbeeld in rechtszaken. Een voorbeeld hiervan zijn praktijkteksten (iemand gaat solliciteren om te ervaren hoe minderheden benaderd worden). Via zulke instrumenten kunnen we discriminatie beter aantonen of weerleggen.
- De **aanpak van discriminatie** is een **topprioriteit** van alle instanties zoals de inspecties werk, onderwijs, werk en horeca. Zij maken elk een actieplan en een voortgangsrapport met jaarlijkse doelstellingen voor controle- en onderzoeksacties. Het actieplan en het voortgangsrapport worden jaarlijks voorgelegd aan het Vlaams parlement en het Centrum voor gelijkheid van kansen en de bestrijding van discriminatie en racisme.
- **Al deze instanties zijn bevoegd om discriminatie op te sporen**, vast te stellen en te sanctioneren.
- Deze **instanties wisselen informatie uit** met het Openbaar Ministerie en het Interfederaal Centrum voor gelijkheid van kansen en de bestrijding van discriminatie en racisme. Het **wettelijk en decretaal kader** voor deze uitwisseling is voorzien.
- De **administratieve boetes en straffen** voor inbreuken op de Vlaamse regels tegen **discriminatie** worden minstens **verdubbeld**. Alleen dan schrikken ze af. Ook bijkomende sancties zijn mogelijk: de overheid kan bijvoorbeeld subsidies of fiscale voordelen terugvorderen en ook een schadevergoeding vragen wegens contractbreuk. Een bedrijf dat discrimineert, betaalt dan de ontvangen subsidies voor een diversiteitsplan terug, bovenop een schadevergoeding.
- Er komt een **databank voor personen die een veroordeling of administratieve sanctie hebben** opgelopen voor discriminatie. De databank is open voor:
 - overheden;
 - openbare aanbesteders opgenomen zijn in subsidiereglementen (in het kader van de nondiscriminatieclausules);
 - bestekken voor overheidsopdrachten.
- **Een referentiepersoon bij overheids- en inspectiediensten** werkt een **antidiscriminatiebeleid** uit. Daarin staan volgende stappen: de registratie, de behandeling en de opvolging van klachten en meldingen over discriminatie.

² Denk daarbij onder andere medewerkers van CLB's, onthaalbureaus, CAW's, OCMW's, sociale verhuurkantoren, het onderwijspersoneel, immomakelaars, werving- en selectiediensten en arbeidsbemiddelaars.

- Daders veroordeeld voor discriminatie betalen een bijdrage aan een **Fonds voor Slachtoffers van Discriminatie**. Het Fonds ondersteunt met die inkomsten bijvoorbeeld initiatieven die de positie van slachtoffers van discriminatie verbeteren.

2. Een interfederaal centrum voor de bestrijding van discriminatie en racisme

Het **federaal Centrum voor Gelijkheid van Kansen en voor Racismebestrijding (CGKR)** wordt een **Interfederaal Centrum** voor gelijke kansen en bestrijding van discriminatie en racisme. Dat beslist de federale overheid, de Gewesten en de Gemeenschappen met het samenwerkingsakkoord van 12 juni 2013.

- Het Interfederaal Centrum verruimt de focus **van gelijkheid naar mensenrechten**.
- Het Interfederaal Centrum **bestrijdt ook discriminatie** op vlak van **gender en taal**.
- Het **Minderhedenforum** maakt deel uit van de interfederale **raad van bestuur** en de kamers van het Interfederaal Centrum.
- Het Interfederaal Centrum **verzamelt info en bewijzen over klachten en meldingen van discriminatie**. Het Centrum beschikt hiervoor over bevoegdheden en instrumenten om aan goed onderzoek te doen.
- De **bevoegdheden** van het Interfederaal Centrum om als rechtspersoon op te treden, **worden concreter**. Het Interfederaal Centrum kan optreden bij inbreuken op om het even welke antidiscriminatieregels.
- Het Interfederaal Centrum geeft **advies over alle relevante regelgeving**. De Vlaamse meldpunten discriminatie vallen ook onder het Interfederaal Centrum. De meldpunten zijn laagdrempelig en zijn over heel Vlaanderen verspreid. Zo komen ze ook praktisch dichterbij de burgers.

3. Geen overheidsmiddelen zonder interculturalisering

- De **interculturalisering** van **overheidsorganisaties** en **gesubsidieerde organisaties** wordt **structureel verankerd**. Deze organisaties nemen etnische diversiteit van personeel, van het aanbod en bereik op in:
 - alle **overeenkomsten** voor beheer en samenwerking van relevante organisaties (VDAB, Syntra, VRT, Jobpunt, Kind en Gezin, VAF...)
 - de **erkenning- en subsidieregelingen in gesubsidieerde sectoren** zoals welzijn en cultuur.
- Het nieuwe actieplan **duurzame overheidsopdrachten** zet in op **diversiteitsclausules**. Organisaties zijn verplicht die clausules uit te voeren. Er bestaan 3 soorten clausules:
 - Een **nondiscriminatieclausule** in de selectie- en de uitvoeringsvoorwaarden: de overheid gaat niet in zee met discriminerende werkgevers;
 - **Gelijkekansenclausules** in alle gunningsfasen om werkgelegenheid en opleidingskansen te creëren. Voorbeelden: overheden reserveren opdrachten voor sociale inschakelingsondernemingen; overheden eisen een diversiteitsplan bij grote werken; bij grote werken mensen aannemen die de job leren op de werkplek, wordt een voorwaarde.
 - **Toegankelijkheid en diversiteit** in de specificaties voor de opdracht (denk aan een uitgeschreven opdracht voor communicatie, waar verwezen wordt naar correcte beeldvorming die de diversiteit in onze samenleving weerspiegelt).

4. Het integratiedecreet uitvoeren

- Er is **specifieke aandacht** voor **mensen met één of meer grootouders die bij de geboorte niet de Belgische nationaliteit** hadden. Biedt het bestaande beleid een antwoord op de noden van deze groep?
- Het **'actieplan integratie'** wordt **tijdig** opgemaakt. De overheid werkt hiervoor samen met het Minderhedenforum en andere belanghebbenden. Het actieplan omvat ambitieuze en meetbare doelstellingen, concrete acties en een realistische timing. De resultaten worden systematisch opgevolgd.
- Er komt een **nieuw actieplan voor migranten** uit de **MOE-landen** (in opvolging van het MOE-actieplan 2012-2015). Sleutelfiguren uit de Roma-gemeenschappen stellen het actieplan mee op. Bovendien wordt rekening gehouden met de verschillen tussen de Roma-gemeenschappen.
- De **Vlaamse overheid evalueert** na 3 jaar de **hervorming** van de **integratiesector**. De impact op de maatschappij en klantentevredenheid zijn de primaire toetsstenen. Impact op de maatschappij betekent dat etnisch-culturele minderheden meer kansen hebben en dat diversiteit meer slagkracht heeft gekregen in de samenleving.
- De **overheid betaalt voor sociaal vertalen en tolken**. De overheid biedt garanties voor een voldoende en kwalitatief aanbod. Er komt één regeling voor een hele sector (vb. welzijn), geen regeling per organisatie.
- Het **Minderhedenforum** beschikt over de **nodige middelen** om zijn verruimde opdracht binnen het integratiedecreet uit te voeren.
- Er komt een **projectoproep** voor **structurele participatieprojecten** van **etnisch-culturele verenigingen** in domeinen als onderwijs & opvoeding, werk of armoede. De projecten lopen 5 jaar en richten zich op de participatie, inspraak en empowerment van etnisch- culturele minderheden. Het thema van de oproep wordt bepaald in nauw overleg met etnisch-culturele verenigingen en het Minderhedenforum. Mogelijke geldbronnen zijn het Integratiedecreet of een deel van de middelen van het (te regionaliseren) Impulsfonds.
- Bij de **regionalisering** van het **Federaal Impulsfonds voor het Migrantenbeleid** wordt er ruimte gelaten voor **projecten van lokale verenigingen**.

5. Woonwagenbewoners hebben recht op wonen

- De Vlaamse overheid heeft wonen in een woonwagen erkend als woonvorm. De Vlaamse overheid neemt **bindende maatregelen** over **doortrekkersterreinen** en **vaste standplaatsen** voor **woonwagenbewoners**. Door die maatregelen moeten besturen van provincies en gemeentes de afspraken over voldoende en duurzame doortrekkersterreinen en vaste standplaatsen realiseren. Zo wordt het huidig tekort van 1.000 vaste staanplaatsen tijdens de legislatuur volledig weggewerkt.
- Er komen geldige **stedenbouwkundige voorschriften**, waardoor **woonwagenbewoners** hun wagen op een privaat stuk bouwgrond kunnen plaatsen.

6. De basisrechten van mensen zonder wettig verblijf beschermen

- **Basisrechten** van **mensen zonder wettig verblijf** – zeker het recht op onderwijs en op dringende medische zorg – **worden niet uitgehouden**. Ook mensen zonder wettig verblijf zijn in de eerste plaats mensen, geen 'illegalen'.

7. Etnische culturele minderheden zetten in elk domein mee het beleid uit

- Het **Minderhedenforum** krijgt een **vertegenwoordiging in alle relevante adviesraden**, in het bijzonder de Vlaamse Adviesraad Bestuurszaken en de Vlaamse Woonraad (of hun opvolgers).
- **Adviesraden** hebben **maximaal 90% leden met dezelfde etnisch-culturele achtergrond**. De raden rapporteren jaarlijks over de mate van diversiteit, koppelen hieraan acties en leggen verantwoording af.
- Voor de **lokale verkiezingen** in 2018 stimuleert de Vlaamse overheid **het lokaal stemrecht door inwoners met een buitenlandse nationaliteit** (EU of buiten EU). De overheid zorgt dat de regels er op tijd zijn, verspreidt algemene info en stuurt een rondzendbrief naar de lokale besturen om hun burgers te informeren en ondersteunen. De overheid werkt ook samen met etnisch-culturele verenigingen. Voor het Minderhedenforum is stemrecht een basisrecht. Welke nationaliteit iemand heeft, zou daarbij niet mogen tellen.

8. Een betere monitoring van de maatschappelijke positie van etnische culturele minderheden

- De **Vlaamse overheid monitort** jaarlijks de **maatschappelijke positie** van **etnisch-culturele minderheden** en ontwikkelt hiervoor een vaste set indicatoren. Deze set bundelt bestaande indicatoren én ontwikkelt nieuwe indicatoren waar er nog geen zijn. Dat kan door bijvoorbeeld extra vragen op te nemen in bestaande surveys of door nieuw onderzoek. De indicatoren houden rekening met verschillen in migratiegeschiedenis (van nieuwkomers tot derde generatie) en naar regio van herkomst.
- De overheid maakt **monitoring mogelijk op basis van de nationaliteit van de voorouders**. Hiervoor worden bestaande databanken gekoppeld aan het rijksregister of de kruispuntbank sociale zekerheid.

1.2. ONDERWIJS

De uitdagingen in het onderwijs zijn groot, de ongelijkheden ook. Enkele cijfers op een rijtje:

- 30% van de 'allochtone' jongens verlaat het onderwijs zonder diploma. Bij de 'autochtone' jongens is dat 13%. Bij de 'allochtone' meisjes ligt het cijfer op 25%, tegenover 7% bij de 'autochtone' meisjes. Bij jongeren van Turkse en Marokkaanse origine liggen de cijfers rond de 40% (Schoolloopbanen, 2011).
- 18% van leerlingen uit kansengroepen komt terecht in de B-stroom aan het begin van het secundair onderwijs. Bij leerlingen met een goede socio-economische positie ligt dit cijfer op 4%. Een B-stroom leidt tot minder opleidingskansen en veel moeilijker tot een diploma. Denk bij kansengroepen aan leerlingen met één of meerdere van volgende kenmerken: de thuistaal is niet Nederlands, de moeder heeft geen diploma lager middelbaar onderwijs, de leerling woont in een achtergestelde buurt, het gezin ontvangt een schooltoelage (Duquet, 2006).
- In 2007 bleek uit een onderzoek van het Centrum voor Taal en Onderwijs (CTO, KU Leuven) dat meer dan de helft van de leerlingen in het BSO onvoldoende geletterd is. In 2009 screef hetzelfde CTO een zestal TSO- en BSO- scholen en kwam tot de volgende onthutsende cijfers: 82,5% van de 15-jarigen in het BSO riskeert functioneel ongeletterd uit te stromen uit het onderwijs. In het TSO ligt het percentage op 58%. Minderheden zijn oververtegenwoordigd in BSO, waardoor zij dus automatisch meer kans hebben op laaggeletterdheid (Centrum voor Taal en Onderwijs, 2007/2009).

Zulke cijfers zijn onaanvaardbaar. Een diploma wordt immers meer en meer een noodzaak om mee te zijn in de maatschappij. Daarom pleit het Minderhedenforum voor een hoogstaand Vlaams onderwijs:

- dat de diversiteit in de samenleving weerspiegelt en als meerwaarde inzet
- waarin alle kinderen zich kunnen ontplooiën volgens hun talenten en interesses
- waarin de meertaligheid van leerlingen een duidelijke plek heeft, en wordt gezien als meerwaarde
- waarin leerlingen, studenten en cursisten centraal staan. Onderwijs heeft eigen doelstellingen en staat niet enkel in dienst van de arbeidsmarkt.

Dat onderwijs kan alleen groeien uit een democratisch onderwijsbeleid dat wil emanciperen en dat gelijke kansen centraal stelt – ook in de toekomstige hervormingen.

De aanbevelingen hieronder vertrekken vanuit die visie.

9. Maak werk van onderwijs dat écht kansen bevordert

ALGEMEEN

- **Elke beleidsbeslissing** wordt **getoetst aan** het **effect op gelijke kansen**.
- Het **Ministerie van Onderwijs verzamelt** verder **data** over **leerlingen** zoals hun **loopbaan** op school. Scholen worden aangezet om data te gebruiken om in hun beleid en hun praktijk te werken aan meer gelijke kansen.
- De **Centra voor Leerlingenbegeleiding (CLB)** **werken** sterk **rond gelijke onderwijskansen** en krijgen meer ruimte om scholen te begeleiden rond gelijke kansen in elke klas en op elke school. CLB's werken onafhankelijk van scholen en onderwijsnetten. De overheid geeft CLB's ook meer tijd om ouders en leerlingen rechtstreeks te begeleiden. CLB's zijn een neutrale persoon in overleg met ouders en school.
- Het **handelingsgericht werken** in het onderwijs **wordt gepromoot**. Dit wil zeggen dat een leerling en zijn ouders mee overleggen over het traject dat die leerlingen kunnen afleggen.
- **Testmateriaal** om een diagnose te stellen bij leerlingen, **houdt rekening met cultuurverschillen**. De Vlaamse overheid voorziet middelen voor onderzoek en geeft de onderwijsinspectie opdracht de toepassing van testmateriaal door CLB's te controleren.
- De **Vlaamse overheid investeert in** een **uitgebreider zorgaanbod** in scholen, zeker in het secundair onderwijs. Kinderen zijn daardoor minder aangewezen op buitenschoolse hulpverlening. Blijkt buitenschoolse hulpverlening toch nodig, dan is die voor alle leerlingen die het nodig hebben toegankelijk en betaalbaar.
- Er komen **meer kansen om als inclusieleerling mee te draaien in het gewoon onderwijs**. Er is aandacht om minderheden aan te sporen gebruik te maken van inclusiemogelijkheden.
- Bij een **nieuwe evaluatie** van het **inschrijvingsrecht** wordt gekeken naar de **effecten op etnisch-culturele minderheden**. Als het inschrijvingsrecht wordt aangepast, blijven helderheid, toelating voor alle kinderen en gelijke rechten de principes.
- Er wordt gewerkt aan een **participatief klimaat** op **scholen** dat de betrokkenheid en verbondenheid van etnisch-culturele minderheden met de school versterkt. Dat gebeurt ook voor basisscholen. De Vlaamse Scholierenkoepel krijgt hierin een actieve rol. Bij de **evaluatie** van de inzet van de **financiering** van **scholen** en het **hoger onderwijs** wordt het effect ervan op de studieresultaten van leerlingen en studenten uit **kansengroepen** onderzocht

BASISONDERWIJS

- **Basisscholen verduidelijken** in hun schoolbeleid **hoe ze gelijke onderwijskansen integreren** in hun werking.
- De **onderwijsinspectie** krijgt een uitdrukkelijke **opdracht om achterstellingsmechanismen** in scholen **op te sporen** en deze scholen te vragen hun schoolbeleid **bij te sturen**. In de selectie van de scholen die inspectie op bezoek krijgen, zijn gelijke onderwijskansen een criterium.
- In het **onthaalonderwijs** voor anderstalige nieuwkomers komen er **aangepaste trajecten** voor **Romakinderen**. Er is een hoog aantal Romakinderen dat naar het buitengewoon onderwijs wordt doorverwezen. De oorzaken worden onderzocht.

SECUNDAIR ONDERWIJS

- **Discriminerende praktijken wegwerken** is prioritair. Voorbeelden zijn attestering, klasindeling, doorverwijzing naar specifieke studierichtingen en verschillen in de begeleiding van leerlingen. De onderwijsinspectie spoort deze praktijken op en vraagt scholen om bij te sturen waar nodig.
- Het **masterplan hervorming secundair onderwijs** wordt **versterkt** en **uitgevoerd**: de studiekeuze wordt uitgesteld tot 15 jaar als leerlingen dat nodig hebben. Er wordt voor gezorgd dat leerlingen ook van een 'makkelijkere' richting naar een 'moeilijkere' richting kan gaan, als de leerling dat wil en kan. De toegang tot het hoger (beroeps)onderwijs wordt niet afgesloten voor leerlingen die in het middelbaar een opleiding richting arbeidsmarkt volgen.
- De **overheid belooft scholen die zich inschrijven in hervormingstrajecten** zoals een brede eerste graad of die een middenschool oprichten en/of verschillende onderwijsvormen op eenzelfde campus aanbieden.
- Bij het uittekenen van de invoeringsplannen van de **hervorming** is er aandacht voor het **effect ervan** op de **schoolloopbanen** van **etnisch-culturele minderheden**.
- Het **talenbeleid** in **TSO-** en **BSO-scholen** wordt **versterkt**. Deze scholen **werken** ook extra **aan** verhoging van **geletterdheid**.

HOGER ONDERWIJS EN VOLWASSENONDERWIJS

- Er komen '**schakeltrajecten**' tussen het **beroepsonderwijs** en het **hoger onderwijs**, bijvoorbeeld in de vorm van een voorbereidend jaar in het volwassenenonderwijs of het hoger onderwijs. Nu zien we dat heel wat jongeren uit etnisch-culturele minderheden in het beroepsonderwijs de ambitie hebben om verder te studeren. De uitbouw van het hoger beroepsonderwijs creëert extra kansen voor deze jongeren.
- Het **nieuwe concept van het Aanmoedigingsfonds hoger onderwijs wordt uitgevoerd**. De Vlaamse streefcijfers voor kansengroepen worden grondig gemonitord.
- Er komen **studiebeurzen** voor wie **hoger beroepsonderwijs** (al dan niet in het volwassenenonderwijs) volgt. Deze studiebeurzen dekken de studiekosten volledig. Want: wie geen werk heeft, kan geen opleidingscheques krijgen.
- De **Vlaamse overheid** voorziet **voldoende middelen** om in te zetten op een **passend aanbod** voor **jongeren zonder diploma secundair onderwijs** in het **tweedekansonderwijs**.
- Het secundair onderwijs motiveert jongeren zodat ze een diploma behalen. Het **onderwijs houdt rekening met de leefwereld van jongeren**.

10. Naar een talenbeleid met visie

- Er komt **meer expertise over NT2 in basis- en secundaire scholen** met leerlingen die het Nederlands niet als moedertaal hebben. Moedertaalonderwijs en handboeken hiervoor, worden niet meer gebruikt voor lessen aan anderstalige leerlingen. Er komt meer aandacht voor goed taalgericht vakonderwijs en lessen die taalvaardigheid echt verhogen.
- Er is **voldoende begeleiding** voor scholen door de pedagogische begeleidingsdiensten en gespecialiseerde centra zoals het Centrum voor Taal en Onderwijs aan de KU Leuven **om positief om te gaan met meertaligheid in de klas en op school.**
- De **taalproef voor kleuters** wordt **afgeschaft**. Onder andere de CLB's evalueren de taalproef als negatief. Bovendien is de taalproef een vorm van indirecte discriminatie van anderstalige nieuwkomers, omdat ze niet de kans kregen om het Nederlandstalig kleuteronderwijs te volgen. Taalwetenschappers geven ook aan dat het effectiever is om zulke kinderen toe te laten tot het eerste leerjaar en ze daar voldoende te begeleiden.
- Er komt **geen extra taalproef** bij de **overgang** naar het **secundair onderwijs**. De ruime invalshoek op de lagere schoolloopbaan van een leerling zoals die terug te vinden is in een leerlingendossier, is een beter kompas

11. Aandacht voor diversiteit en levensbeschouwing in het onderwijs

- Zowel in het curriculum van de **lerarenopleidingen** als in de **nascholing voor leraren** gaat er **meer aandacht naar superdiversiteit** in de samenleving. (Toekomstige) leraren moeten positief kunnen werken met de grote diversiteit binnen minderheden en met meervoudige identiteit. Pedagogische begeleidingsdiensten leggen hierop ook sterker het accent.
- In uitvoering van het Vlaams decreet Gelijke Behandeling wordt het **antidiscriminatiebeleid in alle onderwijsinstellingen afgedwongen**. Per onderwijsniveau komen er eigen procedures.
- De Vlaamse overheid zorgt dat scholen **geen verbod op levensbeschouwelijke tekenen** kunnen invoeren voor leerlingen. Waar nu een verbod bestaat, wordt dat afgeschaft.
- Het **islamitisch godsdienstonderwijs wordt beter**. De opleiding van de leraren islamitisch godsdienstonderwijs wordt uitgebreid en de pedagogische begeleiding versterkt.
- Er is **aandacht voor samenwerking** tussen de **leraren levensbeschouwelijke vakken**.
- In **curricula** wordt **meer** ingezet op **interculturaliteit**. In het vak geschiedenis, komt er bijvoorbeeld meer aandacht voor de geschiedenis en de vervolging van Roma en over kolonisatie en dekolonisatie.

12. In dialoog met ouders over opvoeding en onderwijs

- De **dialoog met ouders** is een belangrijk aspect in het gelijkkansenbeleid. Het beleid neemt acties die de **dialoog versterken**, zoals **voldoende tolken** en **brugfiguren** voorzien.
- Er komen **extra** en gerichte **inspanningen** om de **dialoog met ouders met een Roma-achtergrond** te versterken. Scholen kunnen Roma-ouders stimuleren om zelf een rol als brugfiguur op te nemen en samen te werken met Roma-organisaties en -vrijwilligers.
- **Oudercomités** of ouderraden die meer **participatie van ouders uit etnisch-culturele minderheden** willen, kunnen hiervoor **projectmiddelen** krijgen.
- Er is **meer afstemming** tussen de **beleidsdomeinen onderwijs** en **welzijn**. Een concreet voorbeeld is een warme overgang tussen de voorschoolse preventieve gezinsondersteuning en het kleuteronderwijs. Lokale besturen kunnen een rol opnemen via bijvoorbeeld het flankerend onderwijsbeleid.

- **Etnisch-culturele verenigingen** die willen werken met ouders rond **opvoeding** en **onderwijs**, kunnen hiervoor **subsidies** krijgen.
- **Scholen worden gestimuleerd** om **contacten** te leggen met **welzijnsorganisaties** en **lokale verenigingen**. Scholen kunnen makkelijker hun infrastructuur laten gebruiken door organisaties uit de buurt.
- De **participatie** van **etnisch-culturele minderheden** in **lokale overlegplatforms** wordt **ondersteund** en **versterkt**. Dat gebeurt onder andere via een expliciete opdracht voor LOP-deskundigen, samenwerking met lokale verenigingen en met het Minderhedenforum.
- Een aanbod in de vrije tijd voor kinderen en jongeren is belangrijk en creëert kansen. Scholen worden gestimuleerd om dat uit te werken samen met andere actoren. **Opgang van kinderen is geen taak van leraren, wel van andere professionals**. Dat aanbod uitwerken, kadert in het beleid van 'brede school' en 'open school'.

13. Een divers personeelsbeleid in elke school

- Meer acties **verhogen** de **diversiteit** in de **lerarenopleidingen**. De acties verhogen zowel de instroom als de begeleiding van studenten uit etnisch-culturele minderheden. Expertisenetwerken van lerarenopleidingen krijgen hier een rol.
- De **selectie- en aanwervingsprocedure in het onderwijs** worden **transpanter**. Nu vinden pas afgestudeerde leraren uit etnisch-culturele minderheden soms moeilijk een job. Dat wordt meegenomen in het Loopbanendebat.
- De Vlaamse overheid staat leraren toe om **levensbeschouwelijke tekens** te dragen.
- Sinds 8 mei 2002 is er een decreet op evenredige participatie op de arbeidsmarkt. Dat decreet is nooit in de praktijk omgezet binnen het onderwijs. Nu komt er dus **dringend een uitvoeringsbesluit dat de scholen verplicht te werken aan een personeelsbestand waarin kansengroepen aanwezig zijn**. Er komen **verplichte streefcijfers**.
- Het **aantal personeelsleden met een migratieachtergrond** wordt jaarlijks **opgevolgd** door gegevens van het personeel te kruisen met het rijksregister.
- De moeilijke arbeidsvoorwaarden van jonge leraren spelen ook etnisch-culturele minderheden parten. De Vlaamse regering geeft meer impulsen om werk te maken van **een goed onthaalbeleid voor nieuwe leerkrachten**.

14. Naar een vlottere overgang van onderwijs naar arbeidsmarkt

- Etnische minderheden vinden omwille van discriminatie op de arbeidsmarkt minder gemakkelijk een **stageplaats**. Scholen en overheden hebben de verantwoordelijkheid om **voorbehouden plaatsen** werkplekieren te creëren voor groepen die op de arbeidsmarkt minder gemakkelijk aan de bak komen.
- Binnen **leer-werktrajecten** en persoonlijke ontwikkelingstrajecten gaat er **gerichte aandacht naar kwetsbare groepen** zoals Roma en nieuwkomers. Dat kan de hoge schooluitval onder deze jongeren verminderen.
- Er komen **meer korte trajecten** waar een **beroepsopleiding gecombineerd wordt met werk**. Onder andere Roma, Sikh en nieuwkomers vragen hiernaar.

1.3. WERK EN OPENBAAR AMBT

Het recht op werk is een mensenrecht en staat in de grondwet. Helaas blijft dit recht voor etnisch- culturele minderheden vaak dode letter:

- Het aantal werkende mensen met een 'niet EU-27'-nationaliteit daalde de vorige vijf jaar in Vlaanderen naar 42,7%. We scoren daarmee slechter dan alle 26 andere EU-landen³.
- De etnische kloof in de tewerkstelling is in Vlaanderen drie keer zo groot als het EU- gemiddelde en bleef afgelopen tien jaar even groot (Spaas, N., Lahlali, M., 2012).
- In mei 2012 hoorde 26,9% van de niet-werkende werkzoekenden tot de VDAB- categorie 'allochtoon'. In 2002 was dat 15% (Spaas, N., Lahlali, M., 2012).
- Opleiding verklaart slechts één derde van het verschil in werkloosheid tussen etnisch- culturele minderheden en de meerderheidsgroep (Widmaier, 2009) (Stoop, 2000).
- 62% van de werkende hooggeschoolde Turken en Marokkanen en 57% van de andere niet-Oeso- burgers is te hoog geschoold voor zijn of haar job (Geets, 2011).
- Jonge schoolverlaters van Turkse origine moeten dubbel zoveel cv's versturen voor ze worden uitgenodigd op voor een jobinterview (Baert, Etnische discriminatie op de Vlaamse arbeidsmarkt. Liever Jonas dan Okan? , 2013).
- 34% van de mensen van Turkse of Marokkaanse origine ondervond afgelopen 5 jaar discriminatie in de zoektocht naar werk (European Minorities Discrimination Survey, 2009).

Het beleid wilde de afgelopen jaren diversiteit vooral positief stimuleren. De resultaten tonen aan dat dit niet volstaat. Het antidiscriminatiebeleid werd zelden uitgevoerd. Sinds de economische crisis verslapt de aandacht voor diversiteit en kansen op werk voor iedereen. Nochtans heeft Vlaanderen haar etnisch-culturele minderheden broodnodig om de vergrijzing op te vangen. Als in België mensen met een migratieachtergrond even vaak werken als andere landgenoten, levert dit volgens berekeningen van de OESO 3 miljard euro extra fiscale inkomsten op.

15. Tijd voor slimme en bindende streefcijfers en een goede monitoring

- **Actualiseer het groeipad van Pact 2020**, zodat personen met een migratieachtergrond even vaak werken als andere landgenoten en maak deze afspraken concreet met streefcijfers voor:
 - sectoren, deelsectoren en intersectorale akkoorden
 - de Vlaamse overheid als geheel en haar afzonderlijke entiteiten en agentschappen
 - lokale besturen
 - alle organisaties die subsidies ontvangen
 - bedrijven die in aanmerking willen komen voor subsidies voor diversiteitsplannen, voor ESF- middelen en voor overheidsopdrachten
 - het bereik van de verschillende instrumenten van VDAB en Syntra.
- Door de **etnische kloof** op de arbeidsmarkt is er een grote **inhaaloperatie** nodig. Dit kan via een **oververtegenwoordiging van etnisch-culturele minderheden** in alle **tewerkstellingsmaatregelen, opleidings-, inschakelings- en loopbaaninstrumenten**. Dat vergt concrete doelen, permanente monitoring en bijsturing van de maatregelen en instrumenten.

³ <http://www.werk.be/cijfers/vlaanderen-2020/werkzaamheid/niet-eu-27-nationaliteit>

- De overheid volgt alle actoren op die werken met **streefcijfers**. De **monitoring** gebeurt anoniem op basis van de nationaliteitshistoriek uit het rijksregister. Differentiëren kan naar gender, leeftijd, opleidingsniveau, verblijfsduur en migratiestroom. De monitoring en het beleid worden waar nodig verfijnd. Voor onderzoek naar Roma kan monitoring gebeuren op gegevens uit de steden en regio's uit de herkomstlanden.
- Er komt een **sluitend systeem** om op bedrijfsniveau te controleren of **streefcijfers** voldoende ambitie tonen. Bedrijven krijgen subsidies op basis van de resultaten.
- Vlaanderen krijgt **extra bevoegdheden met de zesde staatshervorming**. Die bevoegdheden gebruikt Vlaanderen maximaal om minderheden meer kansen te geven op werk.

16. Het diversiteitsbeleid mag niet langer vrijblijvend zijn

- De **middelen** van het beleid voor **Evenredige Arbeidsdeelname (EAD)** gaan **opnieuw naar de doelstelling waar ze oorspronkelijk voor waren bedoeld**: 'allochtonen' meer kansen op werk geven. Organisaties, bedrijven en diensten krijgen subsidies als ze daarin slagen, niet meer op basis van inspanningen. De overheid voorziet dus in een sluitend controlesysteem om de verhoogde en blijvende in- en doorstroom van etnische minderheden vast te stellen.
- Sectorconvenanten zullen pas een meerwaarde worden voor de werkgelegenheid van mensen met een migratieachtergrond als de overheid **ambitieuze sectorale streefcijfers** afdwingt. De jaarlijkse monitoring gaat na of die streefcijfers behaald worden. Subsidies zijn afhankelijk van de behaalde resultaten.
- De huidige **diversiteitslabels** worden **hervormd naar het model van fairtrade labels**. Er komen objectieve en meetbare criteria zoals de diversiteit van het personeel. Labels veronderstellen permanente controle en zorgen voor een duurzaam diversiteitsbeleid. Ze kunnen uitgroeien tot voorwaarde voor subsidies of aanbestedingen van de overheid.
- De overheid maakt een **diversiteitsbeleid met streefcijfers verplicht** voor organisaties en bedrijven die **subsidies** ontvangen.
- Een **diversiteitsplan** wordt **verplicht als bedrijven kortingen en premies krijgen** voor de aanwerving van doelgroepen. Zo komt er aandacht voor hun opleiding, doorstroom en vermijd je draaideureffecten.
- Tegen 2020 moet **100%** van de **overheidsopdrachten** binnen de Vlaamse administratie **duurzaam** zijn. Voor sociale criteria en diversiteitscriteria is een inhaaloperatie nodig. Daarom worden concrete engagementen opgenomen in de managementinstrumenten (bijvoorbeeld beheersovereenkomsten) van de entiteiten.
- **Opleidingsclausules** en een **verplicht actieplan evenredige arbeidsdeelname** mét streefcijfers zijn standaardvoorwaarden bij **aanbestedingen** van grote werken en diensten.
- **Sociale criteria** worden ook **mogelijk** gemaakt in de **gunningsfase** van overheidsaanbestedingen, zodat een bedrijf met een diverser personeel meer kans maakt om de opdracht binnen te halen. De gunningsfase is de fase waarin de overheid op basis van een aantal criteria en voorwaarden beslist naar welk bedrijf de opdracht gaat.

17. Het beleid tegen discriminatie en racisme is een prioriteit

- De **strijd tegen discriminatie** is een **topprioriteit** voor de **Inspectie Werk en Sociale Economie**. De inspectie houdt elke jaar een ambitieus aantal controles.
- De Inspectie Werk en Sociale Economie stelt discriminatie vast met **opsporingsinstrumenten** zoals praktijktesten.

- **Overtreden** private arbeidsbemiddelaars de **regels** over **antidiscriminatie**? Dan trekt de Inspectie Werk en Sociale Economie hun **erkenning** definitief of tijdelijk in.
- De **Inspectie** Werk en Sociale Economie voert **onaangekondigde inspectiebezoeken**. Dat gebeurt op basis van risicoanalyses, statistieken over de situatie van kansengroepen op de arbeidsmarkt, informatie van andere instanties of personen.
- Het **Vlaams actieplan ter bestrijding van arbeidsgelateerde discriminatie (ABAD) groeit uit tot** een tweejaarlijks **evaluatie- en beleidsinstrument**. Het ABAD heeft daarvoor voldoende middelen. Het actieplan komt tot stand in samenwerking met de kansengroepen en de sociale partners. De voortgang wordt jaarlijks gerapporteerd aan de Commissie Diversiteit van de SERV en het Vlaams Parlement.
- **Arbeidsmarkt bemiddelaars zoals selectie- en interimkantoren**, moeten **rapporteren over hun beleid om kansengroepen binnen hun personeel gelijk vertegenwoordigd te laten zijn**. Dat rapport moeten ze voorleggen aan het Vlaams parlement. De Vlaamse regering legt vast hoe dat gebeurt.
- **Private arbeidsbemiddelaars** krijgen **streefcijfers** opgelegd voor hoeveel werkzoekenden met een migratieachtergrond ze bereiken en doorsturen naar hun klanten. Zo worden ze aangezet om niet in te gaan op discriminerende vragen van klanten.
- **Bedrijven die** meerdere malen **discrimineren**, worden **verplicht subsidies of fiscale voordelen terug te geven**, naast administratieve boetes en straffen. Ze krijgen een bepaalde periode geen nieuwe subsidies en fiscale voordelen.
- Het **interfederaal centrum** voor gelijke kansen en bestrijding van racisme en discriminatie krijgt een **kopie** van de **onderzoeksverslagen** van de Inspectie Werk en Sociale Economie voor inbreuken op de regels over antidiscriminatie.
- **Instrumenten** die kennis, redeneren, persoonlijkheid en cognitieve vaardigheden testen, worden **gescreend op indirecte discriminatie** bij sollicitanten met een migratieachtergrond. Wordt vastgesteld dat selectietests - vermoedelijk indirect - discrimineren? Dan moeten de werkgevers en private arbeidsbemiddelaars zoals interimkantoren die de instrumenten gebruiken, aantonen dat dit niet zo is.
- **Particulieren die discrimineren, krijgen een sanctie**. Gebeurt dat bij dienstverlening met dienstencheques, dan krijgt de persoon de fiscale voordelen van de dienstencheques niet meer.

18. Het diversiteitsbeleid van de Vlaamse overheid: nood aan een hogere versnelling!

- Van alle **personeelsleden van de Vlaamse overheid** heeft **10% een migratieachtergrond**. Het huidige streefcijfer van 4% is een onderschatting van de reële etnisch-culturele samenstelling van de beroepsbevolking in Vlaanderen.
- **Leidinggevenden** hebben **concrete diversiteitsdoelstellingen zoals het voeren van een divers personeelsbeleid of invoeren van stageplaatsen voor kansengroepen**. Die zijn een vast onderdeel van hun functionerings- en evaluatiegesprekken.
- **Jobpunt** zorgt voor een **minimaal aantal kandidaten met een migratieachtergrond** dat deelneemt aan de selecties. Er is ook een minimale diversiteit op de shortlist van de voorgedragen kandidaten.
- Er zijn geen kledingvoorschriften die de vrije keuze van personeelsleden beperken om **levensbeschouwelijke en religieuze tekens** te dragen tijdens het werk.
- **Socio-economische monitoring** biedt een accuraat beeld van hoeveel personeelsleden, sollicitanten, stagiaires en jobstudenten een migratieachtergrond hebben.
- **Vacatures** worden eerst verspreid naar **kandidaat-sollicitanten met een migratieachtergrond**. Nadien worden de vacatures breder bekendgemaakt.

- De **Vlaamse overheid** legt **streefcijfers** vast voor stageplaatsen, startbanen, werkplekieren, tijdelijke en vervangingscontracten, sociale tewerkstellingsmaatregelen en andere **werkervaringsmogelijkheden** voor personen met een migratieachtergrond.
- De **selectiejury's** van Jobpunt, de private arbeidsbemiddelaars en de personeelsdiensten van de Vlaamse overheid zijn **divers samengesteld**. De expertendatabank wordt uitgebreid met gegevens van deskundigen op uiteenlopende werkterreinen met een migratieachtergrond.
- **Samenwerkingsovereenkomsten** van **personeelsdiensten van de Vlaamse overheid** en **Jobpunt** bevatten **non-discriminatie-** en **diversiteitsclausules**.
- De **selectie-instrumenten**, zoals persoonlijkheidstests of cognitieve vaardigheidstests, zijn **gescreend op indirecte discriminatie**.
- **Lokale besturen** hebben een **diversiteitsplan** voor de evenredige vertegenwoordiging van personeelsleden met een migratieachtergrond.
- Aanwerving op basis van Elders Verworven Competenties (**EVC**) is de **standaard**. De huidige EVC-procedures via de VDAB zijn te weinig praktijkgericht en worden hervormd op vlak van financiering, duur, geldigheid en methodiek.
- De **Vlaamse overheid** stelt een **taalbeleidsplan** op voor aanwervingen en personeelsbeleid. Vacatures zijn geschreven in duidelijke taal en vragen realistische taaleisen voor de functie. Personeel krijgt kansen om aan taalkennis te werken via opleidingen en/of ondersteuning.

19. VDAB werkt aan tewerkstelling van etnisch culturele minderheden

- Werkzoekenden die recent naar België kwamen, hebben soms hoge diploma's die ze in het buitenland behaalden maar die in België moeilijk erkend worden. Daarmee raken ze niet makkelijk aan werk op hun opleidingsniveau. **VDAB** bekijkt de mogelijkheden om hen de **loopbaanbegeleiding** aan te bieden. VDAB zet de begeleiding van een werkzoekende verder **tot** die persoon een **geschikte job** vindt.
- **VDAB** biedt een **combinatie** van een **taalopleiding** en een **beroepsopleiding**, of een taal- of beroepsopleiding met een **tewerkstelling**. De trajecten zijn beperkt in tijd.
- **VDAB werkt samen met zelforganisaties** om vrouwen die niet werken of ongekwalificeerde jongeren te bereiken.
- VDAB voorziet voldoende middelen voor het **jeugdwerkplan**.
- VDAB- consulenten melden discriminatie via het **Metis-systeem**.
- **Armoede** bij **etnisch-culturele minderheden** bestrijden is een **prioriteit** in de beheersovereenkomst van de VDAB.
- VDAB én haar partners **verhogen** de **interculturele competenties** van hun **bemiddelaars**.
- Ze zorgen ook dat etnisch-culturele minderheden evenveel kans krijgen als andere groepen om bij VDAB te kunnen werken.
- In de **nieuwe beheersovereenkomst** van de **VDAB** staat een **inhaaloperatie naar etnisch-culturele minderheden**. De oververtegenwoordiging van etnisch-culturele minderheden in opleidings- en tewerkstellingstrajecten wordt ingevoerd, ook voor individuele beroepsopleidingen en opleidingscheques. Het streefdoel wordt verfijnd per kansengroep.
- De VDAB speelt in op het feit dat **Roemeense en Bulgaarse werkzoekenden** sinds 2014 in alle jobs kunnen werken en dat ze nu ook recht hebben om gebruik te maken van het volledige aanbod van VDAB.

20. Verbeter de toegang tot jobs voor nieuwkomers

- Elke buitenlands gekwalificeerde kan **kosteloos en efficiënt** gebruik maken van de **procedure voor diploma-erkenning**. Bovendien moet een buitenlands diploma dat in Vlaanderen wordt erkend, ook erkend worden in de andere gemeenschappen van het land en omgekeerd.
- Er is **één centraal aanspreekpunt voor diploma-erkenning, EVC en toegang tot het beroep**. In deze procedures is er afstemming en kwalitatieve begeleiding. Ze zijn toegankelijk voor anderstalige nieuwkomers.
- Vandaag biedt de arbeidsmarkt alleen praktijkgerichte EVC-proeven aan voor lagergeschoolden. Hogere profielen kunnen terecht in het hoger onderwijs. Die procedures zijn duur, weinig toegankelijk en enkel gericht op onderwijs. **Arbeidsmarkt en onderwijs moeten samenwerken voor betere EVC-procedures voor hoger opgeleiden**.
- **EVC-procedures** moeten in de eerste plaats **kijken naar het talent van de aanvrager**. De proeven zijn praktijkgericht. De evaluatie kan ook op basis van bijvoorbeeld een stage. De tarieven zijn laag en nieuwkomers kunnen beroep doen op sociale tolken.
- Mensen aanwerven op basis van **EVC is standaard**. Maar vandaag is er teveel versnippering. Een duidelijk beleid zorgt dat **EVC-bewijzen in alle sectoren geldig** zijn.
- **Buitenlands gediplomeerden** kunnen zich de **Belgische sectoren** eigen maken in **kwalificerende trajecten** binnen hoger onderwijs. Wie zo'n traject volgt, wordt sneller erkend en ingeschakeld.
- Het **taalbeleid** richt zich **ook tot wie werkt**, tot werkgevers en collega's. Het taalaanbod van de Huizen van het Nederlands voor bedrijven wordt versterkt. Bedrijven vinden er hun weg naartoe en kennen het aanbod.
- Mensen zonder EU-nationaliteit krijgen makkelijker **toegang tot ondernemerschap**. De huidige beroepskaart voor vreemdelingen met tijdelijke verblijfvergunning of de leunderskaart (die geld kost) verdwijnen. In de plaats komen praktische proeven en EVC voor bewijs van kennis van bedrijfsbeheer
- Er wordt onderzocht of een **tijdelijke bijdragevermindering** of een **speciaal statuut van leren en werken** (met tussenkomst in de opleidingskosten) meer **nieuwkomers** aan het werk brengt.
- De **procedure om buitenlandse artsen te erkennen**, wordt **hervormd**. Het VLIR-examen is geen taalexamen. Tijdens een korte introductie cursus maken buitenlandse artsen en verpleegkundigen kennis met het Belgische gezondheidszorgsysteem. Daarnaast komen er stageplekken voor wie ervaring wil opdoen.
- **De overheden** creëren zelf **stageplaatsen** en **werkervaringen** voor nieuwkomers.

1.4. WELZIJN EN ARMOEDE

Etnisch-culturele minderheden zijn vaker mentaal en fysiek minder gezond dan de gemiddelde landgenoot. Ook in Vlaanderen:

- Depressie, angst psychose en schizofrenie komen zeker drie keer meer voor bij mensen van Turkse en Marokkaanse afkomst. Chronische ziekten zoals diabetes en migraine komen vaker voor bij sommige etnisch-culturele minderheden.
- Ouderen van buitenlandse afkomst hebben gemiddeld vroeger ouderdomskwalen. Tegen 2020 zijn 5,7% van de 65-plussers van buitenlandse afkomst. Ze vinden niet altijd de weg naar de hulpverlening. Bovendien is er steeds minder mantelzorg.
- Mensen van Turkse en Marokkaanse afkomst maken minder gebruik van preventieve gezondheidszorg.
- Het aantal etnisch-culturele minderheden in armoede is groter dan bij andere Vlamingen.

Iedereen heeft recht op goede zorg: zorg op maat, toegankelijk en betaalbaar voor iedereen. Daarom vraagt het Minderhedenforum:

21. Pak het hoge armoedecijfer onder etnische culturele minderheden aan:

- **Ken elk recht automatisch toe.** Mensen uit etnisch-culturele minderheden kennen het systeem niet of administratieve procedures schrikken hen af. Daardoor maken ze minder gebruik van hun rechten. De Kruispuntdatabank en de elektronische identiteitskaart maken het mogelijk om rechten automatisch toe te kennen.
- Het **armoedebeleid houdt rekening met etnisch-culturele minderheden.** Anderzijds houdt het beleid naar etnisch-culturele minderheden ook rekening met het hoge armoedecijfer onder etnisch-culturele minderheden en andersom. **Etnisch-culturele verenigingen** en het **Minderhedenforum** worden **structureel erkend** als **partner tegen armoede** en krijgen **middelen** om armoede aan te pakken.

22. Naar een toegankelijke dienstverlening voor iedereen

- Zorg is pas voor iedereen toegankelijk, als die betaalbaar is. Daarom worden **financiële drempels** in zorg & welzijn **opgespoord** en **weggewerkt**.
- **Nieuwe beleidsacties rond zorg- en dienstverlening houden rekening met kwetsbare bevolkingsgroepen.** Het gaat bijvoorbeeld over integrale jeugdhulp en een uitgebreider aanbod kinderopvang.
- **Welke zorg- en hulpverlening gebruiken etnisch-culturele minderheden?** Dat wordt regelmatig **onderzocht**. De lokale besturen worden gesensibiliseerd, om deze gegevens te gebruiken in hun lokaal sociaal beleid. De Vlaamse regering steunt de welzijnssectoren om meer etnisch-culturele minderheden te bereiken.
- Er komen **stimulansen om wijkgezondheidscentra op te richten** in wijken waar veel etnisch-culturele minderheden wonen. Deze centra zijn laagdrempelig. De Vlaamse overheid zorgt voor **sociaal tolken** in de hele zorg- en welzijnssector, ook voor huisartsen. De overheid betaalt de kosten voor sociaal tolken, niet de gebruikers.
- **Vlaamse steden en gemeenten richten informatiecampagnes naar etnisch-culturele minderheden,** met aandacht voor Roma en woonwagenbewoners.

23. Vorming en opleiding over zorg die rekening houdt met culturen en cultuurverschillen

- **Omgaan met diversiteit is deel van de beroepscompetenties en beroepsprofielen in opleidingen** welzijn en zorg. De Vlaamse regering waakt erover dat deze opleidingen structureel rekening houden met de diversiteit bij patiënten
- De Vlaamse regering geeft **impulsen** om de 'kiemen van verandering' op het vlak van **cultuursensitieve zorg** in Vlaanderen te laten groeien tot een structurele en algemene verandering. Een voorbeeld: dit aspect opnemen in het sectorconvenant met de socialprofitsector (VIVO). In verschillende regio's en deelsectoren experimenteren hulpverleners met zorg op maat. Er is nood aan een speler die een trekkersrol opneemt.

24. Ondersteun mantelzorgers uit de etnische culturele minderheden

- Heel wat mantelzorgers uit de etnisch-culturele minderheden krijgen nu niet de ondersteuning die ze nodig hebben. Organisaties die **mantelzorgers** ondersteunen, bereiken meer **etnisch-culturele minderheden**. De Vlaamse overheid neemt dit op als **erkenningscriterium** van en/of in de convenanten met deze organisaties.
- Verenigingen van etnisch-culturele minderheden bereiken heel wat mensen die zorg bieden aan familieleden. De Vlaamse regering voorziet snel **middelen voor sensibilisatiecampagnes en**

preventieacties, in een **betere samenwerking** van die **verenigingen met zorg- en welzijnsorganisaties**. De middelen die de verenigingen nu krijgen vanuit het socio-cultureel werk volstaan hiervoor niet. Middelen komen bijvoorbeeld in het kader van de functie als 'voorportaal' van zelforganisaties: een voorbeeld is het project Powercare dat de VGC subsidieert.

- De Vlaamse overheid waakt erover dat ook **kwetsbare gebruikers zelf** kunnen **beslissen over hun zorg**. Er moet voldoende ondersteuning worden voorzien voor de gebruikers, hun familieleden en mantelzorgers.

1.5. WONEN

Discriminatie op de privé-huurmarkt is een feit. Uit onze praktijktests in 2012 blijkt dat één op drie kandidaat-huurders met een buitenlands klinkende naam wordt gediscrimineerd op de Vlaamse woninghuurmarkt. Het Minderhedenforum vraagt dat Vlaanderen discriminatie op de huurmarkt bestrijdt. Onze aanbevelingen:

25. Geef racisme en discriminatie op de huurmarkt geen kans, ook niet als dit een Vlaamse bevoegdheid wordt

- De regionalisering van de private huurwetgeving is een kans. De Vlaamse en lokale **wooninspecties** krijgen **specifieke bevoegdheden** en **onderzoeksinstrumenten** om discriminatie op te sporen en te sanctioneren. Dit kan zowel proactief (zonder dat er een klacht is over discriminatie) als reactief (na een melding of klacht).
- De **wooninspecties** hebben ambitieuze jaarlijkse **minimale controles** op **discriminatie**.
- Het **toezicht op en de sanctionering van huurdiscriminatie** wordt opgenomen **in het decreet** dat de **regionale huurwetgeving** zal regelen.
- De **verplichting om huurprijzen** en gemeenschappelijke lasten op een 'te huur'-affiche **te vermelden**, wordt behouden. Door een decretale regeling hiervoor uit te werken, moeten gemeenten geen afzonderlijke politiereglementen meer opstellen. Een algemene regeling vermijdt dat gemeenten om allerlei redenen geen politiereglement opstellen.
- Naar analogie met het Vlaams actieplan arbeidsgerelateerde discriminatie (ABAD) komt er ook een **Vlaams actieplan huurdiscriminatie**. In dit plan staan concrete maatregelen rond de registratie, behandeling en rapportering van meldingen, monitoring en onderzoek van huurdiscriminatie en informatie-uitwisseling met andere instanties en het interfederaal centrum voor gelijkheid van kansen en de bestrijding van racisme en discriminatie. Over de uitvoering van het actieplan rapporteert de minister van wonen jaarlijks aan het Vlaams Parlement.
- Bij de Vlaamse wooninspectie is **een persoon** specifiek **verantwoordelijk** om een **antidiscriminatiebeleid** uit te werken en klachten en meldingen op te volgen.

1.6. MEDIA, CULTUUR, JEUGD EN SPORT

Media, cultuur, jeugd en sport zijn belangrijk in het dagelijkse leven van mensen. Ondanks heel wat inspanningen weerspiegelt geen van deze sectoren vandaag de diversiteit van Vlaanderen in zijn bereik, zijn aanbod en zijn personeelsbestand.

- 6,2% van al wie spreekt op het VRT-scherm behoort tot zichtbare etnisch-culturele minderheden. Voor fictie blijft het percentage hangen op minder dan 5% (VRT, 2012).
- Voor de sectoren cultuur, jeugdwerk en sport zijn er geen kwantitatieve gegevens over de effectieve participatie van etnisch-culturele minderheden (Detroy, D., Simons, J., Matheusen, F., Krols, Y., de

Graef, G., 2010). Het is echter algemeen duidelijk dat onder meer etnisch-culturele minderheden hier ernstig ondervetegenwoordigd zijn⁴.

Tegelijk groeien aan de basis steeds meer initiatieven met een eigen interculturele invalshoek. Die initiatieven hebben het vaak moeilijk om als gelijkwaardig erkend te worden. Het blijft een uitdaging om plaats te maken voor nieuwe spelers, die de diversiteit van de sectoren verhogen en ook motoren van dynamiek en verandering zijn voor andere spelers.

Intussen zijn er initiatieven die al langer bestaan, bijvoorbeeld de etnisch-culturele verenigingen in het sociaal cultureel volwassenenwerk en in het jeugdwerk. Deze organisaties worden stilaan gevestigde waarden. Er zijn hoge verwachtingen over de emanciperende rol van deze verenigingen: kunnen zij via inspraak in het beleid bijdragen aan interculturalisering? Kunnen deze verenigingen hun achterban naar andere instanties en initiatieven leiden? (Vermeersch, L., Sels, J., Vandenbroucke, A., 2012)⁵. In de praktijk zijn de middelen veel kleiner dan de uitdagingen. Zo gaan veel kansen verloren, voor de verenigingen zelf en ook voor de samenleving.

26. Interculturaliseren en participatie

- Het **actieplan interculturaliseren** voor de sectoren cultuur, jeugdwerk en sport wordt opnieuw een **beleidsinstrument**. Er komt een systematische monitoring van inspannings- en resultaatsverbintenissen, waaronder de aanwezigheid van etnisch-culturele minderheden in raden van bestuur. Het kennisknooppunt interculturaliseren krijgt opnieuw meer budget om meer werk te kunnen doen.
- De criteria van het aanbod Podium binnen het participatiedecreet worden zo aangepast dat **nieuw, ook etnisch-cultureel divers, talent sneller aan bod** kan komen. (naar: FOV, Veerkracht)
- **Organisaties die werken met en voor een specifieke kansengroep**, komen vandaag te weinig in aanmerking voor de participatieprojecten uit het participatiedecreet. Terwijl de expertise van deze organisaties ook belangrijk is voor het doel van het participatiebeleid. Alle (sociaal-culturele) initiatieven die bruggen bouwen en bestaande bruggen versterken, moeten aanspraak kunnen maken op deze **projectmiddelen** uit het **participatiedecreet** (naar: FOV, Veerkracht).

27. Meer ademruimte voor kansengroepen in het sociaal cultureel werk

- In de decreten op het sociaal-cultureel volwassenenwerk en het jeugdwerk wordt een **'kwetsbaarheidscoëfficiënt'** ingevoerd. Werken met sociaal kwetsbare groepen zoals etnisch-culturele minderheden wordt vertaald in hogere subsidies. Verenigingen die overwegend met kwetsbare groepen zoals etnisch-culturele minderheden werken, beschikken zo over de nodige middelen om hun werk goed te kunnen doen. Verenigingen die groeien, maken kans op meer subsidies.
- Het decreet sociaal-cultureel volwassenenwerk zet in op prioriteiten: bij de start van de beleidsperiode kunnen verenigingen en gespecialiseerde vormingsinstellingen intekenen op prioriteiten die de Vlaamse regering formuleert. Het Minderhedenforum stelt voor om in de volgende beleidsperiode (vanaf 2016) als **specifieke prioriteit** te kiezen voor **intensief werken met sociaal kwetsbare groepen** en dit op het niveau van de gehele werking. Dit kan een antwoord bieden op de onderfinanciering van de etnisch-culturele verenigingen.

⁴ Zie onder meer Joke Schauvliege, Vlaams minister van Leefmilieu, Natuur en Cultuur: Beleidsnota Cultuur 2009-2014.

⁵ Zie ook: www.vanallemarktenthuis.be

- Het Minderhedenforum bevestigt de **nood aan 'vrije plaatsen'** in het sociaal-cultureel volwassenenwerk, zoals FOV⁶ (Veerkracht, Ambitie voor een sterk sociaal-cultureel beleid., 2013) aangeeft.
 - Registratie van gegevens en evaluatie moeten ruimte blijven geven aan een diversiteit van organisaties, doelstellingen en werkvormen.
 - Organisaties moeten de ruimte hebben om vanuit hun sociaal-culturele opdrachten ook andere functies op te nemen, ook al sluiten ze niet onmiddellijk aan bij (een beperkende interpretatie van) de vier functies in het decreet.
 - We pleiten voor stimuli voor sectoroverschrijdende initiatieven, zodat de socio- culturele sector nog meer dwarsverbanden kan aangaan met andere organisaties en andere werkvormen.

28. Diversiteitsbeleid bij publieke én private media

- De Vlaamse overheid neemt opnieuw **resultaatsverbintenissen** rond **etnisch-culturele diversiteit** op in haar **beheersovereenkomst** met de VRT. De streefcijfers verhogen voor schermaanwezigheid en personeel. De Vlaamse overheid onderneemt **acties voor etnisch- culturele diversiteit in de private media**. Dit kan bijvoorbeeld via de jaarlijkse steun aan de geschreven pers, via het Vlaams Audiovisueel Fonds of via een specifieke projectoproep. Ook initiatieven met nieuwe media, waaronder de zogenaamde 'etnisch' media komen in aanmerking voor steun.
- De **Vlaamse overheid** maakt een **overeenkomst met de regionale televisiezenders**. Zij zijn verplicht een **deel van de zendtijd te gebruiken voor interculturele televisie** uit de eigen streek of stad. De Vlaamse overheid koppelt deze verplichting aan de subsidies. De zenders maken interculturele televisie in samenwerking met mensen van de etnisch-culturele groepen zélf, bijvoorbeeld via het verenigingsleven of het jeugdwerk.

⁶ Veerkracht.fov.be

2. AANBEVELINGEN PER BELEIDSDOMEIN (FEDERAAL)

Gelijke kansen en antidiscriminatie (p35)

1. Een interfederaal centrum voor gelijke kansen en bestrijding van racisme en discriminatie
2. Stop racisme en discriminatie

Werk (p35)

3. Meer jobs voor etnisch-culturele minderheden
4. Maak werk van een diversiteitsbeleid bij de overheid

Sociale zaken en gezondheidszorg (p37)

5. Geef iedereen een toegankelijke dienstverlening
6. Heb aandacht voor het inkomen van ouderen uit de etnisch-culturele minderheden
7. Aanpassingen aan en informatie over de Inkomensgarantie voor ouderen (IGO) zijn nodig

Wonen (p37)

8. Geef racisme en discriminatie op de huurmarkt geen kans

Asiel & migratie (p38)

9. De procedure 'dringende medische hulp' voor mensen zonder wettig verblijf mag niet worden uitgesteld
10. Evalueer de voorwaarden en procedures voor gezinshereniging
11. Zorg voor een transparante en eerlijke nationaliteitswetgeving

Justitie (p39)

12. Schroef de GAS-wet terug

2.1. GELIJKE KANSEN EN ANTI-DISCRIMINATIE

1. Een interfederaal centrum voor gelijke kansen en bestrijding van racisme en discriminatie

Zie Aanbevelingen per beleidsdomein (Vlaanderen) op pagina 15

2. Stop racisme en discriminatie

- Er komen **verantwoordelijken voor discriminatie en racisme bij alle politiekorpsen en inspectiediensten**.
- Er komt een **nationaal actieplan tegen racisme en discriminatie**. De bevoegde minister rapporteert hierover jaarlijks aan de bevoegde parlementen. Er komt een wettelijk kader voor instrumenten die discriminatie en racisme vaststellen, zoals praktijktesten.
- **Klokkenluiders** die discriminatie binnen en door hun eigen organisatie willen melden, krijgen een **beschermend statuut**.
- **Instrumenten** die kennis, redeneren, persoonlijkheid en cognitieve vaardigheden testen, worden **gescreend op indirecte discriminatie** bij sollicitanten met een migratieachtergrond. Wordt vastgesteld dat selectietests - vermoedelijk indirect - discrimineren? Dan moeten de werkgevers en selectie- en wervingskantoren die de instrumenten gebruiken, aantonen dat dit niet zo is.
- Zie Aanbevelingen per beleidsdomein (Vlaanderen) op pagina 15

2.2. WERK

3. Stimuleer de tewerkstelling van etnische-culturele minderheden

- De **federale overheid** sluit **samen met de sociale partners** een **interprofessioneel akkoord** om de **werkgelegenheid te verbeteren voor mensen met een migratieachtergrond**. In het akkoord staan streefcijfers per sector voor:
 - De federale overheid als geheel
 - De afzonderlijke federale en programmatorische overheidsdiensten,
 - De autonome overheidsbedrijven zoals NMBS of Belgacom
 - Sectoren en deelsectoren via cao's
- Het **interfederaal centrum** voor gelijke kansen en bestrijding van discriminatie en racisme **monitort** jaarlijks hoe **etnisch-culturele minderheden** het doen **op de arbeidsmarkt**.
- Een **koninklijk uitvoeringsbesluit** creëert een kader voor maatregelen van **positieve actie**.
- **Buitenlandse gespecialiseerde artsen** kunnen hun kennis en ervaring bewijzen tijdens een **stage**. De portfolio die Vluchtelingenwerk uitbouwt, wordt gebruikt in de procedure om buitenlandse diploma's te erkennen.
- **Vanaf 20 werknemers** stellen bedrijven **verplicht** een **plan op om etnisch-culturele minderheden** een job te geven. Dit plan bevat streefcijfers om minderheden te laten instromen in het bedrijf, te laten doorstromen naar andere jobs en een job op lange termijn te geven. Werknemers werken het plan mee uit, zodat het draagvlak op de werkvloer vergroot.
- **Etnisch-culturele diversiteit** wordt een **verplichte categorie** in de **sociale balans** van de **bedrijven**. Op die manier kunnen sociale partners en regering monitoren of het personeel van het bedrijf de diversiteit in de regio juist weerspiegelt.
- **Aanbestedingen van grote werken** die minstens een half jaar duren en diensten moeten voldoen aan **specifieke voorwaarden**. Denk aan bouwprojecten, wegenwerken, catering en poetsdienst. Mogelijke

voorwaarden zijn onder andere het in dienst nemen van een minimum aantal mensen uit de kansengroepen, indien nodig via opleiding op de werkvloer of een verplicht diversiteitsplan.

- Er gelden **sociale criteria** in de **gunningsfase**: een bedrijf met een diverser personeelsbestand krijgt meer punten in de wegging, zodat het meer kans heeft om de overheidsopdracht binnen te halen. De gunningsfase is de fase waarin de overheid op basis van een aantal criteria en voorwaarden beslist naar welk bedrijf de opdracht gaat.
- **Hervorm diversiteitslabels naar het model van fairtrade labels**. Er komen objectieve en meetbare criteria zoals de diversiteit van het personeel en permanente controle. De labels kunnen uitgroeien tot voorwaarde voor subsidies of aanbestedingen van de overheid.
- Een **diversiteitsbeleid met streefcijfers** is een **voorwaarde** voor organisaties en bedrijven die **omvangrijke subsidies** ontvangen.
- De **strijd tegen discriminatie** is een **prioriteit voor de federale inspectiediensten**. Daarbij werken federale inspectiediensten samen met hun Vlaamse tegenhangers.

4. Maak werk van een diversiteitsbeleid bij de federale overheid

- De **federale overheid** streeft naar een **personeelsbestand** dat een **afspiegeling** is van de **maatschappij**. Jaarlijks wordt een actieplan en een voortgangsrapport voorgelegd aan het parlement.
- Overheden, sectoren, inspectiediensten en bedrijven kunnen **eenvoudig en kosteloos** de resultaten van **socio-economische monitoring** raadplegen.
- Het **streefcijfer** om minderheden te laten instromen, doorstromen naar andere jobs en een job op lange termijn te geven **weerspiegelt de diversiteit in de samenleving**. Diversiteit bepaalt mee de evaluatie van de leidende ambtenaren.
- **SELOR** krijgt **streefcijfers** voor het aantal **kandidaten met migratieachtergrond** dat deelneemt aan **selecties**. Bij de werving van personeel:
 - Proeven die aansluiten bij de open functie, vervangen algemene examens.
 - Selor gebruikt enkel testen die minderheden niet benadelen.
 - Taaltesten gebeuren enkel als ze relevant zijn voor de functie.
 - De jury's zijn even divers als onze maatschappij
- Personeelsdiensten, Selor en private kantoren die in opdracht van de overheid selecties uitvoeren moeten **aantonen dat de selectie-instrumenten** kandidaten **niet indirect discrimineren**.
- Het belang van deze **non-discriminatievoorwaarden** wordt onderstreept in de opdrachten die HR-diensten uitschrijven voor externe selectie- en wervingsbureaus.
- Ook **niet-EU-burgers** kunnen **vastbenoemd** worden op federaal en Vlaams niveau. Artikel 10 van de Grondwet wordt hiervoor aangepast.
- Bij aanwerving wordt niet enkel gekeken naar de diploma's die iemand heeft. Er wordt ook gekeken naar de ervaring die iemand opdeed tijdens een stage of het werk. Elders Verworven Competenties (**EVC**) beperkt zich niet tot knelpuntberoepen maar wordt deel van het algemeen beleid.
- **Getuigschriften** en **attesten NT2** van erkende scholen en instituten worden **erkend als bewijs van taalkennis**.
- Er is **geen verbod op** het dragen van **levensbeschouwelijke tekens** op de werkvloer.
- Er komen mogelijkheden voor **stages** en **werkplekleren** voor **etnisch-culturele minderheden**. In het bijzonder voor nieuwkomers en jongeren.

2.3. SOCIALE ZAKEN EN GEZONDHEIDSZORG

5. Aandacht voor het inkomen van ouderen in etnisch culturele minderheden

- Zorg is pas voor iedereen toegankelijk, als die betaalbaar is. Daarom worden **financiële drempels** in de gezondheidszorg **weggewerkt**. Een gezondheidszorg die niet betaalbaar is, is niet toegankelijk.
- Er wordt gemeten in welke mate etnisch-culturele minderheden beroep doen op diensten uit de gezondheidszorg.
- Het aanbod **interculturele bemiddeling** wordt **behouden** en liefst uitgebreid. Dit kan bijvoorbeeld met digitale instrumenten als een webcam. Een **diversiteitsbeleid** wordt gestimuleerd **in alle federale sectoren**: algemene ziekenhuizen, psychiatrische ziekenhuizen, thuisverpleging en revalidatiecentra. Sectoren die laag scoren, doen extra inspanningen om hun achterstand weg te werken.
- In de **psychiatrie** verhoogt de **deskundigheid** over **getraumatiseerde asielzoekers en vluchtelingen**. Er worden methodieken ontwikkeld en aangeleerd om vluchtelingen te helpen. Wachtlijsten, bij diensten die zich specialiseren in de problematiek van asielzoekers en vluchtelingen, worden weggewerkt.
- **Preventiecampagnes** maken **lokale netwerken** voor **preventie bekender bij minderheden**.

6. Aandacht voor het inkomen van ouderen uit de etnische culturele minderheden

- Er wordt **beleidsgericht onderzoek** gedaan naar het **inkomen van ouderen** uit etnisch- culturele minderheden. Het onderzoek kijkt bijvoorbeeld naar de pensioenrechten en vervangende inkomens. Er worden oplossingen uitgewerkt voor structurele knelpunten, zoals de opbouw van pensioen.
- De **wettelijke pensioenpijler** wordt verder **versterkt**. Andere pijlers zoals het extralegaal pensioen of pensioensparen versterken de sociale ongelijkheid. Etnisch-culturele minderheden hebben vaak enkel een (onvolledig) wettelijk pensioen.

7. Aanpassingen aan en informatie over de inkomensgarantie voor ouderen (IGO) zijn nodig

- Ouderen die beroep doen op de **Inkomensgarantie voor Ouderen (IGO)** mogen opnieuw **3 maanden** per jaar in het buitenland verblijven.
- Ouderen die beroep doen op de IGO krijgen betere **informatie over de voorwaarden van verblijf in het buitenland**. De ouderen weten nu te weinig dat ze nu al een uitzondering kunnen vragen voor de verblijfsvoorwaarde van 29 dagen in het buitenland.

2.4. WONEN

8. Geef racisme en discriminatie geen kans op de huurmarkt

- **Een verbod op discriminatie** wordt een vast onderdeel in **deontologische codes** van de **immobiliënsector**.
- **Immobiliënkantoren krijgen controle op racisme en discriminatie** De FOD Economie Controle en bemiddeling' voert deze controles uit.
- **De wetgeving over marktpraktijken en bescherming van consumenten** wordt **uitgebreid** naar huurcontracten die via immobiliënkantoren afgesloten worden.
- Immobiliënkantoren die herhaaldelijk worden betrapt op discriminatie, verliezen hun erkenning.
- Er komt een **juridisch kader voor opsporingsinstrumenten** die discriminatie op de woningmarkt kunnen vaststellen.

- Verhuurders en immobiliënkantoren mogen geen informatie zoals de nationaliteit of geboorteplaats van de huurder vragen.

2.5. ASIEL & MIGRATIE

Het Minderhedenforum vindt het belangrijk om asielzoekers, erkende vluchtelingen en subsidiair beschermden op weg te helpen in onze samenleving. We verwijzen allereerst naar het verkiezingsmemorandum van Vluchtelingenwerk. We vragen specifiek aandacht voor volgende punten van dat memorandum:

- Een gewaarborgde kosteloze juridische bijstand
- Betere opvang en begeleiding van niet-begeleide minderjarige vreemdelingen
- Verzekerde opvang voor kinderen zonder papieren
- Recht op werk
- Recht op vrijwilligerswerk en deelname aan het verenigingsleven van kansengroepen
- Niet-begeleide minderjarigen mogen hun opleiding afmaken
- Regularisatie

Minderhedenforum voegt nog drie extra aandachtspunten toe:

9. De procedure 'dringende medische hulp' voor mensen zonder wettig verblijf mag niet worden uitgesteld⁷

- Een aantal OCMW's past de procedure 'dringende medische hulp' niet toe. Hiertegen optreden is nodig. OCMW's stellen vaak extra voorwaarden die niet in de wet staan of interpreteren het begrip 'dringende medische hulp' niet volgens het Koninklijk Besluit van 12 december 1996.

10. Evalueer de voorwaarden en procedures voor gezinshereniging⁸

- Iedereen mag gezinsleden laten overkomen. Voorwaarde is kunnen aantonen dat er een beperkt risico is dat hun gezinsleden steun van het OCMW zullen vragen (dus met een verwacht loon boven 100% van het leefloon). **De inkomensvoorwaarde wordt beperkt en beter omschreven.** De voorwaarde van ziekteverzekering wordt geschrapt. De voorwaarde van huisvesting wordt grondig getoetst.
- Het beroep bij de **Raad voor Vreemdelingenbetwistingen (RvV)** tegen beslissingen van DVZ wordt hervormd tot een **volwaardige rechtsmacht**. De RvV kan in beroep gezinshereniging toestaan of weigeren.
- Geef ouders en meerderjarige kinderen mogelijkheden om op bezoek te komen, via een **versoepeling van de visa type C voor familiebezoek**.

11. Zorg voor een transparante en eerlijke nationaliteitswetgeving⁹

De nieuwe nationaliteitswet viii beperkt de toegang tot de Belgische nationaliteit door sociale selectie. Mensen met een laag inkomen, vrouwen, mensen met weinig of geen scholing, mensen met een tijdelijk contract en werklozen zijn de eerste slachtoffers. Terwijl juist zij de Belgische nationaliteit het meest nodig hebben. Daarom vragen we volgende aanpassingen:

⁷ Deze aanbeveling steunt op inbreng van het Kruispunt Migratie-Integratie

⁸ Deze aanbeveling steunt op teksten van het Kruispunt Migratie-Integratie

⁹ Deze aanbeveling steunt op teksten van Objectief vzw. Voor meer details over de knelpunten van de nieuwe nationaliteitswet verwijzen we naar Objectief vzw (<http://www.allrights.be/nl/node/22>).

- Het **criterium** van de **economische participatie** wordt **geschrapd**. De Belgische nationaliteit geeft juist meer kansen op een stabiele job. Het enige criterium voor de sociale integratie is een inspanning om één van de landstalen aan te leren.
- De **bijkomende eis** van 'deelname aan het sociaal leven van de onthaalgemeenschap bewijzen' wordt **geschrapd uit de procedure** voor langdurig verblijf (10 jaar).
- **Vluchtelingen** worden vermeld bij de uitzonderingen van personen die slechts **twee jaar wettelijk verblijf** moeten hebben voor ze de Belgische **nationaliteit** kunnen aanvragen.
- De **rol van ambtenaren** van de burgerlijke stand wordt **beperkt**. Zij geven enkel nog info door. Het verschil in interpretatie van de wet tussen de gemeenten en zelfs ambtenaren van eenzelfde gemeente zorgt voor willekeur.
- De **procedure** om de **Belgische nationaliteit** aan te vragen, **wordt gratis**. Zo kunnen ook armere mensen de Belgische nationaliteit aanvragen.

2.6. JUSTITIE

12. Pas de GAS – wetgeving aan

In mei 2013 werd de GAS-wet verstrengd. De minimumleeftijd voor een GAS-boete werd verlaagd naar 14 jaar en het bedrag van de boete werd verhoogd. Het **Minderhedenforum** heeft zich samen met talrijke andere organisaties altijd verzet **tegen de uitbreiding van de GAS- regelgeving**. Wij herhalen onze aanbevelingen:

- Jongeren kunnen **pas vanaf 18 jaar** een **GAS-boete** krijgen. Het jeugdsanctierecht bevat voldoende maatregelen voor minderjarigen
- Een **lijst van strafbare handelingen** wordt opgenomen **in de GAS-wet** en bakent het begrip 'overlast' duidelijk af. Gemeenten kunnen enkel voor deze handelingen een GAS-boete geven.

BIBLIOGRAFIE

Baert, S. C. (2013). *Etnische discriminatie op de Vlaamse arbeidsmarkt. Liever Jonas dan.*

Baert, S. C. (2013). *Etnische discriminatie op de Vlaamse arbeidsmarkt. Liever Jonas dan Okan?* . Steunpunt Gelijke Kansen.

BSO-scholen., C. u.-e. (2007/2009).

Centrum voor Taal en Onderwijs, K. L. (2007/2009).

Detroy, D., Simons, J., Matheusen, F., Krols, Y., de Graef, G. (2010). *Het Actieplan Interculturaliseren: Rewind and Fastforward. De effecten van het Actieplan Interculturaliseren van, voor en door Cultuur, Jeugdwerk en Sport.* Centrum voor Intercultureel Management en Interculturele Communicatie: Katholieke Hogeschool Mechelen.

Duquet, N. (2006).

European Minorities Discrimination Survey. (2009). *EU-MIDIS –rapport.*

Geets, J. (2011). *De arbeidsmarktpositie van hooggeschoolde immigranten met bijzondere aandacht voor overkwalificatie: resultaten op basis van de IM-survey.* Steunpunt Gelijke Kansen.

Schoolloopbanen, C. v.-e. (2011).

Spaas, N., Lahlali, M. (2012). *Rapport 10 jaar decreet Evenredige Arbeidsdeelname.* Rapport 10 jaar decreet evenredige arbeidsdeelname, Minderhedenforum 2012.: Minderhedenforum.

Spaas, N., Lahlali, M. (2012). *Rapport decreet 10 jaar Evenredige Arbeidsdeelname.* Minderhedenforum.

Stoop, N. &. (2000).

Veerkracht, Ambitie voor een sterk sociaal-cultureel beleid. (2013). FOV.

Vermeersch, L., Sels, J., Vandenbroucke, A. (2012). *Vol van verwachting? Studie naar de (mis)match tussen de verwachtingen ten aanzien van de etnisch-culturele federaties en hun mogelijkheden om daar aan te voldoen.* HIVA.

VRT. (2012). *Diversiteitsmonitor.*

Widmaier, L. &. (2009).