

MINDERHEDEN
F  **RUM**

Memorandum van het Minderhedenforum

voor de regionale en federale

verkiezingen 2014

Inhoud

Tijd voor plan B: oplossingen voor een land in interculturele paniek	3
25 beleidsprioriteiten van het Minderhedenforum	5
Aanbevelingen per beleidsdomein (Vlaanderen)	8
- Gelijke Kansen en “integratie”	10
- Onderwijs	15
- Werk en openbaar ambt	20
- Welzijn	26
- Wonen	29
- Media, cultuur, jeugd & sport	30
Aanbevelingen per beleidsdomein (Brussel)	32
- Gelijke Kansen, inburgering en “integratie”	34
- Onderwijs	37
- Werk en openbaar ambt	39
- Welzijn	42
- Huisvesting	44
- Cultuur, jeugd & media	46
Aanbevelingen per beleidsdomein (federaal)	48
- Gelijke kansen en antidiscriminatie	49
- Werk	50
- Sociale zaken en gezondheidszorg	52
- Wonen	53
- Asiel & migratie	54
- Justitie	56
Wie zijn we?	57

Tijd voor plan B: oplossingen voor een land in interculturele paniek

Op 14 mei 2014 trekken ook de duizenden mensen uit etnisch-culturele minderheden in Vlaanderen en Brussel naar de stembus voor een stembusgang van formaat. Het beleid dat zich de komende jaren op zowel regionaal, federaal als Europees vlak zal uitplooien, wordt die dag op een paar uur tijd beslecht. Tijd dus om aan etnisch-culturele minderheden te vragen wat voor beleid dat moet zijn.

Uit de bevraging van het Minderhedenforum bij zijn basis blijkt dat etnisch-culturele minderheden genoeg hebben van een beleid dat in hoofdzaak gaat over sensibiliseren. We moeten komaf maken met de 'bla-bla politiek', klinkt het. Na de verkiezingen van 2014 moet er op alle bestuursniveaus plaats gemaakt worden voor een gelijke kansenpolitiek met afdwingbare maatregelen. Het is met andere woorden tijd voor plan B.

Plan B leest u nu. Het is een resem beleidsaanbevelingen die ons land loodst naar een samenleving die op een effectieve manier omgaat met etnisch-culturele diversiteit en tegelijk de sociale ongelijkheid doorbreekt.

Weinig elegante cijfers

Het beleid slaagt er vandaag niét in om de migratiesamenleving grond onder de voet te geven:

- ➔ Werkloosheid bij etnisch-culturele minderheden groeit exponentieel: in 2002 bleek 15 procent van werkzoekenden ingeschreven bij VDAB een migratieachtergrond te hebben, 10 jaar later verdubbelt dit aantal bijna tot 26 procent. Etnisch-culturele minderheden betalen meer dan anderen de prijs van de economische crisis.
- ➔ De helft van de etnisch-culturele minderheden leeft tegen de armoedegrens en zowel op het vlak van fysieke als psychische gezondheid scoren etnisch-culturele minderheden slechter dan het gemiddelde.
- ➔ In het onderwijs is het beeld al minstens even onrustwekkend. 30 procent van de 'allochtone' jongens is ongekwalificeerd tegenover 13 procent van de 'autochtone' jongens. Bij de 'allochtone' meisjes ligt het cijfer op 25 procent tegenover 7 procent bij de 'autochtone' meisjes.
- ➔ 56 procent van de meldingen die het Centrum voor Gelijkheid van Kansen en voor Racismebestrijding in 2012 ontving, gaat over zogenaamde 'raciale criteria' of geloof/levensbeschouwing.

Interculturele schizofrenie

Deze troosteloze cijfers botsen luid en duidelijk met het 'integratiebeleid' waarvoor ons land geroemd wordt. Zo staat België volgens de Europese Mipexi-meting op de zesde plaats als het gaat om integratiebeleid. Als we hogergenoemde cijfers er echter bijnemen, blijkt dat de Belgische "integratie" enkel in theorie bestaat. En inderdaad. Want als het om resultaten gaat, bungelen we in alle statistieken achteraan de Europese ranking als het gaat om kansen op onze arbeidsmarkt en in ons onderwijs.

Enerzijds stemmen onze politici dus een papieren gelijke kansen beleid en anderzijds vinden mensen geen baan, halen ze geen diploma en tiert racisme welig. Minderhedenforum wil paal en perk stellen aan die 'interculturele schizofrenie'. Daarom moet het beleid het geweer van schouder veranderen.

Ambitieuze transitie

50 jaar na de grote migratiebewegingen pleit het Minderhedenforum met urgentie voor een transitie van een terughoudende samenleving met diepe sociale kloven, naar een complexloze samenleving die iedereen kansen biedt.

Deze uitdagingen kunnen niet ontbreken in elk actieplan dat overkoepelend en ambitieus wenst te zijn. Ze moeten ook worden gedragen door de hele samenleving, waaronder etnisch-culturele minderheden. Minderhedenforum gelooft dat de 6^{de} staatshervorming hierbij een belangrijke hefboom kan zijn. Heel wat bevoegdheden komen over van het federale naar het regionale niveau. Dat schept kansen om het bestaande beleid grondig te herbekijken in functie van gelijke kansen.

Vijf speerpunten

In deze eisenbundel presenteren we de beleidsaanbevelingen zoals ze leven bij de etnisch-culturele minderheden van Vlaanderen. We brengen ze in de vorm van 25 prioritaire programmapunten, gebundeld in 5 speerpunten:

- Nultolerantie tegen discriminatie en racisme
- Een brede en resultaat gebonden interculturalisering
- Onderwijs als hefboom voor opwaartse mobiliteit
- Naar een écht tewerkstellingsplan voor etnisch-culturele minderheden
- Valoriseer de meerwaarde van etnisch-culturele verenigingen

Het volledig uitgeschreven eisenpakket vindt u op de pagina's die volgen op de 25 prioriteiten. Daarbij ligt de focus op het Vlaamse bestuursniveau, maar met toch wel een aantal belangrijke aanbevelingen voor de toekomstige federale en Brusselse overheid.

25 beleidsprioriteiten van het Minderhedenforum

Nultolerantie tegen racisme & discriminatie

1. Er komen **informatiecampagnes** die slachtoffers en getuigen van **discriminatie** informeren over hun rechten en sensibiliseren om hiervan melding te doen bij de bevoegde instanties.
2. De **proactieve aanpak van discriminatie** wordt een **topprioriteit** van alle **inspectiediensten**. Ze krijgen hiervoor specifieke bevoegdheden en onderzoeksinstrumenten om racisme en discriminatie aan te tonen of te weerleggen.
3. Er komt een **decretaal kader** voor de **rechtsgeldigheid** van **specifieke opsporingsinstrumenten** betreffende discriminatie. Dit maakt het makkelijker voor inspectiediensten, organisaties en individuen om een vermoeden van discriminatie aan te tonen of te weerleggen.
4. Alle bestaande publieke en private meldpunten waar discriminatie wordt gemeld (o.a. deze van de immo- en interimsector, VDAB, ombudsdiensten, vakbonden, inspectie, onderwijsinstellingen e.a.) gebruiken **het melding- en registratiesysteem Metis** van het interfederaal centrum voor gelijke kansen en bestrijding van discriminatie en racisme.
5. De **overheid** zorgt ervoor dat er bij openbare besturen en in het onderwijs **geen verbod** bestaat **op** het dragen van **levensbeschouwelijke tekenen** op de werk- of schoolvloer.
6. Het Vlaams **actieplan ter bestrijding van arbeidsgelateerde discriminatie** (ABAD) wordt geherwaardeerd tot een echt beleidsinstrument. Daarbij wordt de strijd tegen discriminatie een prioriteit voor de Inspectie Werk en Sociale Economie, met een ambitieus jaarlijks te halen aantal gerichte controles.

Een brede en resultaat gebonden interculturalisering

7. Een resultaat gebonden interculturalisering moet de regel zijn in zowel overheidsorganisaties als organisaties die subsidies krijgen. Dat betekent meetbare doelstellingen op het vlak van etnisch-culturele diversiteit bij het eigen personeel, in het aanbod en het bereik in **beheers- en samenwerkingsovereenkomsten en in erkennings- en subsidiereglementen**. Bijvoorbeeld in de beheersovereenkomst met de **VRT** staan opnieuw resultaatsverbintenissen rond etnisch-culturele diversiteit, met verhoogde streefcijfers qua schermaanwezigheid en personeel.
8. De overheid **monitort de positie van etnisch-culturele minderheden** in alle maatschappelijke domeinen. Dit kan op basis van de nationaliteitenhistoriek van de voorouders door koppeling van bestaande databanken met het rijksregister of de kruispuntbank sociale zekerheid. Ze gebruikt dit systematisch voor de opvolging en evaluatie van acties gericht op interculturalisering en evenredige arbeidsdeelname van etnisch-culturele minderheden.
9. **Adviesraden hebben maximum 90% leden met dezelfde etnisch-culturele achtergrond**. Ze 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. Er komt een minderhedentoets op het armoedebeleid en een armoedetoets op het minderhedenbeleid. Er komt een 5-jarenplan over **armoede en etnisch-culturele minderheden**, waarvoor een specifiek budget is voorzien.
12. Elke overheidsaanbesteding bevat een non-discriminatieclausule. **Diversiteits- en opleidingsclausules worden verplicht bij overheidsopdrachten** vanaf een zekere omvang. Tegen 2020 moet 100% van de Vlaamse overheidsopdrachten op die manier duurzaam zijn.
13. Er komt een **financiële regeling voor het aanbod sociaal vertalen en tolken**, met garanties voor een voldoende en kwalitatief aanbod waarvan de kost niet verhaald zal worden op de eindgebruiker. In het bijzonder voor de zorg- en welzijnssector is dit een topprioriteit.
14. De Vlaamse overheid neemt maatregelen om tot **1.000 extra vaste staanplaatsen voor woonwagenbewoners** te komen.

Onderwijs als hefboom voor opwaartse mobiliteit

15. Het masterplan **hervorming secundair onderwijs** wordt versterkt en uitgevoerd: de studiekeuze wordt uitgesteld tot 15 jaar als leerlingen dit nodig hebben, er worden 'zalmtrajecten' ingericht in plaats van 'watervalrichtingen'. De toegang tot het hoger (beroeps)onderwijs wordt niet afgesloten voor leerlingen in de arbeidsmarktgerichte opleidingen.
16. In het onderwijs wordt een **integraal taalbeleid** ondersteund en gestimuleerd. Hierbij is aandacht voor het inbrengen van NT2-expertise in taalhandboeken en voor begeleiding voor scholen in het positief omgaan met meertaligheid in de klas- en schoolcontext.
17. 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.
18. Meer dan 10 jaar na het EAD-decreet, komt er een **uitvoeringsbesluit voor het onderwijs**, zodat onderwijsinstellingen een personeelsbeleid met streefcijfers gaan voeren gericht op evenredige vertegenwoordiging van kansengroepen.

Arbeidsmarkt: na de oudere werknemers, de hoogste tijd voor een inhaaloperatie voor etnisch-culturele minderheden

19. De overheid schakelt over **van inspannings- op resultaatsfinanciering** voor alle instrumenten voor evenredige arbeidsdeelname. Ambitieuze **verplichte streefcijfers** en opvolging via socio-economische monitoring zijn hiertoe noodzakelijk. EAD wordt gemainstreamd in alle arbeidsmarktinstrumenten via een minimumbereik betreffende etnisch-culturele minderheden.
20. In de nieuwe beheersovereenkomst van de VDAB staat een inhaaloperatie naar werkzoekenden uit de etnisch-culturele minderheden ingeschreven. Dit via doelstellingen betreffende de **oververtegenwoordiging van etnisch-culturele minderheden voor de uitstroom naar duurzaam werk**, de opleidings- en tewerkstellingstrajecten. Ook tewerkstellingsmaatregelen, opleidings-, inschakelings- en loopbaaninstrumenten mikken op een oververtegenwoordiging van etnisch-culturele minderheden.

21. De **instroom van Nieuwkomers** naar de arbeidsmarkt moet **vlotter**. Daarom worden **geïntegreerde trajecten** die taal- en beroepsopleiding of tewerkstelling combineren voor deze groep een standaard mogelijkheid bij VDAB. Daarnaast blijven **EVC-EVK-procedures**ⁱⁱ niet louter dode letter. Diploma-erkenning wordt geautomatiseerd voor de Bologna- en grote migratielanden. Erkenning van Verworven Competenties (EVC) wordt regel in plaats van uitzondering.
22. De **Vlaamse overheid maakt zijn voorbeeldfunctie betreffende tewerkstelling van kansengroepen** waar, met een geactualiseerd streefcijfer van 10% personeelsleden uit etnisch-culturele minderheden dat wordt verankerd in o.m. managementdoelstellingen en de beheersovereenkomst van Jobpunt Vlaanderen. Er zijn geen kledingvoorschriften die de vrije keuze van personeelsleden beknotten om levensbeschouwelijke of religieuze tekens te dragen tijdens het werk.

Valoriseer de meerwaarde van etnisch-culturele verenigingen

23. De onderfinanciering van de sociaal-culturele verenigingen in het sociaal-cultureel volwassenenwerk en het jeugdwerk wordt aangepakt. Dit kan door het invoeren van een **'kwetsbaarheidscoëfficiënt'** in het bepalen van de subsidie-enveloppe. Binnen het sociaal-cultureel volwassenenwerk kan men in het **prioriteitenbeleid** van het sociaal-cultureel volwassenenwerk het intensief werken met kwetsbare groepen op het niveau van de gehele werking, als specifieke prioriteit vastleggen.
24. Er komen **structurele middelen voor etnisch-culturele verenigingen** om te werken aan participatie, inspraak en empowerment van etnisch-culturele minderheden. Dit kan vanuit het 'integratiebeleid' en/of vanuit de verschillende sectoren.
25. De belofte van **versterking van het Minderhedenforum** wordt eindelijk waargemaakt, waardoor het zijn verruimde opdracht – in het bijzonder de verwachte lokale spreiding – kan invullen.

Aanbevelingen per beleidsdomein (Vlaanderen)

Gelijke Kansen en “Integratie”

10

1. Roep racisme & discriminatie een halt toe
2. Eindelijk, een interfederaal centrum voor gelijke kansen en bestrijding van discriminatie en racisme
3. Geen overheidsmiddelen zonder interculturalisering
4. Uitvoering van het “Integratiedecreet”
5. Recht op wonen van woonwagenbewoners blijft geen dode letter
6. Bescherming van de basisrechten van Mensen zonder wettig verblijf
7. Veranker beleidsparticipatie van etnisch-culturele minderheden
8. Naar een betere monitoring van de maatschappelijke positie van etnisch-culturele minderheden

Onderwijs

14

9. Maak werk van een écht kansenbevorderend onderwijs
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

19

15. Tijd voor slimme en bindende streefcijfers en een goede monitoring
16. Haal het diversiteitsbeleid uit de vrijblijvendheid
17. Naar een effectief handhavingsbeleid voor discriminatie & racisme
18. Het diversiteitsbeleid van de Vlaamse overheid: nood aan een hogere versnelling!
19. VDAB maakt van de tewerkstelling van etnisch-culturele minderheden een speerpunt
20. Verbeter de toegang tot jobs en arbeidsmarkt voor nieuwkomers

Welzijn en armoede

25

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

28

25. Geef racisme en discriminatie op de huurmarkt geen kans

Media, cultuur, jeugd & sport

29

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

Gelijke kansen en “Integratie”

1. Roep racisme en discriminatie een halt toe

- ❖ Via **informatiecampagnes** worden slachtoffers en getuigen van discriminatie geïnformeerd over hun rechten. Verder worden **slachtoffers** en **getuigen** van discriminatie **gesensibiliseerd** om **klacht** neer te leggen of **melding** te doen bij de bevoegde instanties zoals inspectiediensten, de meldpunten discriminatie en het (toekomstig) interfederaal centrum voor gelijke kansen en de bestrijding van discriminatie en racisme. Hierbij gaat speciale aandacht naar de meest kwetsbare minderheidsgroepen zoals Roma.
- ❖ Er geldt een **meldingsplicht** voor alle personen¹ die in een **professionele** context **getuige** zijn van vragen en handelingen van racistische en discriminatoire aard.
- ❖ Er komt een **beschermend statuut voor klokkenluiders** die discriminatie binnen en door hun eigen organisatie willen melden bij de bevoegde instanties. Dit zorgt ervoor dat melders niet worden geïntimideerd, gesanctioneerd of ontslagen.
- ❖ Alle **bestaande publieke** en **private meldpunten** waar discriminatie wordt gemeld (o.a. deze van de immo- en interimsector, VDAB, ombudsdiensten, vakbonden, inspectie, onderwijsinstellingen e.a.) zijn aangesloten op het **melding- en registratiesysteem van het interfederaal centrum** voor gelijkheid van kansen en de bestrijding van discriminatie en racisme. Op deze manier wordt het discriminatiefenomeen breed in kaart gebracht.
- ❖ Er bestaat een **decretaal kader** voor de **rechtsgeldigheid van specifieke opsporingsinstrumenten** betreffende discriminatie. Het gaat bijvoorbeeld om praktijktesten en mystery shopping. Dit maakt het makkelijker voor handhavingsinstanties, organisaties en individuen om een vermoeden van discriminatie aan te tonen of te weerleggen.
- ❖ De **proactieve aanpak van discriminatie** is een **topprioriteit** van alle handhavingsinstanties (vb. de inspecties werk, onderwijs, werk en horeca). Dit vertaalt zich naar een actieplan en een voortgangsrapport met jaarlijks te behalen doelstellingen op het vlak van controle- en onderzoeksacties. Het actieplan en het voortgangsrapport worden jaarlijks voorgelegd aan het Vlaams parlement en het interfederaal centrum voor gelijkheid van kansen en de bestrijding van discriminatie en racisme.
- ❖ **Uitgebreide bevoegdheden om discriminatie op te sporen**, vast te stellen en te sanctioneren worden toegekend aan **alle handhavingsinstanties**.
- ❖ Een **wettelijk en decretaal kader** wordt uitgewerkt voor de **onderlinge uitwisseling van informatie** tussen lokale, regionale, federale handhavingsinstanties, het Openbaar Ministerie en het interfederaal centrum voor gelijkheid van kansen en de bestrijding van discriminatie en racisme.
- ❖ De **administratieve boetes en straffen** voor inbreuken op de Vlaamse **antidiscriminatieregelgeving** worden minstens **verdubbeld** zodat ze daadwerkelijk afschrikken. Daarnaast zijn bijkomende sancties mogelijk zoals de terugvordering van specifieke subsidies of fiscale voordelen en het betalen van een schadevergoeding wegens contractbreuk. Zo moet bijvoorbeeld een discriminerend bedrijf de ontvangen subsidies voor een diversiteitsplan terugbetalen, bovenop een schadevergoeding.

¹ Denk daarbij onder andere medewerkers van CLB's, onthaalbureaus, CAW's, OCMW's, sociale verhuurkantoren, het onderwijspersoneel, immomakelaars, werving- en selectiediensten en arbeidsbemiddelaars.

- ❖ Er wordt een **databank** gecreëerd waarin de gegevens van **natuurlijke** en **rechtspersonen** zijn opgenomen die een **veroordeling** of **administratieve sanctie** hebben opgelopen voor inbreuken op de antidiscriminatieregelgeving. De databank is o.a. raadpleegbaar door alle subsidiërende overheden en openbare aanbesteders in het kader van de nondiscriminatieclausules die opgenomen zijn in subsidiereglementen en bestekken voor overheidsopdrachten.
- ❖ Er wordt een **referentiepersoon bij alle handhavingsinstanties** aangesteld die specifiek bevoegd is voor het uitwerken van een antidiscriminatiebeleid, de registratie, de behandeling en de opvolging van discriminatieklachten en –meldingen.
- ❖ Daders veroordeeld voor discriminatie worden verplicht een bijdrage te betalen aan een **Fonds voor Slachtoffers van Discriminatie**. Het Fonds ondersteunt o.a. initiatieven voor de verbetering van de positie van slachtoffers van discriminatie.

2. Eindelijk, een interfederaal centrum voor de bestrijding van discriminatie en racisme.

De federale overheid, de Gewesten en de Gemeenschappen zijn met het samenwerkingsakkoord van 12 juni 2013 overeengekomen om het federaal “Centrum voor Gelijkheid van Kansen en voor Racismebestrijding” (CGKR) om te vormen tot een “interfederaal centrum voor gelijke kansen en bestrijding van discriminatie en racisme”.

- ❖ Het interfederaal centrum evolueert **van** een **gelijkheidsorgaan** naar een algemeen **mensenrechtenorgaan**.
- ❖ Het interfederaal centrum wordt eveneens bevoegd voor de bestrijding van **gender- en taaldiscriminatie**.
- ❖ Bij de samenstelling van de interfederale raad van bestuur en de verschillende kamers van het interfederaal centrum wordt erop toegezien dat er een **vertegenwoordiging** is **van representatieve organisaties** van **etnisch-culturele minderheden**, met name het Minderhedenforum voor Vlaanderen.
- ❖ Aan het interfederaal centrum worden **specifieke onderzoeksbevoegdheden en -instrumenten** toegekend om bewijzen en informatie te verzamelen betreffende discriminatieklachten en –meldingen.
- ❖ De **bevoegdheid** van het interfederaal centrum **om in rechte op te treden** wordt **versterkt** en concreet gedefinieerd.
- ❖ De **rechtsgronden** voor het interfederaal centrum om in rechte op te treden worden **uitgebreid naar alle rechtsnormen** die discriminatie bestrijden.
- ❖ Voor relevante **regelgeving** wordt een **verplicht advies** gevraagd aan het interfederaal centrum.
- ❖ Er wordt een **concrete regeling** uitgewerkt voor de **overheveling van de Vlaamse meldpunten** discriminatie naar het interfederaal centrum. De meldpunten worden laagdrempelig gehouden en hebben een toereikende gebiedsdekkende werking.

3. Geen overheidsmiddelen zonder interculturalisering

- ❖ Interculturalisering van de werking van overheidsorganisaties en gesubsidieerde organisaties, wordt structureel verankerd. Dit betekent dat er concrete en meetbare verbintenissen worden opgenomen naar etnische diversiteit van het eigen personeel, van het aanbod en bereik in:

- alle **beheers- en samenwerkingsovereenkomsten** van relevante organisaties (VDAB, Syntra, VRT, Jobpunt, Kind en Gezin, VAF...)
- de **erkenning- en subsidiereglementen in verschillende gesubsidieerde sectoren** (welzijn, cultuur...).
- ❖ Het nieuwe actieplan **duurzame overheidsopdrachten** zet maximaal in op **diversiteitsclausules** ter bevordering van evenredige arbeidsparticipatie en diversiteit, voor antidiscriminatie en het bevorderen van gelijke kansen en behandeling. De uitvoering daarvan wordt verplicht gemaakt. Er bestaan 3 types clausules:
 - Een **nondiscriminatieclausule** in de selectie- en de uitvoeringsvoorwaarden: de overheid gaat niet in zee met discriminerende werkgevers
 - **Gelijkheidsclausules** in de verschillende gunningsfasen om werkgelegenheid en opleidingskansen te creëren voor mensen met een migratieachtergrond. Dit kan door het reserveren van opdrachten voor sociale inschakelingsondernemingen, door een diversiteitsplan mét streefcijfers als bijzondere uitvoeringsvoorwaarde te verplichten bij grote werken en diensten of door werkplekklaren in de uitvoeringsvoorwaarden op te nemen.
 - **Toegankelijkheid en diversiteit** in de specificaties en het voorwerp van de opdracht (vb. diversiteit en correcte beeldvorming bij een communicatie-opdracht)

4. Uitvoering van het “Integratiedecreet”

- ❖ Bij de uitvoering en monitoring van het “integratiebeleid” wordt binnen de doelgroep (art. 3 van het integratiedecreet) ‘gehele samenleving’ **specifieke aandacht** besteed aan de situatie van **mensen met één of meer grootouders die bij de geboorte niet de Belgische nationaliteit** bezaten. Op die manier kan worden opgevolgd welke specifieke noden zich hier eventueel stellen en of het bestaande beleid daarvoor voldoende antwoord biedt.
- ❖ Het decreetaal voorziene ‘**actieplan integratie**’ wordt **tijdig** opgemaakt. Het voorziet in ambitieuze en meetbare doelstellingen, concrete acties en een realistische timing. De resultaten worden systematisch gemonitord. Het actieplan komt tot stand met nauwe participatie van het Minderhedenforum en andere stakeholders.
- ❖ In opvolging van het MOEⁱⁱⁱ-actieplan 2012-2015 wordt een **nieuw actieplan** opgesteld **voor migranten** uit de **MOE-landen**. De situatie van Roma vormt een bijzonder aandachtspunt in dit plan. Sleutelfiguren uit de Roma-gemeenschappen worden dan ook betrokken bij de ontwikkeling ervan. Het plan steunt bovendien op gericht onderzoek naar bijvoorbeeld de verschillen binnen de Roma-gemeenschappen.
- ❖ De Vlaamse overheid maakt na 3 jaar een **grondige evaluatie** van de **hervorming** van de **integratiesector**. De maatschappelijke impact en klantentevredenheid vormen hierbij de primaire toetsstenen. Onder maatschappelijke impact verstaan we het verbeteren van kansen voor etnisch-culturele minderheden en het verhogen van diversiteitscompetenties in de samenleving.
- ❖ Er komt een **financiële regeling** voor het **aanbod sociaal vertalen en tolken**, met garanties voor een voldoende en kwalitatief aanbod. De kost hiervan wordt niet verhaald op de eindgebruiker. Deze regeling is sectoroverschrijdend of op sectorniveau, niet op organisatieniveau.
- ❖ Bij de **uitvoering van het integratiedecreet** beschikt het **Minderhedenforum** zoals voorzien over de **nodige (verhoogde) middelen** om zijn verruimde opdracht – in het bijzonder de verwachte lokale spreiding - waar te maken.
- ❖ Er komt een **projectoproep** voor **structurele participatieprojecten** van **etnisch-culturele verenigingen** in domeinen als onderwijs & opvoeding, werk of armoede. De projecten

hebben een looptijd van 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 financieringsbronnen 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 geopteerd voor een scenario waar ruimte blijft voor projecten van lokale verenigingen. In een snel veranderende samenleving en thematiek, is het immers des te belangrijker dat er experimenteerruimte bestaat op het terrein.

5. Recht op wonen van woonwagengewoners blijft geen dode letter

- ❖ De Vlaamse overheid neemt **bindende maatregelen** betreffende **doortrekkersterreinen en vaste standplaatsen** voor **woonwagengewoners**. Op die manier wordt ervoor gezorgd dat provinciale en gemeentebesturen de afspraken om te voorzien in voldoende en duurzame doortrekkersterreinen en vaste standplaatsen nakomen. Zo wordt het tekort van 1.000 vaste staanplaatsen gedurende de legislatuur volledig weggewerkt. Wonen in een woonwagen is immers een door de Vlaamse overheid erkende woonvorm.
- ❖ Er wordt een **geldig geheel** van **stedenbouwkundige voorschriften** ingevoerd waardoor woonwagengewoners hun wagen op een privaat stuk bouwgrond kunnen plaatsen.

6. Bescherming van de basisrechten van Mensen zonder wettig verblijf

- ❖ **Basisrechten van mensen zonder wettig verblijf** – met name het recht op onderwijs en op dringende medische zorg – worden **niet uitgehold**. Ook mensen zonder wettig verblijf zijn immers in de eerste plaats mensen, geen ‘illegalen’.

7. Veranker beleidsparticipatie van etnisch-culturele minderheden

- ❖ 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 **maximum 90% leden met dezelfde etnisch-culturele achtergrond**. Ze 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 gebruik van **het lokaal stemrecht door inwoners met een buitenlandse nationaliteit** (EU of buiten EU). Ze zorgt dat het regelgevend kader op tijd beschikbaar is, dat er algemeen informatiemateriaal is en stuurt een rondzendbrief naar de lokale besturen om hen aan te sporen hun burgers actief te informeren en ondersteunen. Samenwerking met etnisch-culturele verenigingen kan hier zeker een meerwaarde bieden. Voor het Minderhedenforum is stemrecht een basisrecht, dat onafhankelijk zou moeten staan van nationaliteit.

8. Naar een betere monitoring van de maatschappelijke positie van etnisch-culturele minderheden
- ❖ De Vlaamse overheid ontwikkelt een **vaste indicatorenset** die op jaarlijkse basis de **maatschappelijke positie** van **etnisch-culturele minderheden** monitort. Deze indicatorenset bundelt bestaande indicatoren én ontwikkelt daar waar belangrijke hiaten zijn nieuwe indicatoren vb. door extra vragen op te nemen van in bestaande surveys of door nieuw onderzoek. De indicatoren differentiëren naar migratiegeschiedenis (van nieuwkomers tot derde generatie) en naar herkomstregio.
 - ❖ De overheid maakt **monitoring** mogelijk op basis van de nationaliteitenhistoriek van de voorouders via koppeling van bestaande databanken met het rijksregister of de kruispuntbank sociale zekerheid.

Onderwijs

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

- 30 % van de 'allochtone' jongens is ongekwalificeerd tegenover 13% van de 'autochtone' jongens. 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%.^{iv}
- 18% van leerlingen met SES^v-kenmerken 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%.
- Iets meer dan 30% van de etnisch-culturele minderheden zit in het BSO, tegenover 20% 'autochtonen'. Een andere 30% in het TSO, tegenover 30% 'autochtonen'. De overige 40% zit in het ASO, tegenover 50% 'autochtonen'. Een oververtegenwoordiging dus in het beroepsonderwijs^{vi}.
- 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 screende 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%^{vii}.

Het Minderhedenforum vindt dit onaanvaardbaar. Zeker in een samenleving waar een kwalificatie behalen een noodzaak wordt om mee te kunnen draaien. Functionele ongeletterdheid versterkt bovendien de digitale kloof.

Daarom pleit het Minderhedenforum voor een hoogstaand Vlaams onderwijs dat de diversiteit in de samenleving weerspiegelt en de meerwaarde ervan benut. Een onderwijs waarin alle kinderen zich –zonder onderscheid- kunnen ontplooiën volgens hun talenten en interesses. Een onderwijs ook dat de meertaligheid van leerlingen stimuleert en valoriseert.

In dat onderwijs staan leerlingen, studenten en cursisten centraal. Onderwijs heeft er zijn eigen doelstellingen en staat er niet enkel in dienst van de arbeidsmarkt.

Zo'n onderwijs kan alleen voortkomen uit een democratisch en emancipatorisch onderwijsbeleid. Een beleid waarbinnen gelijke kansen cruciaal zijn – zeker ook in de toekomstige hervormingen. De aanbevelingen hieronder vertrekken vanuit die visie.

9. Maak werk van een écht kansenbevorderend onderwijs

- Algemeen

- ❖ Voor **elke onderwijsbeleidsbeslissing** wordt een **gelijke kansen toets** uitgevoerd.
- ❖ Het Ministerie van Onderwijs investeert verder in **dataverzameling** en zet scholen aan data in te zetten in hun schoolbeleid ter bevordering van gelijke onderwijskansen.
- ❖ De **Centra voor Leerlingenbegeleiding** (CLB) worden versterkt in hun kansenbevorderende rol. CLB's krijgen meer ruimte voor de begeleiding van scholen bij het voeren van een algemeen preventief kansenbevorderend onderwijs. De onafhankelijkheid

van CLB's ten opzichte van scholen en onderwijsnetten én een neutrale tussenpositie naar ouders toe is daarbij cruciaal. De overheid geeft CLB's ook meer tijd om ouders en leerlingen rechtstreeks te begeleiden.

- ❖ Het **handelingsgericht werken** in het onderwijs wordt gepromoot. Dit wil ook zeggen dat het af te leggen traject van een leerling voldoende afgestemd en uitgewisseld wordt met die leerling én zijn ouders. Bij het diagnosticeren van een leerling wordt ervoor gezorgd dat onder andere het testmateriaal voldoende cultuursensitief is. De Vlaamse overheid voorziet middelen voor onderzoek en geeft de onderwijsinspectie opdracht de toepassing ervan 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 hulpverlening ook voor etnisch- culturele minderheden toegankelijk en betaalbaar. Inclusieprojecten in het gewoon onderwijs worden uitgebreid. Het gebruik ervan door etnisch-culturele minderheden wordt bevorderd.
- ❖ Bij een **nieuwe evaluatie** van het **inschrijvingsrecht** worden de **effecten** ervan **op etnisch-culturele minderheden** nagegaan. Transparantie, actieve toelating en een afdoende rechtsbescherming blijven de principes van een eventuele nieuwe regeling.
- ❖ Er wordt werk gemaakt van een **participatief klimaat** op **scholen** dat de betrokkenheid en verbondenheid van etnisch-culturele minderheden met de school versterkt. Dit 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. Voor het basisonderwijs gaat het meer specifiek over leerlingen die beantwoorden aan de SES-indicatoren. Voor het secundair onderwijs over GOK-leerlingen.

- *Basisonderwijs*

- ❖ Basisscholen moeten in hun algemeen schoolbeleid aangeven hoe ze rond gelijke onderwijskansen werken. De **onderwijsinspectie** krijgt een uitdrukkelijke opdracht om **achterstellingsmechanismen** in scholen **op te sporen** en hen te vragen hun schoolbeleid **bij te sturen**. In de selectie van de scholen die geïnspecteerd worden, zijn gelijke onderwijskansen een criterium.
- ❖ In het kader van het **onthaalonderwijs** voor anderstalige nieuwkomers komen er **aangepaste trajecten** voor **Romakinderen**. De hoge doorverwijzing van Romakinderen naar het buitengewoon onderwijs wordt onderzocht.

- *Secundair onderwijs*

- ❖ **Discriminerende praktijken** en **achterstellingsmechanismen** in het secundair onderwijs **wegwerken** is prioritair. Daarbij wordt gedacht aan attestering, tucht, klasindeling, segregatie via studierichtingen, verschillen in leerlingenbegeleiding. De onderwijsinspectie spoort deze zaken actief op en vraagt scholen om bijsturing daar waar nodig.
- ❖ Het **masterplan hervorming secundair onderwijs** wordt **versterkt** en **uitgevoerd**: de studiekeuze wordt uitgesteld tot 15 jaar als leerlingen dit nodig hebben, er worden 'zalmtrajecten' ingericht in plaats van 'watervalrichtingen'. De toegang tot het hoger (beroeps)onderwijs wordt niet afgesloten voor leerlingen in de arbeidsmarktgerichte opleidingen.

- ❖ Scholen die zich inschrijven in **hervormingstrajecten** zoals bijvoorbeeld het inrichten van een brede eerste graad, een middenschool oprichten en/of het aanbieden van verschillende onderwijsvormen op eenzelfde campus, worden hiervoor door de overheid **beloond**.
- ❖ Bij het uittekenen van de invoeringsplannen van de **hervorming secundair onderwijs** is er aandacht voor het **effect ervan** op de **schoolloopbanen** van **etnisch-culturele minderheden**.
- ❖ Het **talenbeleid** in **TSO-** en **BSO-scholen** wordt **versterkt**. Er wordt in deze scholen ook gewerkt aan geletterdheid.

- Hoger onderwijs en volwassenenonderwijs

- ❖ Er wordt werk gemaakt van '**schakeltrajecten**' tussen het **beroepsonderwijs** en het **hogere onderwijs**. Nu zien we dat heel wat jongeren uit etnisch-culturele minderheden die in het beroepsonderwijs terechtkomen, de ambitie hebben om verder te studeren. De uitbouw van het hoger beroepsonderwijs creëert extra kansen voor deze jongeren. Voor wie wil verder studeren moet er een voorbereidend jaar worden ingericht in het volwassenenonderwijs of het hogere onderwijs.
- ❖ Het nieuwe concept van het **Aanmoedigingsfonds** hoger onderwijs wordt uitgevoerd. De Vlaamsbrede streefcijfers voor kansengroepen worden grondig gemonitord.
- ❖ Ook voor wie **hogere beroepsonderwijs** (al dan niet in het volwassenenonderwijs) volgt, komen er **studiebeurzen** die de studiekosten volledig dekken. Immers kan wie geen werk heeft, al geen beroep doen op opleidingscheques.
- ❖ De Vlaamse overheid voorziet voldoende middelen voor het **tweedekansonderwijs** om in te zetten op een passend aanbod voor jongeren zonder diploma secundair onderwijs. Het secundair onderwijs wordt verder geresponsabiliseerd om jongeren gekwalificeerd te laten uitstromen.

10. Naar een talenbeleid met visie

- ❖ Er wordt meer **expertise** inzake **NT2** in het **leerplichtonderwijs** ingebracht in scholen met leerlingen die het Nederlands niet als moedertaal hebben. Moedertaalonderwijs en handboeken die hierop gebaseerd zijn, worden niet meer gebruikt voor het lesgeven aan anderstalige leerlingen. Er komt meer aandacht voor goed taalgericht vakonderwijs.
- ❖ 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 schoolcontext. Een uitdagend taalvaardigheidsonderwijs is heel belangrijk.
- ❖ De **taalproef** voor **kleuters** wordt **afgeschaft**. Die werd immers negatief geëvalueerd door onder andere de CLB-sector en sommige onderwijsactoren. 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 kinderen toch toe te laten tot het eerste leerjaar en ze daar dan voldoende te begeleiden.
- ❖ Er komt **geen extra taalscreening** 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 het nascholingsaanbod voor leraren gaat er **meer aandacht naar superdiversiteit** in de samenleving. (Toekomstige) leraren moeten zaken als de grote diversiteit binnen minderheden en meervoudige identiteit in hun vingers hebben. Pedagogische begeleidingsdiensten moeten hier ook sterker het accent op leggen.
- ❖ 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 ervoor dat scholen **geen verbod op levensbeschouwelijke tekenen** kunnen invoeren voor leerlingen en dat bestaande verboden worden afgeschaft.
- ❖ Er wordt ingezet op een **kwalitatiever islamitisch godsdienstonderwijs**. De opleiding van de leraren islamitisch godsdienstonderwijs wordt uitgebreid en de pedagogische begeleiding versterkt.
- ❖ Er is aandacht voor **samenwerking** tussen de **leraren levensbeschouwelijke vakken**.
- ❖ Er wordt **meer** ingezet op **interculturaliteit in curricula**. Zeker in het vak geschiedenis, waarin er bijvoorbeeld meer over de geschiedenis en de vervolging van Roma kan worden gezegd (in het kader van de herinneringseducatie) en over kolonisatie en dekolonisatie.

12. In dialoog met ouders over opvoeding en onderwijs

- ❖ De **dialoog met ouders** wordt als volwaardig aspect opgenomen in het gelijke kansenbeleid. Dit via beleidsacties die dialoog versterken, zoals het voorzien in voldoende tolken en brugfiguren
- ❖ Er komen extra en gerichte **inspanningen** om de dialoog met **ouders met een Roma-achtergrond** te versterken. Dit kan door lokale acties die Roma-ouders empoweren te stimuleren, Roma te begeleiden om zelf een rol als brugfiguur op te nemen en samen te werken met Roma-organisaties en –vrijwilligers.
- ❖ Via gerichte projectmiddelen voor lokale oudercomités of ouderraden wordt de **participatie van ouders** uit etnisch-culturele minderheden in officiële schoolorganen **ondersteund**.
- ❖ Er is meer **afstemming** tussen de **beleidsdomeinen onderwijs** en **welzijn**. Dit vertaalt zich bijvoorbeeld in een warme overgang tussen de voorschoolse preventieve gezinsondersteuning en het kleuteronderwijs. Lokale besturen kunnen dan weer een rol opnemen via bijvoorbeeld het flankerend onderwijsbeleid.
- ❖ Er worden **subsidies** voorzien voor **etnisch-culturele verenigingen** die sterk willen inzetten op het werken met ouders rond **opvoeding** en **onderwijs**.
- ❖ Scholen worden gestimuleerd in het netwerken met welzijnsorganisaties of lokale verenigingen. Het gebruik van de **schoolinfrastructuur** door buurtorganisaties- en voorzieningen wordt gefaciliteerd.
- ❖ De **participatie** van **etnisch-culturele minderheden** in **lokale overlegplatforms** wordt ondersteund en versterkt. Dit gebeurt onder andere door een expliciete opdracht aan LOP-deskundigen toe te kennen, de samenwerking met lokale verenigingen en het Minderhedenforum te bevorderen. Scholen worden gestimuleerd om samen te werken met andere sectoren om op en rond de school een kansenbevorderend vrije tijdsaanbod voor

kinderen en jongeren te voorzien (brede of open scholen). Opvang van kinderen is geen taak van leraren, wel van andere professionals.

13. Een divers personeelsbeleid in elke school

- ❖ Er komen meer gerichte acties om de **diversiteit** in de **lerarenopleidingen** te **verhogen**. De acties richten zich naar zowel de instroom en begeleiding van studenten uit etnisch-culturele minderheden. Expertisenetwerken van lerarenopleidingen krijgen hier een rol in.
- ❖ Er komt meer transparantie bij de **selectie- en aanwervingsprocedure** in het onderwijs. Nu vinden pas afgestudeerde leraren uit etnisch-culturele minderheden soms moeilijk een baan in het onderwijs. Dit moet meegenomen worden in het Loopbanendebat.
- ❖ De Vlaamse overheid zorgt ervoor dat leraren **levensbeschouwelijke tekens** mogen dragen.
- ❖ Na meer dan 10 jaar moet er dringend een uitvoeringsbesluit komen dat de onderwijsinstellingen verplicht om een **personeelsbeleid met streefcijfers** te voeren gericht op de evenredige vertegenwoordiging van kansengroepen. Het decreet van 8 mei 2002 houdende evenredige participatie op de arbeidsmarkt is op dit vlak steeds dode letter gebleven.
- ❖ Het aandeel van personeelsleden met een migratieachtergrond bij onderwijsinstellingen moet periodiek via het systeem van **socio-economische monitoring** opgevolgd worden door gegevens te kruisen van de personeelsdatabank met het rijksregister.
- ❖ De Vlaamse regering geeft meer impulsen aan scholen om werk te maken van een goed **onthaalbeleid** voor **nieuwe leerkrachten**. De moeilijke arbeidsvoorwaarden van jonge leraren spelen ook etnisch-culturele minderheden parten. Hier moet werk van worden gemaakt.

14. Naar een vloeiende overgang van onderwijs naar arbeidsmarkt bij etnisch-culturele minderheden

- ❖ Etnische minderheden vinden omwille van discriminatie op de arbeidsmarkt minder gemakkelijk een **stageplaats**. Onderwijsinstellingen en overheden hebben de verantwoordelijkheid om voorbehouden plaatsen werkplekklaren 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 bijvoorbeeld Roma en nieuwkomers. Dit kan de hoge schooluitval onder bepaalde groepen jongeren tegengaan.
- ❖ Er komen **meer aangepaste korte beroepsopleidingstrajecten** gecombineerd met tewerkstelling. Onder andere bij Roma, Sikh en nieuwkomers is er veel vraag naar.

Werk en openbaar ambt

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

- In plaats van de verwachte stijging, daalde de werkzaamheidsgraad voor mensen met een niet EU-27 nationaliteit afgelopen legislatuur in Vlaanderen naar 42,7%. We scoren daarmee slechter dan alle 26 andere EU-landen².
- De etnische kloof in de werkzaamheidsgraad is in Vlaanderen drie keer zo groot als het EU-gemiddelde en bleef afgelopen tien jaar even groot.³
- In mei 2012 hoorde 26,9% van de niet werkende werkzoekenden tot de VDAB- categorie 'allochtoon'. In 2002 was dat nog 15%.⁴
- Opleiding verklaart slechts één derde van het verschil in werkloosheid tussen etnisch-culturele minderheden en de meerderheidsgroep.⁵
- 62% van de werkende hooggeschoolde Turken en Marokkanen en 57% van de andere niet-Oeso-onderdanen is overgekwalificeerd voor zijn of haar job⁶.
- Jonge schoolverlaters van Turkse origine moeten dubbel zoveel CV's uitsturen voor ze worden uitgenodigd op voor een jobinterview⁷.
- 34% van de mensen van Turkse of Marokkaanse origine ondervond afgelopen 5 jaar discriminatie in de zoektocht naar werk⁸.

Het beleid zette de afgelopen jaren vooral in op het positief stimuleren van diversiteit. De resultaten tonen aan dat dit niet volstaat. Het antidiscriminatiebeleid bleef al te vaak een papieren tijger. Sinds de economische crisis verslapt de aandacht voor diversiteit en evenredige arbeidsdeelname. Nochtans heeft Vlaanderen haar etnisch-culturele minderheden broodnodig om de vergrijzingskosten op te vangen. Als België de volledige achterstand inzake werkzaamheidsgraad van mensen met een migratieachtergrond wegwerkt, 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 naar een evenredige werkzaamheidsgraad** voor personen met een migratieachtergrond en concretiseer deze afspraken in een concreet groeipad en streefcijfers voor:
 - Sectoren, deelsectoren en intersectorale akkoorden

² <http://www.werk.be/cijfers/vlaanderen-2020/werkzaamheid/niet-eu-27-nationaliteit>

³ Rapport 10 jaar decreet evenredige arbeidsdeelname, Minderhedenforum 2012.

⁴ idem.

⁵ Liebig & Widmaier, 2009: 26; Neels & Stoop, 2000: 6-7

⁶ Geets Johan, De arbeidsmarktpositie van hooggeschoolde immigranten met bijzondere aandacht voor overkwalificatie: resultaten op basis van de IM-survey, Steunpunt Gelijke Kansen, 2011

⁸ EU-MIDIS –rapport 2009 (European Minorities Discrimination Survey), FRA

- de Vlaamse overheid als geheel en haar afzonderlijke entiteiten en agentschappen
 - lokale besturen
 - alle van overheids subsidies afhankelijke organisaties
 - bedrijven die in aanmerking willen komen voor subsidies inzake diversiteitsplannen, ESF-middelen en overheidsopdrachten
 - het bereik van de verschillende instrumenten van VDAB en Syntra
- ❖ De etnische kloof op de arbeidsmarkt noopt tot een grote **inhaaloperatie**. Evenredige arbeidsdeelname is maar mogelijk via een **oververtegenwoordiging van etnisch-culturele minderheden** in alle **tewerkstellingsmaatregelen, opleidings-, inschakelings- en loopbaaninstrumenten**. Dit vergt concrete targets, een permanente monitoring en bijsturing van het beleid.
 - ❖ De overheid voorziet in een toegankelijk **socio-economische monitoring** voor alle actoren die werken met streefcijfers. Dit is een geanonimiseerd telsysteem op basis van de nationaliteitshistoriek van werknemers uit het rijksregister. Differentiëren kan naar gender, leeftijd, opleidingsniveau, verblijfsduur en migratiestroom. De monitoring en het beleid dienen waar nodig verfijnd te worden. Voor onderzoek naar Roma kan men zich baseren op de specifieke steden en regio's uit de herkomstlanden.
 - ❖ Er komt een **sluitend systeem** om op bedrijfsniveau te controleren of **streefcijfers** voldoende ambitie tonen. En of ze effectief worden gehaald in functie van de noodzakelijke resultaatsfinanciering.
 - ❖ De bevoegdheden die overkomen naar aanleiding van de **zesde staatshervorming** worden maximaal benut om nieuwe hefboomen te creëren voor evenredige arbeidsdeelname.

16. Haal het diversiteitsbeleid uit de vrijblijvendheid

- ❖ De **middelen** van het beleid voor **Evenredige Arbeidsdeelname (EAD)** worden **herbestemd** naar waar ze oorspronkelijk voor waren bedoeld: bevordering van de werkgelegenheid van 'allochtonen'. Daarbij wordt overgeschakeld van inspannings- naar resultaatsfinanciering. De overheid voorziet dus in een sluitend controlesysteem om de verhoogde en blijvende in- en doorstroom van etnische minderheden vast te stellen.
- ❖ Sectorconvenanten zullen maar een meerwaarde worden voor de werkgelegenheid van mensen met een migratieachtergrond als de overheid **ambitieuze sectorale streefcijfers** afdwingt. Daarom wordt de jaarlijks uitgevoerde socio-economische monitoring aangegrepen voor nul- en effectmetingen, benchmarking en de noodzakelijke resultaatsfinanciering.
- ❖ De bestaande **diversiteitslabels** worden hervormd naar het model van fair trade labels. Er komen daarvoor objectieve en meetbare criteria zoals de evenredigheid van het personeelsbestand. Labels veronderstellen permanente controle en zorgen voor een duurzaam diversiteitsbeleid. Ze kunnen uitgroeien tot voorwaarde om mee te dingen naar subsidies of overheidsaanbestedingen.
- ❖ De overheid maakt een **diversiteitsbeleid met streefcijfers verplicht** voor organisaties en bedrijven die **subsidies** ontvangen.
- ❖ **Koppel** een verplicht op te stellen **diversiteitsplan aan tewerkstellingssubsidies** opdat deze ook leiden tot duurzame tewerkstelling.
- ❖ Tegen 2020 moet **100%** van de **overheidsopdrachten** binnen de Vlaamse administratie **duurzaam** zijn. Voor sociale en diversiteitscriteria is een inhaaloperatie nodig. Daarom worden concrete engagementen opgenomen in de managementinstrumenten (vb. beheersovereenkomsten) van de entiteiten.

- ❖ **Opleidingsclausules** en een **verplicht actieplan evenredige arbeidsdeelname** mét streefcijfers worden als **bijzondere uitvoeringsvoorwaarde** standaard toegepast bij **aanbestedingen** van grote werken en diensten
- ❖ **Sociale criteria** worden ook mogelijk gemaakt in de **gunningsfase** van overheidsaanbestedingen zodat een bedrijf met een diverser personeelsbestand meer punten krijgt in de weging.

17. Naar een effectief handhavingsbeleid voor discriminatie en racisme

- ❖ De strijd tegen **discriminatie** wordt een **topprioriteit** voor de **Inspectie** Werk en Sociale Economie. Dit betekent een ambitieus jaarlijks te halen minimum aantal gerichte controles.
- ❖ De Inspectie Werk en Sociale Economie krijgt de bevoegdheid om **specifieke opsporingsinstrumenten** zoals mystery shopping en praktijktesten pro- en reactief in te zetten om discriminatie vast te stellen.
- ❖ Bij **inbreuken** op de **antidiscriminatieregelgeving** door private arbeidsbemiddelaars wordt aan de Inspectie Werk en Sociale Economie de bevoegdheid toegekend om hun **erkenning** definitief of tijdelijk **in te trekken** of de erkenningsduur ervan in te korten.
- ❖ De Inspectie Werk en Sociale Economie voert in haar strijd tegen discriminatie gerichte en **onaangekondigde inspectiebezoeken** op basis van risicoanalyses, statistische data over de arbeidsmarktsituatie van kansengroepen, informatie van andere handhavingsinstanties, het interfederaal centrum voor gelijkheid van kansen en tegen racisme en discriminatie en individuele klachten of meldingen van derden en slachtoffers.
- ❖ Het **Vlaams actieplan ter bestrijding van arbeidsgerelateerde discriminatie** (ABAD) groeit uit tot een tweejaarlijks evaluatie- en beleidsinstrument mét concrete doelstellingen en toereikende budgetten. Het actieplan komt tot stand in samenwerking met de kansengroepen en de sociale partners. De voortgang van het actieplan wordt jaarlijks gerapporteerd aan de Commissie Diversiteit van de SERV en het Vlaams Parlement.
- ❖ Er wordt een besluit gemaakt voor de wijze waarop **arbeidsmarkt bemiddelaars** het verplichte voortgangsrapport van hun beleid inzake de evenredige vertegenwoordiging van kansengroepen binnen hun personeelsbestand aan het Vlaams parlement moeten overmaken.
- ❖ Er worden slimme en bindende **streefcijfers** opgelegd aan **private arbeidsbemiddelaars** voor het bereiken en doorsturen van werkzoekenden met een migratieachtergrond naar hun klanten. Op deze manier worden ze aangezet om niet in te gaan op discriminerende vragen van klanten.
- ❖ Naast administratieve boetes en straffen, worden bedrijven die zich meerdere malen schuldig maken aan discriminatie verplicht de hun **toegekende subsidies** of **fiscale voordelen** volledig of gedeeltelijk **terug te geven**. Ze worden ook voor een bepaalde periode uitgesloten voor het verkrijgen van subsidies en fiscale voordelen.
- ❖ Het **interfederaal centrum** voor gelijke kansen en bestrijding van racisme en discriminatie krijgt een **kopie** van de **onderzoeksverslagen** opgesteld door de Inspectie Werk en Sociale Economie voor inbreuken op de antidiscriminatieregelgeving.
- ❖ **Selectie-instrumenten** zoals kennis-, redeneer-, persoonlijkheids- en cognitieve vaardigheidstests worden gescreend op **Adverse Impact** (indirecte discriminatievorm) bij sollicitanten met een migratieachtergrond. Selectietests waaruit een vermoeden van indirecte discriminatie blijkt, doen de bewijslast verschuiven naar de werkgevers en private arbeidsbemiddelaars die ze gebruiken.

- ❖ Particulieren die zich in het kader van **dienstencheques** schuldig maken aan discriminatie (directe of indirect of via het opdracht geven tot discriminatie) worden gesanctioneerd. De sanctie bestaat in een schorsing om gedurende een welbepaalde periode te genieten van de fiscale voordelen van de dienstencheques en in de terugvordering van de genoten fiscale voordelen wanneer het discriminatoir handelen later wordt ontdekt

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

- ❖ Er komt een **geactualiseerd streefcijfer** van **10%** voor de evenredige vertegenwoordiging van personeelsleden met een migratieachtergrond bij alle diensten en op alle niveaus van de Vlaamse overheid. Het huidige streefcijfer van 4% is een onderschatting van de reële etnisch-culturele samenstelling van de beroepsbevolking in Vlaanderen.
- ❖ **Leidinggevenden** hebben **concrete diversiteitsdoelstellingen**. Deze zijn een vast onderdeel van hun functionerings- en evaluatiegesprekken.
- ❖ In de beheersovereenkomst van **Jobpunt** zijn **streefcijfers** opgenomen voor het aantal **kandidaten met een migratieachtergrond** dat deelneemt aan de selecties. Er is ook een minimale diversiteit op de shortlist van de door Jobpunt aan haar opdrachtgever voorgedragen kandidaten.
- ❖ Er zijn **geen kledingvoorschriften** die de vrije keuze van personeelsleden beknotten om levensbeschouwelijke en religieuze tekens te dragen tijdens het werk.
- ❖ Via het systeem van **socio-economische monitoring** is er een accuraat beeld van het aandeel personeelsleden, sollicitanten, stagiaires en jobstudenten met een migratieachtergrond in het personeelsbestand van de Vlaamse overheid.
- ❖ De Vlaamse overheid voert een **voorkeurbeleid** naar **kandidaat-sollicitanten met een migratieachtergrond** voor de **bekendmaking** van **vacatures**. De vacatures worden gedurende een eerste fase via specifieke kanalen verspreid naar kandidaten met een migratieachtergrond. Na deze fase worden de vacatures breder bekend gemaakt.
- ❖ De Vlaamse overheid legt voor zichzelf en voor haar entiteiten **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** om stereotype denkbeelden bij de selectie (zgn. statistische discriminatie) te voorkomen. De bestaande expertendatabank wordt hiervoor uitgebreid met gegevens van deskundigen op uiteenlopende werkterreinen met een migratieachtergrond.
- ❖ **Non-discriminatie-** en **diversiteitsclausules** zijn opgenomen in de samenwerkingsovereenkomsten van personeelsdiensten van de Vlaamse overheid en Jobpunt met private arbeidsbemiddelaars die selectieopdrachten uitvoeren.
- ❖ De gebruikte **selectie-instrumenten** (vb. persoonlijkheidstests of cognitieve vaardigheidstests) zijn gescreend op **Adverse Impact** (indirecte discriminatie) bij sollicitanten met een migratieachtergrond voor ze kunnen worden ingezet door Jobpunt Vlaanderen of de personeelsdiensten van entiteiten en lokale besturen.
- ❖ **Lokale besturen** stellen verplicht een diversiteitsplan op mét maatregelen en streefcijfers om de evenredige vertegenwoordiging van personeelsleden met een migratieachtergrond in hun personeelsbestand te realiseren.

- ❖ Aanwerving op basis van **EVC** – elders verworven competenties – evolueert van uitzondering naar **standaard**. De huidige regeling voor EVC- procedures wordt grondig hervormd op vlak van financiering, duur, geldigheid en methodiek. De huidige sterk papiergerichte EVC-portfoliomethodiek via de VDAB is te omslachtig en te weinig praktijkgericht.
- ❖ De Vlaamse overheid stelt een **taalbeleidsplan** op voor zijn aanwervings- en personeelsbeleid. Vacatures moeten in een begrijpelijke en klare taal worden opgesteld en functiegerichte en realistische taalvereisten bevatten. Ook na de aanwerving moet op het vlak van verdere taalverwerving aan personeelsleden de nodige taalondersteuning of -opleidingen worden geboden.

19. VDAB maakt van de tewerkstelling van etnisch-culturele minderheden een speerpunt

- ❖ De **overkwalificatie** van nieuw- en oudkomers wordt aangepakt via **aangepaste loopbaanbegeleiding**. VDAB zet de begeleiding van een werkzoekende verder tot er sprake is van een duurzame tewerkstelling op niveau. De begeleiding van een werkzoekende stopt dus niet bij de uitstroom naar een tijdelijke job of naar een job onder zijn competentieniveau.
- ❖ VDAB zet in op **geïntegreerde trajecten**. Daarin wordt een taalopleiding gecombineerd met een beroepsopleiding of tewerkstelling. Dat maakt trajecten naar werk minder lang. Er wordt meer ingezet op maatregelen zoals Nederlands op de opleidingsvloer, Individuele Beroeps Opleiding met Taal of integraal werkplekieren.
- ❖ Er wordt structureel ingezet op projecten zoals Work-Up. Daarin worden werkzoekenden uit etnisch-culturele minderheden op een laagdrempelige manier toegeleid naar werk of tewerkstellingsdiensten. Voor het **vindplaatsgericht werken** wordt **samengewerkt met zelforganisaties** die werken met groepen als niet-beroepsactieve vrouwen of ongekwalificeerde jongeren. Deze zelforganisaties worden hiervoor voldoende (financieel) ondersteund.
- ❖ VDAB voorziet een toereikend budget voor het uitvoeren van het **jeugdwerkplan**.
- ❖ VDAB- consulenten melden discriminatie via het **Metis-systeem** van (de interfederale opvolger van) het Centrum voor Gelijkheid van Kansen en voor Racismebestrijding. Ze hebben immers meldingsplicht bij vastgestelde discriminatie.
- ❖ De bestrijding van **gekleurde armoede** wordt een prioriteit in de beheersovereenkomst van de VDAB. Er wordt budget aan gekoppeld.
- ❖ VDAB én de organisaties waarmee VDAB een tender afsluit, maken werk van **interculturele competenties** én **evenredige arbeidsdeelname** bij hun **arbeidsmarktbemiddelaars**.
- ❖ In de nieuwe **beheersovereenkomst** van de **VDAB** wordt opnieuw een **inhaaloperatie** voorzien naar werkzoekenden uit de etnisch-culturele minderheden. Concreet betekent dit dat de oververtegenwoordiging van etnisch-culturele minderheden in opleidings- en tewerkstellingstrajecten weer wordt ingevoerd. Het streefdoel wordt verfijnd per kansengroep. En uitgebreid naar bijvoorbeeld de Individuele Beroepsopleidingen en opleidingscheques.
- ❖ De VDAB bereidt zich (ook financieel) voor op de openstelling van de arbeidsmarkt voor **werkzoekenden uit Roemenië en Bulgarije**.

20. Verbeter de toegang tot jobs en arbeidsmarkt voor Nieuwkomers

- ❖ Elke buitenlands gekwalificeerde krijgt toegang tot een kosteloze en efficiënte erkenningsprocedure. Daarbij wordt ingezet op de automatische **erkenning van diploma's** uit de Bolognaruimte en de belangrijke migratielanden, op gelijkwaardigheidsbesluiten die geldig zijn in alle gemeenschappen van dit land en op een beter werkend precedentensysteem.
- ❖ Bij **EVC-procedures** wordt niet alleen vertrokken van knelpuntberoepen of curricula maar wordt in de eerste plaats het talent van de aanvrager gevaloriseerd. Versnippering wordt vermeden en ervaringsbewijzen zijn overal geldig. Vandaag biedt de arbeidsmarkt alleen praktijkgerichte EVC-proeven aan voor lagere profielen. Hogere profielen kunnen terecht bij de associaties maar hun procedure is duur, weinig toegankelijk en louter onderwijsgericht. Betere EVC-procedures vergen een gezamenlijke aanpak van arbeidsmarkt en onderwijs.
- ❖ Aanwerving op basis van **EVC** evolueert **van uitzondering naar standaardprocedure**. De toegankelijkheid verbetert door meer praktijkgerichte proeven, de koppeling van het assessment aan stages en werkplekleren en door lagere tarieven. Nieuwkomers kunnen bovendien beroep doen op sociaal tolken.
- ❖ Er komt **één centraal aanspreekpunt voor diploma-erkenning, EVC en toegang tot het beroep**. In al deze procedures is er afstemming en kwalitatieve begeleiding. Ze zijn ook toegankelijk voor anderstalige nieuwkomers.
- ❖ Het hoger onderwijs moet **kwalificerende trajecten** inrichten opdat **buitenlands gediplomeerden** zich de specificiteit van de Belgische opleiding en sector eigen kunnen maken en sneller kunnen worden erkend en ingeschakeld.
- ❖ Het **sluitend taalbeleid** richt zich niet alleen tot de werkzoekenden maar **ook tot wie reeds werkt**. En tot werkgevers en collega's. Het huidige taalaanbod van de Huizen van het Nederlands naar bedrijven wordt versterkt in een voor bedrijven herkenbaar aanspreekpunt (dus niet in de EVA).
- ❖ Drempels voor mensen zonder EU-nationaliteit in de toegang tot **ondernemerschap**, zoals de beroepskaart voor vreemdelingen met tijdelijke verblijfvergunning of de kostprijs van de leurerskaart, worden weggewerkt. Er 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) de tewerkstellingsgraad van **nieuwkomers** kan verhogen.
- ❖ De procedure voor **erkenning van buitenlandse artsen** wordt hervormd. Het VLIR-examen mag geen taalexamen zijn. Er komt een korte introductiecursus waarin buitenlandse artsen en verpleegkundigen kennismaken met het Belgische gezondheidszorgsysteem. Daarnaast komen er relevante stageplekken voor wie reeds voor zijn erkenning ervaring wil opdoen. De overheden nemen hun verantwoordelijkheid en creëren zelf stageplaatsen en werkervaringen voor nieuwkomers.

Welzijn en Armoede

Uit studies blijkt dat etnisch-culturele minderheden dikwijls in een slechtere fysieke en psychische toestand verkeren dan het gemiddelde. En dat ondanks het feit dat verschillende levensgewoonten die gunstig zijn voor de gezondheid vaker worden aangenomen in bepaalde etnisch-culturele groepen. Dat is in Vlaanderen niet anders:

- Ernstige depressies en angsten komen meer dan driemaal zo dikwijls voor bij mensen van Turkse en Marokkaanse origine. Eenzelfde verhouding zien we voor psychotische stoornissen en schizofrenie.
- Chronische ziekten zoals diabetes en migraine komen beduidend vaker voor bij bepaalde groepen etnisch-culturele minderheden.
- Ouderen met buitenlandse herkomst vertonen gemiddeld vroeger ouderdomsverschijnselen. Bovendien stijgt hun aantal snel. Tegen 2020 gaat het om 5,7% van de 65-plussers ofwel 77.000 mensen. Ze vinden niet altijd de weg naar de hulpverlening; de mantelzorg kalft af.
- Turkse en Marokkaanse migranten maken minder gebruik van preventieve gezondheidszorg
- Het armoedecijfer ligt gemiddeld hoger bij etnisch-culturele minderheden.

De redenen hiervoor? Denk onder andere aan onbekendheid met het zorg- en welzijnsaanbod, de preciaire socio-economische situatie waarin heel wat mensen van andere afkomst leven en kennisarmoede, die resulteert in lagere gezondheidsvaardigheden.

Het Minderhedenforum vertrekt vanuit het principe dat iedereen recht heeft op goede zorg. En goede zorg, dat is voor ons zorg op maat, toegankelijk en betaalbaar voor iedereen.

Om hierin stappen vooruit te zetten, vraagt het Minderhedenforum het volgende:

21. Treed op tegen het hoge armoedecijfer onder etnisch-culturele minderheden

- ❖ Het hebben van een recht wordt omgezet in een **automatische toezegging** van dat **recht**. Heel wat mensen uit de etnisch-culturele minderheden ontlopen nu bepaalde rechten doordat ze het systeem niet kennen of omdat ze afgeschrikt worden door de administratieve procedure. De Kruispunt databank, SIS-kaart en elektronische identiteitskaart bieden hiervoor de mogelijkheid.
- ❖ Er komt een **minderhedentoets op het armoedebeleid** en een **armoedetoets op het minderhedenbeleid**. Beleidsinstrumenten in het domein armoede zijn nog te vaak alleen afgestemd op de 'klassieke' generatiearmen.
- ❖ **Etnisch-culturele verenigingen** en het **Minderhedenforum** worden **structureel erkend** om te **werken rond armoede** bij etnisch-culturele minderheden. Dit kadert binnen een 5-

jarenplan over armoede en etnisch-culturele minderheden, waarvoor een specifiek budget is voorzien.

22. Naar een toegankelijke dienstverlening voor iedereen

- ❖ **Financiële drempels** in zorg & welzijn worden **opgespoord** en **weggewerkt**. Een zorg die niet betaalbaar is, is per definitie niet toegankelijk.
- ❖ **Nieuwe beleidsacties** rond zorg- en dienstverlening (vb. integrale jeugdhulp, uitbreiding aanbod kinderopvang) worden vooraf **gescreend** op hun gevolgen voor kwetsbare bevolkingsgroepen, waaronder etnisch-culturele minderheden.
- ❖ Er wordt op regelmatige basis onderzocht in welke mate etnisch-culturele minderheden beroep doen op bepaalde zorg- en hulpverlening. Dit helpt lokale besturen bij het in kaart brengen van de lokale zorgbehoeften van hun bevolking. De lokale besturen worden gesensibiliseerd om de **data over etnisch-culturele minderheden** en zorg & welzijn effectief te gebruiken in hun lokaal sociaal beleid en hun zorgstrategische planning.
- ❖ De Vlaamse regering geeft (financiële) **impulsen** aan de verschillende welzijnssectoren om hun **hulpverlening cultuursensitief** te maken. En zo meer etnisch-culturele minderheden te bereiken.
- ❖ De **oprichting** van **wijkgezondheidscentra** in wijken waar veel etnisch-culturele minderheden wonen, wordt gestimuleerd. Deze centra zijn laagdrempelig - mede door hun specifieke betalingssysteem.
- ❖ De Vlaamse overheid (WVG specifiek) zorgt voor **voldoende sociaal tolken** in de hele zorg- en welzijnssector, inclusief huisartsen. De kost hiervoor ligt niet bij de gebruikers. Uiteindelijk kost een zorg- of welzijnstraject minder als hulpverlener en cliënt of patiënt elkaar goed begrijpen.
- ❖ Er wordt geïnvesteerd op **gerichte informatiecampagnes op lokaal niveau**. Zo moedigt Vlaanderen steden en gemeenten aan om in het kader van het lokaal sociaal beleid gerichte informatiecampagnes op te zetten naar etnisch-culturele minderheden. Dit in het kader van een proactief handelen om onderbeschermde groepen meer hun sociale grondrechten te laten opnemen. Daarbij gaat er specifieke aandacht naar Roma en woonwagenbewoners. Er wordt samengewerkt om deze bevolkingsgroepen bereiken.

23. Dringend nodig: vorming en opleiding over cultuursensitieve zorg

- ❖ De Vlaamse regering waakt erover dat **welzijns- en zorgopleidingen** structureel rekening houden met de **diversiteit** bij patiënten en cliënten. Interculturaliteit en cultuursensitiviteit moeten *integraal* aan bod komen in alle opleidingsniveaus: van begeleider in de kinderopvang tot geneeskunde. Omgaan met diversiteit wordt opgenomen als deel van de beroepscompetenties en beroepsprofielen.
- ❖ De Vlaamse regering geeft **impulsen** om de 'kiemen van verandering' die aanwezig zijn op het vlak van **cultuursensitieve zorg** in het Vlaamse zorg- en welzijnslandschap om te zetten in een structurele en algemene verandering. Bijvoorbeeld door deze thematiek op te nemen in het sectorconvenant met de socialprofitsector (VIVO). In verschillende regio's en deelsectoren experimenteren hulpverleners om hun zorg cultuursensitief te maken. Er is nood aan een speler in het veld die een trekkersrol opneemt.

24. Ondersteun mantelzorgers uit de etnisch-culturele minderheden

- ❖ Organisaties die als opdracht hebben **mantelzorgers** te ondersteunen, zetten meer in op het bereiken van **etnisch-culturele minderheden**. Heel wat mantelzorgers uit de etnisch-culturele minderheden krijgen nu niet de ondersteuning die ze nodig hebben. De Vlaamse overheid neemt dit op als erkenningscriterium 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 dringend **middelen** om die **verenigingen te versterken** in een goede samenwerking met zorg - en welzijnsorganisaties in het kader van sensibilisatiecampagnes en preventieacties. De middelen die de verenigingen nu krijgen vanuit het socio-cultureel werk volstaan niet om hier op in te zetten. Dit kan bijvoorbeeld in het kader van de functie als 'voorportaal' van zelforganisaties: het project Powercare dat door de VGC wordt gesubsidieerd kan als voorbeeld dienen.
- ❖ De Vlaamse overheid waakt erover dat ook **kwetsbare gebruikers** de **regie** kunnen voeren over hun **zorg**. Er dient voldoende ondersteuning te worden voorzien voor de gebruikers, hun familieleden en mantelzorgers.

Wonen

De problemen op de woonmarkt zijn talrijk. In onze aanbevelingen gaan we specifiek in op het probleem van discriminatie op de privé-huurmarkt.

Uit praktijktests die het Minderhedenforum uitvoerde in 2012 blijkt dat 1 op 3 kandidaat-huurders met een buitenlands klinkende naam wordt gediscrimineerd op de Vlaamse woninghuurmarkt, en dit enkel en alleen al in de eerste fase. Het Minderhedenforum vraagt dat Vlaanderen, binnen haar bevoegdheden, beleid voert om discriminatie op de huurmarkt effectief te bestrijden.

25. Geef racisme en discriminatie op de huurmarkt geen kans

- ❖ Na de regionalisering van de private huurwetgeving krijgen de Vlaamse en lokale **wooninspectiediensten specifieke bevoegdheden** en **onderzoeksinstrumenten** om discriminatie zowel reactief als proactief op te sporen, vast te stellen en te sanctioneren.
- ❖ De wooninspectiediensten stellen ambitieuze jaarlijks te halen **minimum aantal gerichte controles** op inzake **discriminatie** op de woninghuurmarkt.
- ❖ Het toezicht op en de sanctionering van huurdiscriminatie wordt opgenomen in het decreet dat de geregionaliseerde huurwetgeving zal regelen.
- ❖ De **verplichte affichering van huurprijzen** en gemeenschappelijke lasten wordt na de regionalisering behouden en versterkt. Door een decretale regeling hiervoor uit te werken moeten gemeenten geen afzonderlijke politiereglementen meer opstellen. Met een algemene regeling wordt vermeden dat gemeenten om allerlei redenen geen politiereglement wensen op te stellen.
- ❖ Naar analogie met het Vlaams actieplan arbeidsgerelateerde discriminatie (ABAD) wordt ook een **Vlaams actieplan huurdiscriminatie** opgesteld. Het actieplan bevat concrete maatregelen rond de registratie, behandeling en rapportering van meldingen, monitoring en onderzoek van huurdiscriminatie en informatie-uitwisseling met andere handhavingsinstanties en het interfederaal centrum voor gelijkheid van kansen en de bestrijding van racisme en discriminatie. Over de voortgang van het actieplan wordt jaarlijks gerapporteerd aan het Vlaams Parlement.
- ❖ Binnen de Vlaamse wooninspectie is er een **specifieke referentiepersoon** die belast wordt met de uitwerking van een **antidiscriminatiebeleid**, de opvolging en behandeling van discriminatieklachten en –meldingen.

Media, Cultuur, Jeugd en Sport

De domeinen media, cultuur, jeugd en sport staan voor belangrijke levensdomeinen in het dagdagelijks leven van mensen. Ondanks inspanningen vooral onder stimulans van de overheid, slaagt geen van deze sectoren er voorsnog in om de diversiteit van Vlaanderen vandaag de dag te weerspiegelen in zijn bereik, zijn aanbod en zijn personeelsbestand.

- Van de sprekende actoren op het VRT-scherm behoort 6,2% tot zichtbare etnisch-culturele minderheden. Voor fictie blijft het hangen op minder dan 5%^{viii}.
- Voor de sectoren cultuur, jeugdwerk en sport zijn er geen kwantitatieve gegevens beschikbaar over de effectieve participatie van etnisch-culturele minderheden^{ix}. Het is echter algemeen duidelijk dat er een ernstige ondervertegenwoordiging is van onder meer etnisch-culturele minderheden^x.

Tegelijk groeien er vanuit de basis steeds meer initiatieven met een eigen interculturele invalshoek. Dergelijke nieuwe initiatieven hebben het vaak moeilijk om op gelijkwaardige voet erkend te geraken in gevestigde sectoren zoals media, cultuur, jeugdwerk en sport. Het blijft een uitdaging om in die sectoren plaats te blijven maken voor nieuwe spelers, die niet enkel de diversiteit van de sector in zijn geheel ten goede komen, maar ook motoren van dynamiek en verandering zijn voor andere spelers.

Intussen geraken initiatieven die reeds langer bestonden, zoals de etnisch-culturele verenigingen in het sociaal cultureel volwassenenwerk en in het jeugdwerk, stilaan verankerd als gevestigde verenigingen. Geënt op hun sociaal-culturele werking, worden ze geconfronteerd met hoge verwachtingen rond bijvoorbeeld beleidsinspraak, bijdragen aan interculturalisering en het toeleiden van hun achterban naar allerhande instanties en initiatieven^{xi}. Via deze functies kunnen de verenigingen hun emancipatorische rol ten volle en op een beleidsdomeinoverschrijdende manier spelen. In de praktijk zijn hun middelen echter ontoereikend in verhouding tot hun maatschappelijke uitdagingen en zo gaan veel kansen verloren: niet enkel voor de verenigingen zelf, maar vooral 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 streefcijfers inzake aanwezigheid etnisch-culturele minderheden in Raden van Bestuur. Het kennisknooppunt interculturaliseren krijgt opnieuw de nodige werkingsruimte.
- ❖ De **criteria van het aanbod Podium** binnen het participatiedecreet moeten dusdanig worden **aangepast** dat nieuw, ook etnisch-cultureel divers, talent sneller ingang kan vinden. (naar: FOV, Veerkracht)
- ❖ Organisaties die werken met en voor een specifieke kansengroep, kunnen vandaag moeilijk intekenen op de participatieprojecten uit het participatiedecreet. Het is voor het doel van het participatiebeleid veel effectiever als deze expertise ook ten volle kan worden ingeschakeld. 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. Dit betekent dat het werken met sociaal kwetsbare groepen zoals etnisch-culturele minderheden als wegingscriterium geldt voor het bepalen van de subsidie-enveloppe. Verenigingen die overwegend met kwetsbare groepen zoals etnisch-culturele minderheden werken, beschikken op deze manier over de nodige middelen om dit kwalitatief te doen. Verder wordt een verhoging van de subsidie-enveloppe mogelijk gemaakt voor **groeïende verenigingen**.
- ❖ Het decreet sociaal-cultureel volwassenenwerk voorziet in een **prioriteitenbeleid**: bij de start van de beleidsperiode kunnen verenigingen en gespecialiseerde vormingsinstellingen intekenen op prioriteiten die door de Vlaamse regering worden geformuleerd. Het Minderhedenforum stelt voor om in de volgende beleidsperiode (vanaf 2016) **het intensief werken met sociaal kwetsbare groepen** op het niveau van de gehele werking, als **specifieke prioriteit** vast te leggen. Dit kan een antwoord bieden op de onderfinanciering van de etnisch-culturele verenigingen.
- ❖ Het Minderhedenforum onderschrijft **de nood aan 'vrije plaatsen'** in het sociaal-cultureel volwassenenwerk, zoals FOV aangeeft^{xii}:
 - Vormen van gegevensregistratie en evaluatie in het kader van het decreet sociaal-cultureel volwassenenwerk moeten ruimte blijven geven aan een diversiteit van organisaties, doelstellingen en werkvormen.
 - Sociaal-culturele 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 ervoor dat het sociaal-cultureel werk stimuli krijgt om sectoroverschrijdende initiatieven te nemen, zodat de sector nog meer dwarsverbanden kan aangaan met andere organisaties en 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. Deze leggen verhoogde streefcijfers vast qua schermaanwezigheid en personeel, evenals de monitoring daarvan en verankeren opnieuw het stakeholdersoverleg.
- ❖ De Vlaamse overheid onderneemt **gerichte acties** voor meer en betere etnisch-culturele diversiteit in de **private media**. Dit kan bijvoorbeeld via de jaarlijkse steun aan de geschreven pers, via het Fonds voor Audiovisuele media of via een specifieke projectoproep. Ook nieuwe media-initiatieven, bijvoorbeeld van etnisch-culturele minderheden, komen hiervoor in aanmerking.
- ❖ De Vlaamse overheid maakt een overeenkomst met de regionale televisiezenders, waarbij zij verplicht zijn een deel van de zendtijd te gebruiken voor interculturele televisie uit de streek of stad. Dit gekoppeld aan de subsidiëring van de regionale zenders. Deze interculturele televisie wordt in hoofdzaak gemaakt in samenwerking met mensen van de etnisch-culturele groepen zélf, bijvoorbeeld via het verenigingsleven of het jeugdwerk.

Aanbevelingen per beleidsdomein (Brussel)

Gelijke Kansen, Inburgering & Integratie

33

Aanbevelingen aan Gewest en Gemeenschap

1. Stimuleer de participatie, inspraak en empowerment van etnisch-culturele minderheden
2. Roep discriminatie & racisme een halt toe
3. 'Interculturalisering' en 'inburgering'

Aanbevelingen aan het Brussels Hoofdstedelijk Gewest

4. Richt een Brussels meldpunt tegen discriminatie op
5. Pak racisme en discriminatie in het uitgangseven aan

Aanbevelingen aan de VGC

6. Maak een integratiebeleid op maat van de Brusselse realiteit

Onderwijs

36

Aanbevelingen aan de VGC

7. Maak werk van een onderwijs dat de kansen van àlle kinderen versterkt
8. Stimuleer de samenwerking tussen scholen, verenigingen van etnisch-culturele minderheden en welzijnsorganisaties
9. Werk een talenbeleid uit op maat van de Brusselse context
10. Vereenvoudig de procedure voor diplomagelijkschakeling

Werk en openbaar ambt

38

Aanbevelingen aan Gewest en Gemeenschap

11. Betrek etnisch-culturele minderheden bij het tewerkstellingsbeleid in Brussel
12. Vereenvoudig de zoektocht naar werk
13. Zorg ervoor dat het personeelsbestand van Brusselse overheden een weerspiegeling is van de Brusselse bevolking

Aanbevelingen aan het Brussels Hoofdstedelijk Gewest

14. De aanpak van racisme en discriminatie op de arbeidsmarkt wordt prioritair
15. Diversiteit op de arbeidsmarkt
16. Activeringsmaatregelen

Welzijn

41

Aanbevelingen aan de VGC

17. Zet in op een toegankelijk & cultuursensitief welzijns- en zorgaanbod
18. Verenigingen van etnisch-culturele minderheden: volwaardige partners van Brusselse zorg- en welzijnsinstellingen

Huisvesting

43

Aanbevelingen aan het Brussels Hoofdstedelijk Gewest

19. Geef racisme en discriminatie op de huurmarkt geen kans
20. Maak werk van een volwaardig Brussels woonwagenbeleid

Cultuur, Jeugd & Media

45

Aanbevelingen aan de VGC

21. Verhoog de kwaliteit van jeugdactiviteiten voor de Brusselse jeugd
22. Verhoog de instroom van etnisch-culturele minderheden in de Brusselse jeugdwerkingen
23. Verhoog de deelname van etnisch-culturele minderheden aan het Brusselse cultuuraanbod
24. Maak van het Vlaams-Brussels Mediaplatform hét nieuwsmedium dat de diversiteit in Brussel weerspiegelt

Gelijke Kansen, Inburgering & Integratie

Zeker 46 procent van de bevolking in Brussel heeft een migratieachtergrond. Die diversiteit weerspiegelt zich vandaag niet in het gevoerde beleid, noch in overlegorganen en adviesraden. Inspraak is nochtans essentieel om een groot deel van de Brusselaars te betrekken en te erkennen. Diversiteit moet bijgevolg meer gestimuleerd worden in het beleid, waar geen plaats is voor vooroordelen en alle vormen van racisme en discriminatie.

Het Minderhedenforum pleit bovendien voor meer onderlinge afstemming tussen al de bevoegde instanties op het Brusselse grondgebied om samen te komen tot een efficiënt, effectief en inclusief beleid. Een beleid dat ten goede komt aan al onze inwoners, over de generaties heen, en bijgevolg een hoopvol toekomstperspectief kan bieden.

Aanbevelingen aan Gewest en Gemeenschap

1. Stimuleer de participatie, inspraak en empowerment van etnisch-culturele minderheden

- ❖ Overheidsinstanties in Brussel **stimuleren** de **participatie, inspraak en empowerment** van etnisch-culturele minderheden in domeinen als onderwijs, werk, welzijn en cultuur en gelijke kansen. De overheid zoekt actief het contact op met mensen uit etnisch-culturele minderheden om inspraak en aftoetsing te realiseren. Verenigingen van etnisch-culturele minderheden en het Minderhedenforum krijgen de nodige middelen voor hun rol in dit beleid.
- ❖ **Adviesraden** werken met een **streefcijfer** voor diversiteit. Maximum 70 procent van de leden van een adviesraad heeft eenzelfde etnisch-culturele achtergrond. Adviesraden leggen hierover jaarlijks verantwoording af aan de overheid waaronder zij vallen.

2. Roep discriminatie & racisme een halt toe

- ❖ De Brusselse overheidsinstanties voeren een **zero tolerance beleid** tegen directe en indirecte **discriminatie** en **racisme**. Ze stimuleren slachtoffers van discriminatie om hun klachten te melden, bijvoorbeeld door het opzetten van een doelgerichte informatiecampagne.
- ❖ De Brusselse overheidsinstanties maken middelen vrij om te werken aan **positieve beeldvorming** van etnisch-culturele minderheden.
- ❖ Bedrijven die de antidiscriminatiewetgeving met de voeten treden of getreden hebben, worden **uitgesloten** van **overheidsopdrachten**.

3. 'Interculturalisering' en 'inburgering'

- ❖ Organisaties die werken met overheidsmiddelen **interculturaliseren** hun **werkingen**. De diversiteitsvoorwaarden zijn een vast onderdeel van erkenningsnormen en subsidiereglementen. Organisaties gaan concrete verbintenissen aan en rapporteren over de resultaten, dit zowel voor het personeelsbeleid als het dienstenaanbod.

- ❖ Het gevoerde **taalbeleid** heeft als doel mensen op te nemen in de samenleving, niet om ze uit te sluiten. Taalbeleid mag niet ingezet worden als discriminatiemiddel waarbij taaleisen ingebouwd worden als 'dam' tegen anderstaligen, integendeel, meertaligheid is een troef die dient gestimuleerd te worden. Taal moet vooral een pragmatische rol aannemen.
- ❖ Er zijn **geen verplichtingen** noch **sancties inzake inburgering**.

Aanbevelingen aan het Brussels Hoofdstedelijk Gewest

4. Richt een Brussels meldpunt tegen discriminatie op

- ❖ Bij de **hervorming** van het **Centrum voor Gelijkheid van Kansen en voor Racismebestrijding** naar een interfederaal orgaan wordt rekening gehouden met **Brussel**. In hetzelfde kader wordt er een toegankelijk Brussels meldpunt voor discriminatie opgericht.
- ❖ De Brusselse overheidsinstanties steunen laagdrempelige intermediaire organisaties, zoals de **organisaties van** kansengroepen en **minderheden**, om als **doorgeefluik naar het meldpunt** te fungeren.

5. Pak racisme en discriminatie in het uitgangsvlees aan

- ❖ Het pas opgestarte overleg tussen de overheid, gemeenten, politie, jongerenwerkingen, horeca-uitbaters en het Minderhedenforum wordt verder gezet en deze samenwerking leidt tot een gedragen **antidiscriminatiebeleid** in de **Brusselse horeca**. Laagdrempelige initiatieven voor het melden van discriminatie worden ontwikkeld. Voorbeelden hiervan zijn een SMS-dienst of een **app-service**. Bovendien is de duidelijke affichering van het meldingsnummer verplicht voor elke Brusselse horecazaak met een deurbeleid.
- ❖ Om de omvang van het discriminatieprobleem duidelijker in kaart te brengen en om een effectief handhavingsbeleid te faciliteren worden er middelen vrijgemaakt om werk te maken van **praktijktests**.
- ❖ Het Gewest stimuleert de betrokken partijen om te komen tot een **uniform politiereglement**.

Aanbevelingen aan de VGC

6. Maak een integratiebeleid op maat van de Brusselse realiteit

- ❖ Er wordt over gewaakt dat het Vlaamse **integratie- en inburgeringsbeleid** in Brussel aangepast is aan de specifieke **Brusselse context**. Dit moet een bijzonder aandachtspunt zijn bij de uitvoering van de hervorming van de integratiesector. De VGC blijft ook zelf de Brusselse actoren op het terrein ondersteunen.
- ❖ In navolging van de Vlaamse Gemeenschap werkt de **VGC** tijdig een Brussels '**actieplan integratie**' uit, met ambitieuze en meetbare doelstellingen, concrete acties, een realistische timing en een systematische monitoring van de resultaten. Dit actieplan wordt opgemaakt in samenwerking met het Minderhedenforum en andere stakeholders.

- ❖ De VGC maakt een structureel kader voor de **erkenning van voorportaalprojecten**. Dit betekent s dat verenigingen van etnisch-culturele minderheden zich periodiek kunnen kandidaat stellen voor een voorportaalproject, en dat er voldoende ruimte is voor verankering van succesvolle projecten. Hierbij is het belangrijk dat de voorportaalprojecten een voldoende duurtijd kunnen hebben, dwz 3 à 5 jaar. Over de concrete modaliteiten beslist de VGC in nauw overleg met het Minderhedenforum en met de adviesraad etnisch-culturele minderheden.
- ❖ De **adviezen**, die in de **voortportaalprojecten** geformuleerd worden rond drempels die etnisch-culturele minderheden ervaren, worden **actief opgenomen**. Deze drempels worden weggewerkt om verdere verankering mogelijk te maken.
- ❖ In lijn met het advies van de adviesraad etnisch-culturele minderheden over dit onderwerp, adviseert het Minderhedenforum om **middelen van het Stedenfonds** vrij te maken **voor** initiatieven gericht op '**integratie**', met nadruk op **beleidsdomeinoverschrijdende** acties.

Onderwijs

Het Brussels gewest verjongt, in tegenstelling tot de andere gewesten. Ook het aantal jonge Brusselaars met origine(s) buiten België stijgt. 52,7 procent van de kleuters in Brussel is van zogenaamd

“niet-westerse” origine. Voor leerlingen in het Brussels secundair onderwijs ligt dit cijfer op 36,7 procent^{xiii}. Dit brengt een rijkdom aan verschillende culturele, religieuze en taalachtergronden binnen in scholen, maar gaat ook gepaard met moeilijkheden:

- Kinderen met een “niet-westerse” nationaliteit hebben tweemaal zo veel kans om schoolse vertraging op te lopen. Dit zowel in het basis- als het secundair onderwijs.
- Van de jonge Brusselaars met een niet-Europese nationaliteit^{xiv} verlaat 27,4 procent de school zonder kwalificatie.
- Problematisch spijbelgedrag komt vaker voor bij leerlingen zonder Belgische nationaliteit.

Aan de Nederlandstalige Brusselse hogescholen en universiteiten heeft slechts 5,6 procent van de studenten een buitenlandse nationaliteit. Het Minderhedenforum pleit daarom voor een hoogstaand Nederlandstalig Brussels onderwijs dat de diversiteit van de Brusselse samenleving weerspiegelt. Een onderwijs dat gericht is op de noden van alle kinderen uit Brusselse gezinnen die een bewuste keuze maken voor het Nederlandstalige onderwijs, niet louter op de noden van Nederlandstaligen. Gelijke kansen en gelijke uitkomsten staan er centraal, zeker ook in de toekomstige hervormingen. Minderhedenforum wil daarom de volgende aanbevelingen naar voren schuiven.

Aanbevelingen aan de VGC

7. Maak werk van een onderwijs dat de kansen van alle kinderen versterkt

- ❖ Er is meer **afstemming** tussen de **beleidsdomeinen onderwijs** en **welzijn**. Dit vertaalt zich bijvoorbeeld in een warme overgang tussen de kinderopvang, voorschoolse preventieve gezinsondersteuning en het kleuteronderwijs.
- ❖ De Vlaamse Gemeenschap werkt aan een **capaciteitsuitbreiding** in de **kinderopvang** en in het **Nederlandstalig kleuter-en basisonderwijs** om tegemoet te komen aan de stijgende vraag in Brussel. Om een coherent beleid te kunnen voeren wordt er ook afgestemd en samengewerkt met de Franse gemeenschap.
- ❖ Er worden middelen voorzien voor **studiebegeleiding** en **schooloriëntatie** van **anderstalige kinderen** en **ouders**.
- ❖ De **gelijkheid van kansen** staat **centraal** in het Nederlandstalig onderwijs in Brussel. Discriminerende praktijken en achterstellingsmechanismen in het onderwijs wegwerken is prioritair.
- ❖ In navolging van de campagne ‘Lesgeven in Brussel’ **promoot** de VGC het **lerarenberoep** specifiek bij **Brusselse jongeren** uit de etnisch-culturele minderheden.
- ❖ De **lerarenopleidingen** zetten in op **diversiteit in een grootstedelijke context**. Belangrijke aandachtspunten zijn o.a. de opvoedingscontext, ouderparticipatie en meertaligheid.

8. Stimuleer de samenwerking tussen scholen, verenigingen van etnisch-culturele minderheden en welzijnsorganisaties
- ❖ De **samenwerking** tussen **scholen** en **etnisch-culturele verenigingen** wordt gestimuleerd. Er worden middelen vrijgemaakt voor etnisch-culturele verenigingen om ouderbetrokkenheid te versterken.
 - ❖ Welzijnsorganisaties en lokale verenigingen kunnen gebruik maken van de **infrastructuur** van de **scholen**.
 - ❖ Organisaties, die kansenbevorderend vrijetijdsaanbod voor kinderen en jongeren voorzien kunnen gebruik maken van de infrastructuur van de scholen (**brede scholen**).
9. Werk een talenbeleid uit op maat van de Brusselse context
- ❖ **Taallessen** worden op een toegankelijke manier georganiseerd en bekend gemaakt. Er wordt gezorgd voor een voldoende en divers aanbod, rekening houdend met de verschillende doelgroepen (vb. laag- en hoogopgeleiden, groter aanbod in specifieke gemeenten, conversatietafels met aandacht voor niveauverschillen, lange wachttijden CBE worden weggewerkt).
 - ❖ Er wordt een **talenbeleid** gepromoot dat op maat is van de leerlingen en flexibel inspeelt op veranderende noden. Een goede beheersing van de onderwijstaal staat centraal, gekoppeld aan een stimulerend beleid rond meertaligheid. De thuistaal wordt bovendien gezien als een meerwaarde. Ze kan een belangrijke ondersteuning bieden voor een betere kennis van de onderwijstaal.
 - ❖ Het **Onderwijscentrum Brussel** wordt versterkt in de ondersteuning van het **talenbeleid** van secundaire scholen.

Aanbevelingen aan het Brussels Hoofdstedelijk Gewest

10. Vereenvoudig de procedure voor diplomagelijkschakeling

- ❖ De **Brusselse overheid** gaat in **overleg** met dat Naric-Vlaanderen en ENIC-NARIC de la Fédération Wallonie-Bruxelles om de voorwaarden voor het uitreiken van **gelijkwaardigheidsbesluiten** van diploma's **op elkaar** te laten **afstemmen**. Wederzijdse erkenning van elkaars gelijkwaardigheidsbesluiten is hierbij het doel.

Werk en openbaar ambt

Het Brusselse Hoofdstedelijke Gewest telt 233 jobs per 100 inwoners en creëert 18,9 procent van het Belgische BBP. De Brusselse bevolking profiteert daar maar in beperkte mate van:

- De werkloosheidsgraad schommelt rond de 20 procent, bijna het dubbele van het Belgisch gemiddelde.
- 1 op 3 Brusselaars tot 24 jaar die zich aanbiedt op de arbeidsmarkt, blijft werkloos.
- In sommige wijken loopt de jongerenwerkloosheid op tot 40 procent.^{xv}

De Brusselse arbeidsmarkt is niet vrij van discriminatie én bovendien gekenmerkt door een aanzienlijke mismatch tussen vraag en aanbod:

- Jongeren uit zogenaamde ‘achtergestelde’ wijken vinden minder snel een job dan jongeren uit betere wijken met een gelijk diploma
- In het Brusselse gewest zijn er 112 laaggeschoolde werkzoekenden per vacature voor laaggeschoolden. In Waals-Brabant bedraagt dat cijfers slechts 10 werkzoekenden. In het arrondissement Halle-Vilvoorde amper 4.^{xvi}
- De gebrekkige doorstroom van werkzoekenden uit het Brussels Gewest naar vacatures in de twee andere gewesten, is het meest uitgesproken voor de laaggeschoolden. Voor hen is de situatie de voorbije jaren ook niet verbeterd, ondanks een zekere toename van het aantal Brusselse pendelaars naar de twee andere gewesten.
- Ondanks de grote vraag naar hooggeschoolde arbeidskrachten, telt Brussel het hoogste aantal NEET-jongeren^{xvii} in België: 16,3 procent NEET-jongeren, tegenover een Belgisch gemiddelde van 10,9 procent.

De laatste jaren werden er acties ondernomen om het tij te keren. Dat neemt niet weg dat de uitdagingen groot blijven. De verenigingen van etnisch-culturele minderheden en het Minderhedenforum gaan graag mee op zoek naar kleine en grote oplossingen. Hieronder alvast een aantal aanbevelingen:

Aanbevelingen aan Gewest en Gemeenschap

11.Zorg ervoor dat het personeelsbestand van Brusselse overheden een weerspiegeling is van de Brusselse bevolking

- ❖ Er worden concrete **verbintenissen** op vlak van **tewerkstelling** van etnisch-culturele minderheden opgenomen in de **beheersovereenkomsten** van **Brusselse overheidsinstellingen**. Diversiteit en gelijke kansen staan ingeschreven in erkennings- en subsidiereglementen.
- ❖ Een **diversiteitsmanager** is verantwoordelijk voor de uitvoering van een diversiteitsplan dat ervoor zorgt dat het personeelsbestand een weerspiegeling vormt van de Brusselse bevolking.
- ❖ Het neutraliteitsprincipe is in geen enkele overheidsdienst een voorwendsel om (potentiële) medewerkers te weigeren die **levensbeschouwelijke tekenen** dragen.

12. Betrek etnisch-culturele minderheden bij het tewerkstellingsbeleid in Brussel

- ❖ Reguliere tewerkstellings- en opleidingsdiensten werken actief samen met **verenigingen en organisaties van etnisch-culturele minderheden** voor de (her)activering van werkzoekenden uit de etnisch-culturele minderheden. De verenigingen en organisaties krijgen hiervoor de nodige financiële middelen. Waar nodig, worden samenwerkingsverbanden geformaliseerd.
- ❖ Tewerkstellings- en opleidingsinstanties houden voldoende rekening met de **diversiteit onder de diversiteit** (ouderen, jongeren, vrouwen ...). De arbeidsmarktmonitoring en het beleid worden afgestemd en verfijnd op de aanwezige diversiteit.
- ❖ Het **Minderhedenforum** krijgt een **vertegenwoordiging** in de permanente Commissie "Diversiteit, Gelijkheid van Kansen en Armoede" van de **Economisch Sociale Raad** (ESRBHG), naar analogie van haar vertegenwoordiging in de commissie diversiteit in de SERV. De betrokkenheid van etnisch-culturele minderheden bij het (tewerkstellings-)beleid is primordiaal in een diverse stad als Brussel.

13. Vereenvoudig de zoektocht naar werk

- ❖ De oprichting van het '**Uniek loket**', zoals besproken in het samenwerkingsakkoord tussen Actiris en de VDAB, wordt zo snel mogelijk gerealiseerd. Hierdoor moet een werkzoekende zich niet meer op verschillende locaties aanmelden vooraleer hij ergens voor een opleiding terecht kan.
- ❖ In analogie met het samenwerkingsakkoord tussen Actiris en Bruxelles Formation worden bij een nieuw akkoord tussen Actiris en VDAB afspraken opgenomen in verband met een **uniek dossier** voor elke werkzoekende. Zo'n uniek dossier garandeert werkzoekenden een kwalitatieve begeleiding. Het bevat namelijk het hele traject van opleidingen, jobs en begeleidingen van een werkzoekende.

Aanbevelingen aan het Brussels Hoofdstedelijk Gewest

14. De aanpak van racisme en discriminatie op de arbeidsmarkt wordt prioritair

- ❖ De strijd tegen **discriminatie** krijgt hoge **prioriteit** bij de **inspectiediensten**. Dit betekent een ambitieus jaarlijks te halen minimum aantal controles én een uitbreiding van bevoegdheden. De diensten hanteren alternatieve, meer proactieve onderzoeksmethodes zoals analyse van statistisch materiaal over het personeelsbestand en mystery shopping.
- ❖ **Sociale inspectiediensten** krijgen meer middelen en vorming zodat zij hun bereik en werking nog meer kunnen uitbreiden.
- ❖ Bedrijven die de antidiscriminatiewetgeving met de voeten treden of getreden hebben, worden **uitgesloten van overheidsopdrachten**.
- ❖ Het **informatieloket voor discriminatie** bij aanwerving van **Actiris** is in 2009 is uitgebreid met meldpunten in elke antenne, maar het aantal meldingen is amper gestegen. Een sensibiliserende campagne zorgt voor de **bekendmaking** van deze **meldpunten**. Bovendien worden meldpunten in elke antenne fysiek zichtbaar gemaakt.

15. Diversiteit op de arbeidsmarkt

- ❖ De diversiteitscel van **Actiris** monitort de resultaten van de **Brusselse diversiteitsplannen** voor etnisch-culturele minderheden. Dit zowel voor de instroom, doorstroom en retentie van kansengroepen. Als de diversiteitsplannen niet genoeg resultaat opleveren voor de tewerkstelling van etnisch-culturele minderheden, wordt het systeem herbekeken.
- ❖ Er komt een **tijdelijke oververtegenwoordiging** van **etnisch-culturele minderheden** in alle tewerkstellingsmaatregelen, opleidings- en loopbaaninstrumenten. De etnische kloof op de arbeidsmarkt vraagt om een grote inhaaloperatie. Dit vergt concrete targets, een permanente monitoring en eventuele bijsturing van het beleid.
- ❖ Een **diversiteitsbeleid met streefcijfers** is **verplicht** voor organisaties en bedrijven die omvangrijke subsidies ontvangen. De voortzetting van de subsidies hangt af van het behalen van deze streefcijfers.

16. Meer mensen aan de slag

- ❖ Er wordt ingezet op een **verlaging van de caseload** van **Actirisconsulenten**. Een Actirisconsulent begeleidt zo'n 300 à 450 werkzoekenden. Een VDAB-consulent in Vlaanderen gemiddeld 80^{xviii}.
- ❖ Er wordt voor een **betere matching** tussen **werkzoekenden** en **werkgevers** gezorgd, zodat zowel werkgevers als werkzoekenden sneller en vaker beroep doen op de bevoegde tewerkstellingsdiensten.
- ❖ Er wordt ingezet op de **activering** van **NEET-jongeren**. Er komen meer leerwerkplaatsen, aangepaste opleidingen en trajecten op maat. Het activeringsbeleid van jongeren is geen sanctionerend beleid, maar is een beleid dat de integratie van jongeren in de arbeidsmarkt voorop stelt.
- ❖ De Brusselse Regering bevordert de **buurtgebonden economische activiteiten** naar het voorbeeld van Duurzame Wijkcontracten. Daarbij wordt ingespeeld op de competenties van de werkzoekenden én een onmiddellijke band gelegd met de kwaliteit van de samenleving.

Welzijn

Uit studies blijkt steeds opnieuw dat etnisch-culturele minderheden in industrielanden doorgaans in een slechtere fysieke en psychische toestand verkeren dan de meerderheidsgroep zonder migratieachtergrond.

Dat is in Brussel niet anders. Gegevens over de gezondheid en gezondheidsbeleving bij de inwoners van de zogenaamde kansarme sikkels van Brussel^{xix} – waarvan de meerderheid behoort tot een etnisch-culturele minderheid – spreken boekdelen:

- ➔ De levensverwachting voor mannen en vrouwen uit deze buurten ligt onder het gewestelijk gemiddelde.
- ➔ Het aandeel inwoners dat verklaart in slechte gezondheid te verkeren ligt ver boven het gewestelijk en nationaal gemiddelde (In de wijk Kuregem bijvoorbeeld, is de proportie van personen die zichzelf niet in goede gezondheid schatten 40 tot 80 procent hoger in vergelijking met het nationaal gemiddelde^{xxi}).

De redenen hiervoor zijn legio: de precare socio-economische situatie waarin heel wat mensen van andere afkomst leven, de psychologische impact van discriminatie, onbekendheid met het zorg- en welzijnsaanbod en kennisarmoede. Dit heeft als gevolg een hogere prevalentie van onder andere ademhalingsproblemen, kindersterfte, maagzweren, hartziekten en diabetes van het type II.

^{xxi}

Het Minderhedenforum vindt dit onaanvaardbaar. Iedereen heeft recht op een goede gezondheid én op een zorgaanbod dat voldoende aansluit bij de eigen noden. Daarom vragen we het volgende:

Aanbevelingen aan de VGC

17. Zet in op een toegankelijk & cultuursensitief welzijns- en zorgaanbod

- ❖ Nederlandstalige zorg- en welzijnsdiensten zetten in op **toegankelijkheid** voor etnisch-culturele minderheden. Bijvoorbeeld via aangepaste bekendmaking van de diensten en een laagdrempelig aanbod en dienstverlening.
- ❖ De verschillende **welzijnssectoren** worden ondersteund om hun hulpverlening **cultuursensitief** te maken. Bijvoorbeeld via kennis- en ervaringsuitwisseling rond cultuursensitieve zorg tussen Brusselse hulpverleners uit diverse deelsectoren van de social profit en door de verdere financiering van de deelwerkingen van de Brusselse WelzijnsRaad, het Kenniscentrum Woonzorg en het Centrum voor Geestelijke Gezondheidszorg die gericht zijn op cultuursensitieve zorg.

18. Verenigingen van etnisch-culturele minderheden: volwaardige partners van Brusselse zorg- en welzijnsinstellingen

- ❖ **Succesvolle projecten** waarbij vrijwilligers en verenigingen ingezet worden als doorverwijzer of brugfiguur, worden **structureel**. Alleen op lange termijn kunnen deze projecten écht vruchten afwerpen.

- ❖ **Verenigingen van etnisch-culturele minderheden** krijgen middelen om in samenwerking met relevante lokale netwerken te **werken rond gezondheidseducatie** en **preventieacties** bij hun achterban.

Huisvesting

De problemen op de Brusselse woonmarkt zijn gigantisch. Denk aan de hoge prijzen, het tekort aan sociale woningen en de leegstand. In onze aanbevelingen gaan we specifiek in op twee problemen: de discriminatie op de privé-huurmarkt en het tekort aan (kwalitatieve) plaatsen voor woonwagenbewoners.

- Discriminatie op de huurmarkt : uit praktijktests^{xxii} die het Comité Alarm uitvoerde in 2009 blijkt dat 28% van de kandidaat-huurders met een buitenlands klinkende naam wordt gediscrimineerd op de Brusselse woninghuurmarkt. Dit cijfer slaat enkel op het eerste telefonische contact met verhuurders en is dus nog maar het topje van de ijsberg.
- Tekort aan plaatsen voor woonwagens : Op 1 maart 2012 erkende de Brusselse overheid de woonwagen als volwaardige woonvorm. Tot vandaag de dag worden de rechten van woonwagenbewoners betreffende huisvesting in Brussel echter met de voeten getreden :
 - 50 procent van de woonwagenbewoners die een link hebben met Brussel en er zouden willen wonen, heeft geen standplaats.^{xxiii}
 - Van de 60 bestaande standplaatsen zijn er slechts 11 gedekt door een bouwvergunning, dit is 18 procent. De andere 82 procent wordt dus enkel gedoogd.
 - Door het tekort aan woonwagenterreinen is er bijna overal sprake van overbevolking. De richtnorm per standplaats is een oppervlakte tussen 150 m² en 240 à 300 m², een afstand tussen de woonwagens van 4 meter en een standplaatsbreedte van 13 meter. De meeste standplaatsen in het BHG zitten ver onder deze minimumgrenzen.
 - In de zomer van 2013 konden doortrekkers op geen enkel terrein in het Brussels Hoofdstedelijk Gewest op een legale manier tijdelijk verblijven met woonwagens.

Aanbevelingen aan het Brussels Hoofdstedelijk Gewest

19. Geef racisme en discriminatie op de huurmarkt geen kans

- ❖ De Brusselse regering grijpt de regionalisering van de private huurwetgeving aan om de **Brusselse wooninspectie bevoegdheden** en **instrumenten** te geven om **discriminatie** op te sporen en te verbaliseren.
- ❖ De **verplichte affichering van huurprijzen** en **gemeenschappelijke lasten** wordt na de regionalisering behouden en versterkt. Via een ordonnantie moeten gemeenten geen afzonderlijke politiereglementen meer opstellen. Met een algemene regeling wordt vermeden dat gemeenten om allerlei redenen geen politiereglement wensen op te stellen.
- ❖ De **uitbreiding** van het aantal **sociale woningen** en woningen die worden verhuurd via de **Sociale Verhuurkantoren** is een prioriteit. Door zo'n uitbreiding verhoogt het aanbod aan kwalitatieve en betaalbare woningen.

20. Maak werk van een volwaardig Brussels woonwagenbeleid

- ❖ Er komt een **officiële woonwagencommissie** met middelen, die een coördinerende rol vervult inzake standplaatsenbeleid. Dit zowel met betrekking tot doortrekkersterreinen als residentiële terreinen. Er wordt een standplaatsenbeleid uitgewerkt dat anticipeert op de toekomstige behoeften en vraag naar standplaatsen.
- ❖ Er worden **voldoende standplaatsen** voorzien **voor woonwagenbewoners**. Deze worden geformaliseerd in het Ruimtelijk Structuurplan. De plaats van residentiële woonwagenterreinen en doortrekkersterreinen wordt bovendien opgenomen in zowel het Gewestelijk Plan voor duurzame ontwikkeling als in bindende bepalingen van het Gewestelijke Bestemmingsplan.^{xxiv}
- ❖ De Brusselse Regering maakt via de woonwagencommissie mogelijk dat gemeenten in **piekperiodes** bepaalde terreinen ad hoc worden ingericht als **tijdelijke pleisterplaats**.

Cultuur, Jeugd & Media

De Brusselse bevolking zal in de toekomst sterk aangroeien en het aandeel jeugd zal alsmaar toenemen. Hiermee is de Brusselse bevolkingspiramide afwijkend van die van andere gewesten en regio's en dit creëert andere uitdagingen en mogelijkheden. Om deze uitdagingen het hoofd te kunnen bieden, zal financiële ruimte gezocht moeten worden, prioriteiten worden bepaald en soms moeilijke beleidskeuzes worden gemaakt. Het Brusselse jeugdbeleid kan zich bovendien niet langer bestuurlijke versnippering en een gebrek aan samenwerking en afstemming veroorloven.

Het Brussels Hoofdstedelijk Gewest heeft een uitgebreid en divers aanbod aan culturele activiteiten en een zeer sterke internationale aanwezigheid. Cultuur is het instrument bij uitstek om mensen op een laagdrempelige manier dicht bij elkaar te brengen. Brussel kan, als smeltkroes van talen en culturen, een laboratoriumfunctie vervullen. De ambitie moet zijn deze troeven nog beter uit te spelen zodat iedere inwoner van dit land terecht fier kan worden op zijn hoofdstad. Hierna formuleren we een resem aanbevelingen.

Aanbevelingen aan de VGC

21. Verhoog de kwaliteit van jeugdactiviteiten voor de Brusselse jeugd

- ❖ De nood aan **kadervorming** voor **professionele jeugdwerkers over diversiteit** en hoe er mee om te gaan is reëel. Bijkomstig wordt de vorming van animatoren beter afgesteld op de noden van de Brusselse realiteit. Binnen dit vormingsaanbod wordt specifiek gewaakt over toegankelijkheid voor jongeren uit etnisch-culturele minderheden. De VGC kent subsidies voor kadervormingen toe die deze elementen opnemen. De Brusselse jeugdbewegingen bestaan veelal uit hoger opgeleide jongeren, zonder migratieachtergrond, uit de meer welgestelde gezinnen. Jongeren met een buitenlandse origine zijn nog steeds ondervertegenwoordigd (aanwezigheid van slechts 11.6%^{xxv}). Enerzijds is de drempel bij jongeren met een migratieachtergrond hoog om aansluiting te vinden bij traditionele bewegingen. Anderzijds kunnen vele jongeren zich niet vinden in de huidige jeugdwerking. (Kleinschalige) initiatieven voor jongeren in samenwerking met etnisch-culturele verenigingen worden ondersteund. Ook ouders en jongeren met een migratieachtergrond worden hierbij actief betrokken.

22. Verhoog de instroom van etnisch-culturele minderheden in de jeugdwerkingen

- ❖ De **VGC vergroot** het **vrijtijdsaanbod** en werkt een **gerichte campagne** uit om **etnisch-culturele jeugd** toe te leiden naar het Nederlandstalige aanbod.
- ❖ De VGC promoot de **samenwerking tussen Franstalige en Nederlandstalige jeugdorganisaties**, zodat hun werkingen, zeker op buurtniveau op elkaar zijn afgestemd. Er komt ondersteuning voor pilootprojecten hierover.

23. Verhoog de deelname van etnisch-culturele minderheden aan het cultuuraanbod

- ❖ **Interculturalisering van alle gemeenschapscentra en andere culturele instellingen** komt hoog op de agenda. Dit wordt gerealiseerd door het gebruik van streefcijfers voor het personeel en het publieksbereik en een divers en aangepast cultuuraanbod. De centra en instellingen rapporteren aan de VGC over deze resultaten.
- ❖ Er is een groot gebrek aan infrastructuur voor verenigingen van etnisch-culturele minderheden. Deze verenigingen kunnen gebruik maken van de **infrastructuur van gemeenschapscentra en scholen** aan een voordelige prijs.
- ❖ De uitrol van de '**Vrijtijdspas**' gebeurt met aandacht voor de **laagdrempeligheid** van de aanvraag en het gebruik van deze pas. De VGC zet, in samenwerking met het Muntpunt, gericht in op het bereiken van etnisch-culturele minderheden.
- ❖ De **Vrijtijdspas** biedt de mogelijkheid om in **groepsverband** aan cultuur deel te nemen. Er bestaat een werkbaar systeem om een vrijtijdspas voor groepen aan te vragen om de deelname van verenigingen van etnisch-culturele minderheden te vergroten.

24. Maak van het Vlaams-Brussels Mediaplatform hét nieuwsmedium dat de diversiteit in Brussel weerspiegelt

- ❖ Bij de hervorming van de drie gesubsidieerde **vzw's Brussel Deze Week, TV Brussel, FM Brussel** naar het **Vlaams-Brussels Mediaplatform** worden de **ambitieuze doelstellingen** betreffende **diversiteit** vertaald in concrete streefcijfers. De verschillende redacties moeten in hun werking en programmatie een weerspiegeling zijn van de etnisch-cultureel diverse Brusselse realiteit zodat ze aansluiting vinden bij een breed publiek.

Aanbevelingen per beleidsdomein (federaal)

Gelijke Kansen en Antidiscriminatie	48
1. Eindelijk, een interfederaal centrum voor gelijke kansen en bestrijding van racisme en discriminatie	
2. Roep racisme en discriminatie een halt toe	
Werk	49
3. Stimuleer de tewerkstelling van etnisch-culturele minderheden	
4. Maak werk van een diversiteitsbeleid bij de overheid	
Sociale zaken en gezondheidszorg	51
5. Naar een toegankelijke dienstverlening voor iedereen	
6. Heb aandacht voor de inkomenspositie van ouderen uit de etnisch-culturele minderheden	
7. Nodig: aanpassingen aan en informatie over de IGO	
Wonen	52
8. Geef racisme en discriminatie op de huurmarkt geen kans	
Asiel & migratie	53
9. Help asielzoekers, erkende vluchtelingen en subsidiair beschermden op weg binnen onze samenleving	
10. Zorg ervoor dat de procedure 'dringende medische hulp' voor mensen zonder wettig verblijf niet wordt uitgehold	
11. Evalueer de voorwaarden en procedures voor gezinshereniging	
12. Zorg voor een transparante en eerlijke nationaliteitswetgeving	
Justitie	55
13. Schroef de GAS-wet terug	

Gelijke kansen en anti-discriminatie

1. Eindelijk, een interfederaal centrum voor gelijke kansen en bestrijding van racisme en discriminatie

Zie 'Aanbevelingen per beleidsdomein (Vlaanderen)'.

2. Roep racisme en discriminatie een halt toe

- ❖ Er komen **referentiepersonen** voor **discriminatie** en **racisme** bij alle **politiekorpsen** en **handhavingsinstanties**.
- ❖ Er komt een **nationaal actieplan** voor de **bestrijding van racisme en discriminatie** waarover jaarlijks wordt gerapporteerd aan alle parlementen. Er komt een wettelijk kader voor opsporingsinstrumenten zoals praktijktesten en mystery shopping die discriminatie en racisme vaststellen.
- ❖ Er komt er een **beschermend statuut voor klokkenluiders** die discriminatie binnen en door hun eigen organisatie willen melden bij de bevoegde instanties.
- ❖ **Selectieinstrumenten** zoals kennis-, redeneer-, persoonlijkheids- en cognitieve vaardigheidstests worden gescreend op **Adverse Impact** (indirecte discriminatievorm) bij sollicitanten met een migratieachtergrond. Selectietests waaruit een vermoeden van indirecte discriminatie blijkt, doen de bewijslast verschuiven naar de werkgevers en private arbeidsbemiddelaars die ze gebruiken.

Zie ook 'Aanbevelingen per beleidsdomein (Vlaanderen)'.

Werk

3. Stimuleer de tewerkstelling van etnisch-culturele minderheden

- ❖ De federale overheid sluit samen met de sociale partners een **interprofessioneel akkoord om de werkgelegenheid voor mensen met een migratieachtergrond te verbeteren**. Dit omvat ambitieuze doelstellingen en een groeipad naar evenredige arbeidsdeelname. Deze worden vertaald in concrete en bindende streefcijfers voor:
 - de federale overheid als geheel
 - de afzonderlijke federale en programmatorische overheidsdiensten,
 - de autonome overheidsbedrijven zoals NMBS, Belgacom...
 - sectoren en deelsectoren via cao's
- ❖ Het **interfederaal centrum** voor gelijke kansen en bestrijding van discriminatie en racisme **monitort** jaarlijks de **arbeidsmarktpositie** van **etnisch-culturele minderheden** op basis van de nationaliteitshistoriek – de zogenoemde sociaal-economische monitoring. De zesjarige cyclus van de diversiteitsbarometer werk wordt ingekort.
- ❖ Er komt een **koninklijk uitvoeringsbesluit** dat een kader creëert voor maatregelen van **positieve actie**.
- ❖ **Buitenlandse gespecialiseerde artsen** krijgen de mogelijkheid om hun kennis en ervaring op het terrein te bewijzen via een stage onder supervisie. De door Vluchtelingenwerk uitgebouwde portfolio krijgt een plaats in de erkenningsprocedure.
- ❖ **Bedrijven** stellen **verplicht** een **werkgelegenheidsplan voor etnisch-culturele minderheden** op. Dit plan bevat streefcijfers voor de instroom, doorstroom en retentie van etnisch-culturele minderheden in het bedrijf. Het komt tot stand in overleg met de werknemers om het draagvlak op de werkvloer te vergroten.
- ❖ De federale overheid maakt van **etnisch-culturele diversiteit** een **verplichte categorie** in de **sociale balans**. Op die manier kunnen sociale partners en regering de voortgang inzake evenredige arbeidsparticipatie monitoren.
- ❖ Opleidingsclausules en een verplicht actieplan evenredige arbeidsdeelname mét streefcijfers worden als **bijzondere uitvoeringsvoorwaarde** standaard toegepast bij **aanbestedingen** van grote werken en diensten die minstens een half jaar lopen en een minimum aantal VTE en budget behelzen. Het gaat om werken als bouwprojecten, wegenwerken, catering en poetsdienst.
- ❖ **Sociale criteria** moeten ook mogelijk worden gemaakt in de **gunningsfase** zodat een bedrijf met een diverser personeelsbestand meer punten krijgt in de weging.
- ❖ Hervorm **diversiteitslabels** naar het model van fair trade labels. Dat vergt objectieve en meetbare criteria zoals de evenredigheid van het personeelsbestand. Labels veronderstellen permanente controle en zijn een instrument voor een duurzaam diversiteitsbeleid. Ze kunnen uitgroeien tot voorwaarde om mee te dingen naar subsidies of overheidsaanbestedingen.
- ❖ De overheid maakt een **diversiteitsbeleid met streefcijfers verplicht** voor organisaties en bedrijven die omvangrijke **subsidies** ontvangen.
- ❖ Maak van de strijd tegen **discriminatie** een **prioriteit** voor de **federale inspectiediensten** en zorg voor **samenwerking met de Vlaamse inspectiediensten**. Geef de inspecteurs proactieve opsporingsinstrumenten zoals mystery shopping en praktijktesten om discriminatie vast te stellen.

4. Maak werk van een diversiteitsbeleid bij de federale overheid

- ❖ De federale overheid stelt **een jaarlijks actieplan evenredige arbeidsdeelname** op voor etnisch-culturele minderheden binnen haar eigen personeelsbestand. Dit wordt samen met het voortgangsrapport voorgelegd aan het parlement.
- ❖ In het kader van een beleid gericht op een meer evenredige deelname van etnisch-culturele minderheden kunnen overheden van alle niveau's, sectoren, inspectiediensten en bedrijven kosteloos en zonder bureaucratische aanvraagprocedures beroep doen op de resultaten van **socio-economische monitoring**. Op basis van rijksregisternummer en nationaliteit(en)historiek van betrokkene of zijn ouders telt deze techniek op geaggregeerd niveau het aantal mensen met migratieachtergrond. De federale overheid voorziet hiervoor de middelen en het wettelijke kader.
- ❖ Bepaal een **ambitieuze streefcijfer** dat de **diversiteit** in de samenleving weerspiegelt voor de instroom, doorstroom en retentie en dit op alle niveaus. Dit wordt opgenomen in de bestaande managementinstrumenten zoals beheersovereenkomsten en jaarplannen. Diversiteit weeg door in de evaluatie van de leidend ambtenaren.
- ❖ SELOR krijgt **streefcijfers** voor het aantal **kandidaten met migratieachtergrond** dat deelneemt aan **selecties**. Er wordt vastgelegd welke diversiteit minimaal wordt verwacht op de shortlists die worden voorgelegd aan de opdrachtgever.
- ❖ Algemene wervingsexamens worden vervangen door **functiespecifieke proeven**. Alleen cognitieve en persoonlijkheidstesten die minderheidsgroepen niet stelselmatig benadelen, worden ingezet. Talige tests worden gemeden indien niet relevant en er wordt gezorgd voor diverse selectiejury's.
- ❖ Personeelsdiensten, Selor en private kantoren die in opdracht van de overheid selecties uitvoeren, moeten aantonen dat de gebruikte selectieinstrumenten geen **adverse impact** (indirecte discriminatie) vertonen naar kandidaten met een migratieachtergrond.
- ❖ Verhef deze **non-discriminatievoorwaarden** tot belangrijke **uitsluitings-, gunnings en uitvoeringscriteria** in de opdrachten die HR-diensten uitschrijven voor externe selectie- en wervingsbureaus.
- ❖ Het personeelsstatuut van de federale ambtenarij wordt hervormd zodat **ook niet-EU-burgers vast benoemd** kunnen worden op federaal en Vlaams niveau. Dit vergt een wijziging van artikel 10 van de Grondwet.
- ❖ Er wordt afgestapt van diplomafetisjisme: **EVC** blijft niet beperkt tot knelpuntberoepen maar wordt deel van het algemeen beleid. Erken de in de gemeenschappen uitgereikte ervaringsbewijzen.
- ❖ **Getuigschriften** en **attesten NT2** uitgereikt door erkende onderwijsinstellingen worden erkend als voldoende bewijs van taalkennis voor wie zijn diploma niet haalde in één van de landstalen.
- ❖ De federale overheid geeft het goede voorbeeld door niet mee te doen aan het opbod van discriminatoire kledingvoorschriften. **Levensbeschouwelijke** tekenen worden geïntegreerd in het uniform, als dat er is.
- ❖ Er komen mogelijkheden voor **stages** en **werkplekieren** voor etnisch-culturele minderheden en in het bijzonder nieuwkomers en jongeren.

Sociale zaken en gezondheidszorg

5. Naar een toegankelijke dienstverlening voor iedereen

- ❖ **Financiële drempels** in de gezondheidszorg worden **opgespoord** en **weggewerkt**. Het armoedecijfer ligt immers gemiddeld hoger bij etnisch-culturele minderheden. Een zorg die niet betaalbaar is, is per definitie niet toegankelijk.
- ❖ Er wordt gemeten in welke mate etnisch-culturele minderheden beroep doen op bepaalde diensten uit de gezondheidszorg. Zo'n **monitoring** is een beginpunt om gericht te werken aan de toegankelijkheid van de gezondheidszorg voor etnisch-culturele minderheden.
- ❖ Het aanbod **interculturele bemiddeling** wordt minstens behouden en liefst **uitgebreid**. Dit kan bijvoorbeeld via het verder gebruik van digitale instrumenten als webcam naar het model van het Vlaams aanbod van sociale telefoontolken.
- ❖ Het voeren van een **diversiteitsbeleid** wordt gestimuleerd **in alle federale sectoren** (algemene ziekenhuizen, psychiatrische ziekenhuizen, thuisverpleging, revalidatiecentra). Sectoren die laag scoren op dit vlak (vb. revalidatiecentra) maken een inhaalbeweging.
- ❖ Binnen 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 wel specialiseren in de specifieke problematieken van asielzoekers en vluchtelingen, worden weggewerkt.
- ❖ Preventiecampagnes worden meer geënt op **lokale preventienetwerken**, zodat **maatwerk** mogelijk wordt.

6. Heb aandacht voor de inkomenspositie van ouderen uit de etnisch-culturele minderheden

- ❖ Bestel **beleidsgericht onderzoek** naar de **inkomenspositie van ouderen** uit etnisch-culturele minderheden. We denken daarbij aan onder andere de pensioenrechten en vervangende inkomens. Zoek oplossingen voor structurele knelpunten zoals de onvolledige pensioenopbouw.
- ❖ De **wettelijke pensioenpijler** wordt **verder uitgebouwd**. Andere pijlers versterken de sociale ongelijkheid. Etnisch-culturele minderheden hebben vaak enkel een (onvolledig) wettelijk pensioen.

7. Nodig: aanpassingen aan en informatie over de IGO

- ❖ Ouderen die beroep doen op de **Inkomensgarantie voor Ouderen (IGO)** mogen nu maximum 29 dagen per jaar in het buitenland verblijven. Deze termijn dient opnieuw opgetrokken naar **3 maanden** zoals oorspronkelijk het geval was.
- ❖ Er komt ook betere **informatie over de voorwaarden van verblijf in het buitenland** voor ouderen die beroep doen op de **Inkomensgarantie voor Ouderen (IGO)**. Uit cijfers van de Ombudsman voor de Pensioenen blijkt dat ouderen te weinig weten dat ze nu al een uitzondering kunnen vragen voor de verblijfsvoorwaarde van 29 dagen in het buitenland.

Wonen

8. Geef racisme en discriminatie op de huurmarkt geen kans

- ❖ **Non-discriminatie** wordt een vast onderdeel in **deontologische codes** van de **immobiliënsector**.
- ❖ Er komen **controles** inzake **racisme en discriminatie** bij **immobiliënkantoren**. Deze worden uitgevoerd door de FOD Economie 'Controle en bemiddeling', die bevoegd is voor het toezicht op de wetgeving inzake marktpraktijken en consumentenbescherming.
- ❖ Het **toepassingsgebied** van de **wetgeving** inzake **marktpraktijken en consumentenbescherming** wordt **uitgebreid** naar huurcontracten die via bemiddeling door **vastgoedkantoren** afgesloten worden tussen verhuurders en huurders.
- ❖ De **erkenning** van immobiliënkantoren die herhaaldelijk worden betrap op discriminatie wordt **ingetrokken**.
- ❖ Er komt een **juridisch kader voor opsporingsinstrumenten**, zoals praktijktesten, die discriminatie op de woningmarkt kunnen vaststellen.
- ❖ Het opvragen van discriminatiegevoelige informatie – bijvoorbeeld de nationaliteit of geboorteplaats van de huurder - door verhuurders en immobiliënkantoren wordt geweerd.

Asiel & Migratie

9. Help asielzoekers, erkende vluchtelingen en subsidiair beschermden op weg binnen onze samenleving

Voor het luik over Asiel & Migratie verwijzen we in de eerste plaats 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

Verder hebben we in het domein migratie & asiel nog volgend aandachtspunten:

10. Zorg ervoor dat de procedure ‘dringende medische hulp’ voor mensen zonder wettig verblijf niet wordt uitgehold

- ❖ Er wordt **opgetreden tegen de OCMW's die de procedure ‘dringende medische hulp’ niet toepassen** zoals voorzien in de wetgeving en die hierbij systematisch door de arbeidsrechtbanken –en hoven worden veroordeeld. Zij 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.

11. Evalueer de voorwaarden en procedures voor gezinshereniging^{xxvi}

- ❖ De voorwaarde van ziekteverzekering wordt geschrapt. De voorwaarde van huisvesting wordt grondig getoetst. **De inkomensvoorwaarde wordt beperkt en beter omschreven**, zodat niet alleen personen met vast werk buiten proefperiode voor een vast loon boven 120% van het leefloon hun gezinsleden kunnen laten overkomen, maar alle personen die kunnen aantonen dat er een beperkt risico is dat hun gezinsleden ten laste zullen vallen van het OCMW (dus met een verwacht loon boven 100% van het leefloon).
- ❖ Het beroep bij de **Raad voor Vreemdelingenbetwistingen** tegen beslissingen van DVZ wordt hervormd tot een **volle rechtsmacht**, zodat de RvV de feitelijke situatie opnieuw kan evalueren en rekening kan houden met nieuwe elementen, en zodat de RvV in beroep de gezinshereniging kan toestaan of weigeren.
- ❖ Geef ouders en meerderjarige kinderen van Belgen en van verblijfsgerechtigde personen in België bezoekfaciliteiten via een **versoepeling van de visa type C voor familiebezoek**. Het recht op gezinshereniging van ouders van Belgen, en het recht op de Belgische nationaliteit voor meerderjarige kinderen van Belgen is afgebouwd. De rechten op gezinshereniging zijn algemeen verstrengd. Deze mensen zouden echter wel recht moeten hebben om hun familie in België te bezoeken.

12.Zorg voor een transparante en eerlijke nationaliteitswetgevingxxvii

De nieuwe nationaliteitswet - in voege sinds januari 2013 - zorgt niet alleen voor een aanzienlijke beperking van de toegang tot de Belgische nationaliteit. Ze doet dit ook door middel van sociale selectie. Mensen met een laag inkomen, vrouwen, mensen met weinig of geen scholing, interims en werklozen zijn de eerste slachtoffers. Terwijl juist zij de Belgische nationaliteit het meest nodig hebben. Daarom vragen we volgende aanpassingen:

- ❖ Het **criterium** van de **economische participatie wordt geschrapt**. De Belgische nationaliteit geeft juist meer kansen op stabiele tewerkstelling. Bovendien benadeelt dit criterium onder andere thuiswerkende vrouwen.
- ❖ De **resultaatsvereiste** voor het **aanleren van één van de landstalen** wordt **vervangen** door een **inspanningsvereiste** om één van de landstalen aan te leren. Dit wordt het **enige criterium voor de sociale integratie**. De andere criteria geven aanleiding tot een sociale selectie.
- ❖ De **bijkomende eis** van 'zijn deelname aan het sociaal leven van de onthaalgemeenschap bewijzen' wordt **uit de procedure** voor langdurig verblijf (10 jaar) gehaald.
- ❖ **Vluchtelingen** worden vermeld bij de uitzonderingen die slechts **twee jaar wettelijk verblijf** moeten genieten vooraleer ze de **nationaliteit** kunnen aanvragen.
- ❖ De **rol van ambtenaren** van de burgerlijke stand wordt **beperkt** tot die van doorgeefluik. Het verschil in interpretatie van de wet tussen de gemeenten en zelfs ambtenaren van eenzelfde gemeente zorgt voor willekeur.
- ❖ De **procedurekost** van 150 euro wordt **afgeschaft**, zodat ook minder begoede gezinnen de Belgische nationaliteit kunnen aanvragen.

Justitie

13.Schroef de GAS-wetgeving terug

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 steeds verzet **tegen de uitbreiding van de GAS-regelgeving**. In dit memorandum herhalen wij onze aanbevelingen:

- ❖ De **minimumleeftijd** voor een GAS-boete **wordt verhoogd** naar **18 jaar**. Het jeugdsanctierecht bevat reeds voldoende maatregelen ten aanzien van minderjarigen.
- ❖ Een **limitatieve lijst** van **strafbare handelingen** wordt opgenomen in de GAS-wet waardoor het begrip “overlast” duidelijk afgebakend wordt. Gemeenten kunnen enkel de limitatief opgesomde handelingen via een GAS-boete sanctioneren.

Wie zijn we?

Wat het Minderhedenforum is, kunnen we makkelijkst uitleggen door te vertellen wat we doén. En wat we doen, is interculturele verenigingen mensen met een migratieachtergrond en hun verenigingen in Vlaanderen en Brussel een stem geven. Al meer dan 10 jaar zorgt het Minderhedenforum ervoor dat etnische minderheden gehoord worden en dat hun noden (h)erkend worden. We brengen mensen bij elkaar en samen komen we zo tot aanbevelingen die we verdedigen bij beleidsmakers en presenteren in de media.

In één zin gezegd, is het Minderhedenforum een overkoepelende organisatie die etnisch-culturele verenigingen in Vlaanderen verenigt, vertegenwoordigt en een stem geeft. De meeste van die verenigingen worden erkend door de Vlaamse overheid.

Meer over de etnisch-culturele verenigingen: www.vanallemarktenthuis.be

Eindnoten

- ⁱ 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/>).
- ⁱⁱ EVC-EVK staat voor Erkennen van Verworven Competenties en Erkennen van Verworven Kwalificaties.
- ⁱⁱⁱ MOE staat voor Midden- en Oost-Europese landen. Een specifieke groep binnen de MOE-migranten zijn de Roma.
- ^{iv} Cijfers van het Steunpunt Studie- en Schoolloopbanen van 2011
- ^v Dit zijn leerlingen met minstens één van volgende kenmerken: de moeder heeft geen diploma secundair onderwijs, het gezin ontvangt een schooltoelage, de thuistaal van de leerling is niet het Nederlands of de leerling woont in een 'achtergestelde' buurt.
- ^{vi} Cijfers van Nils Duquet van 2006
- ^{vii} Deze cijfers komen uit een onderzoek uit 2007 van het Centrum voor Taal en Onderwijs (CTO) van de KU Leuven en een screening van hetzelfde instituut van een zestal TSO- en BSO-scholen in 2009.
- ^{viii} VRT diversiteitsmonitor 2012
- ^{ix} D. Detroy, J. Simons, F. Matheusen, Y. Krols, G. de Graef. 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 Internationale Communicatie (CIMIC), Katholieke Hogeschool Mechelen, Juni 2010.
- ^x Zie onder meer Joke Schauvliege, Vlaams minister van Leefmilieu, Natuur en Cultuur: Beleidsnota Cultuur 2009-2014.
- ^{xi} Lode Vermeersch, Jeroen Sels & Anneloes Vandenbroucke, 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 KU Leuven 2012. Zie ook www.vanallemarktenthuis.be
- ^{xii} FOV, Veerkracht, Ambitie voor een sterk sociaal-cultureel beleid, 2013. veerkracht.fov.be
- ^{xiii} Deze cijfers komen uit het eindrapport van de Task Force Brussel (2012).
- ^{xiv} Hoewel dat zeker niet de beste indicator is voor de etnisch-culturele identiteit van een persoon, wordt hoofdzakelijk ingegaan op de nationaliteit van de Brusselaars. In tegenstelling tot andere operationaliseringen is dat een voor iedereen beschikbaar en eenduidig te interpreteren persoonskenmerk, dat (daardoor) ook vaker beschikbaar is in statistieken en tellingen.
- ^{xv} Cijfers voor Sint-Jans Molenbeek. De gegevens zijn terug te vinden in de Gemeentelijke fiches voor de analyse van lokale statistieken van het Brussels Gewest (2010, editie 2)
- ^{xvi} Cijfers uit de studie Mismatch on the labor markt in Brussels metropolitan (J. Konings & W. Torfs, 2012)
- ^{xvii} NEET staat voor Not in Employment, Education or Training. Cijfers van Synerjob (2010)
- ^{xviii} Bovendien verschilt het aantal cliënten per begeleider sterk tussen de agentschappen van Actiris. Zo krijgt een begeleider in Brussel Stad meer dan dubbel zoveel dossiers (597) op zijn bureau als een collega in Oudergem (223). Cijfers uit het halfjaarlijks overzicht van Tracé Brussel.
- ^{xix} De kansarme sikkels bestaan uit de armste wijken van het Brussels Gewest. Ze vormen een halve maan rond het stadscentrum. De gegevens zijn terug te vinden in de gemeentelijke fiches en de Gezondheidsindicatoren van het Observatorium voor Gezondheid & Welzijn Brussel-Hoofdstad (2010).
- ^{xx} Cijfers uit tussentijds rapport van Medikuregem 2010
- ^{xxi} Evaluatierapport Medikuregem 2011
- ^{xxii} Comité Alarm is een groep Molenbekenaars, vooral nieuwkomers van Afrikaanse origine, die zich verenigd hebben om op te komen voor hun recht op wonen. Bij het uitvoeren van de praktijktests trad het Centrum voor Gelijkheid van Kansen en Racismebestrijding op als waarnemer. Het Centrum hielp ook bij de uitwerking van een correcte methodologie van de test.
- ^{xxiii} Gebaseerd op informatie van Regionaal Integratiecentrum Foyer: http://www.foyer.be/IMG/pdf/Nota_Situatie_WWT_in_het_BHG_130308.pdf
- ^{xxiv} Naar aanleiding van de klacht van de Internationale Federatie voor Mensenrechten (30/9/2010) concludeert het Europees Comité voor Sociale Rechten (ECSR) dat België het Europees Sociaal Handvest overtreedt. Er wordt gesteld dat er in België niet voldoende terreinen beschikbaar zijn voor woonwagewoners en dat de stedenbouwkundige wetgeving niet is aangepast aan hun verblijf.
- ^{xxv} Cijfers uit het onderzoeksrapport jeugdbewegingen in Vlaanderen.
- ^{xxvi} Deze aanbeveling steunt op teksten van het Kruispunt Migratie-Integratie
- ^{xxvii} 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>).