



Stemmen van de toekomst

Mini-memorandum 2019

Onze eisen om te komen tot een volwaardige en evenredige participatie van mensen met een migratieachtergrond in de samenleving

MINDERHEDEN
FORUM



We houden de vinger aan de pols.

Deze mini-versie van ons memorandum is op maat van de samenleving van vandaag en biedt beleidsmakers en politici de kans om structurele veranderingen door te voeren. De maatregelen en aanbevelingen die u straks zal lezen, zijn volgens het Minderhedenforum ontzettend belangrijk om de omslag te maken naar een werkelijk inclusieve samenleving met **gelijke kansen en uitkomsten voor iedereen**, zonder racisme en discriminatie. Op papier zijn mensen met een migratieachtergrond in België goed beschermd tegen racisme en discriminatie, maar in de praktijk blijkt er op vele vlakken ongelijkheid tussen personen met en zonder migratieachtergrond. België scoort op verschillende vlakken zelfs het slechtst van Europa. Beschamend, niet?

In dit mini-memorandum leest u de speerpunten van ons memorandum. Ons volledige memorandum en de stellingname van grote, Vlaamse partijen ten opzichte van onze aanbevelingen, kunt u bekijken op onze website www.stemmenvandetoekomst.be

WIE ZIJN WE?

Het Minderhedenforum geeft een stem aan etnisch-culturele minderheden en hun verenigingen in Vlaanderen en Brussel en zorgt ervoor dat hun noden (h)erkend worden. We brengen mensen bij elkaar en samen komen we tot aanbevelingen. Die aanbevelingen verdedigen we bij beleidsmakers en in de brede samenleving.



Serieuze oplossingen voor serieuze problemen

1. Nultolerantie voor discriminatie en racisme

Waarom?

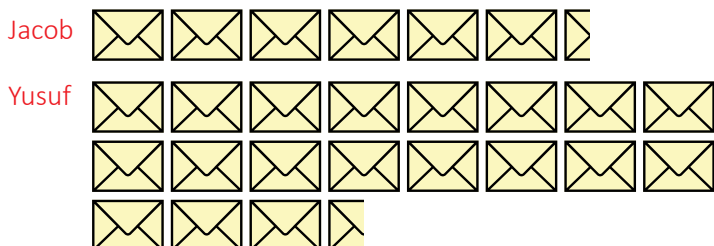
Het aantal meldingen bij gelijkkansencentrum Unia op basis van raciale criteria nam de afgelopen jaren toe. Deze meldingen zijn slechts het topje van de ijsberg. De kans om betrappt te worden als je discrimineert is klein. De kans om daarvoor vervolgd te worden is nog kleiner. Daders kunnen ongestraft discrimineren en racistisch zijn, terwijl slachtoffers in een moedeloze situatie verkeren. Het uitbannen van racisme en discriminatie is topprioriteit voor het Minderhedenforum. Zelfregulering en sensibilisatie zijn onvoldoende. Wij vragen om nultolerantie voor racisme en discriminatie, met afdwingbare maatregelen om overtredingen op te sporen en te bestraffen.

DISCRIMINATIE OP BASIS VAN NAAM BIJ INTERESSE IN HUURADVERTENTIES

Waar Koen geen afwijzing ontvangt, krijgt Mourad van 2 op de 5 verhuurders een afwijzing



AANTAL VERSTUURDE SOLLICITATIEBRIEVEN VOORDAT ER EEN POSITIEVE REACTIE KOMT



PRAKTIJKTESTEN

Praktijktesten – ook wel mystery calls genoemd – dienen om discriminerend gedrag vast te stellen. Met praktijktesten kan je onderzoeken of er in een bepaald domein van de samenleving gediscrimineerd wordt, bijvoorbeeld op de arbeidsmarkt of de woonmarkt.

Stel, een 30-jarige man met de naam Ahmed is geïnteresseerd in een huurwoning en belt een immokantoor. Even later belt een 30-jarige man die Stijn heet hetzelfde immokantoor met interesse in dezelfde woning. De job en de toekomstplannen van beiden komen overeen. Beide mannen vragen om een bezichtiging van dezelfde woning en ze tonen allebei veel interesse. Als Ahmed het antwoord krijgt dat de woning reeds verhuurd is of dat hij niet het gepaste profiel heeft in tegenstelling tot Stijn die wel een positief antwoord krijgt, dan is er sprake van discriminatie.

Hoe?

Het Minderhedenforum wil dat..

1. Er een ambitieus en resultaatgericht **interfederaal actieplan tegen racisme is**.
2. Slachtoffers van discriminatie **informatie** krijgen over hun rechten en wettelijke mogelijkheden. En dat discriminatie melden gemakkelijker wordt.
3. Vlaamse en federale inspectiediensten **proactief** discriminatie opsoren.
4. Er werk wordt gemaakt van **positieve acties**.
5. Het **verbod op het dragen van levensbeschouwelijke tekens** wordt afgeschaft.

POSITIEVE ACTIES

Positieve acties zijn programma's en maatregelen, van tijdelijke aard, om de feitelijke ongelijkheid van een achtergestelde groep weg te werken in één of meerdere aspecten van hun sociaaleconomische leven. Het moet gaan om een groep die gekenmerkt wordt door een wettelijk beschermd discriminatiecriterium, zoals ras, huidskleur, nationaliteit, afkomst en nationale of etnische afstamming, maar ook taal en geloof of levensbeschouwing. In specifieke domeinen wordt de doelgroepen een tijdelijke voorrangbehandeling gegeven om hen dezelfde kansen te bieden. Positieve actie is dus geen positieve discriminatie. Bij positieve discriminatie moet een kandidaat voor een bepaalde functie niet aan dezelfde professionele vereisten voldoen als de andere kandidaten, bij positieve acties is dit wel een vereiste.



2. Een ambitieuze, geïntegreerde en resultaat gebonden interculturalisering in alle maatschappelijke domeinen

Waarom?

Hoewel diversiteit door velen wordt geprezen, staat dit agendapunt zelden bovenaan de prioriteitenlijst, met als resultaat dat er weinig sectoren (denk maar aan de welzijn-, jeugd-, cultuursector, media, onderwijs, tewerkstelling of het middenveld) de diversiteit weerspiegelen in hun bereik, aanbod en samenstelling. Een groot deel van deze sectoren wordt door de overheid gefinancierd en bijgevolg moeten de sectoren iedereen betrekken en bereiken. De overheid kan hier de omslag veel meer stimuleren en afdwingen. De overheid is als grote werkgever ook aangewezen om het goede voorbeeld te geven en het orgaan te zijn dat andere organisaties kan motiveren dat voorbeeld te volgen.

Hoe?

Het Minderhedenforum wil dat..

6. Overheidsorganisaties en organisaties (in de verschillende beleidsdomeinen) die subsidies krijgen duidelijke doelstellingen voor etnisch-culturele diversiteit vastleggen, via **beheers- en samenwerkingsovereenkomsten** en in de **erkennings- en subsidiereglementen**.
7. De overheid de positie van etnisch-culturele minderheden **monitort** in alle maatschappelijke domeinen en op de verschillende niveaus.
8. **Er een diverse samenstelling is** van (strategische) **adviesraden**, met maximum 90% leden met dezelfde etnisch-culturele achtergrond.
9. De overheid voor overheidsopdrachten niet in zee gaat met bedrijven die discrimineren! Er is hierbij een verplichting van **non-discriminatieclausules, diversiteits- en opleidingsclausules** bij overheidsopdrachten en subsidies.



3. Onderwijs als hefboom voor opwaartse mobiliteit

Waarom?

De kansen van leerlingen met migratieachtergrond zijn minder rooskleurig dan die van andere leerlingen. Die ongelijke kansen zijn vaak de oorzaak van ongelijke resultaten. Het prestatieverschil tussen leerlingen met- en zonder migratieachtergrond is veel groter in Vlaanderen dan elders in Europa. Leerlingen met een migratieachtergrond blijken veel vaker een B- of C-attest te krijgen en daarmee in het waterval-systeem te belanden, ook als ze dezelfde resultaten behalen als hun klasgenoten zonder migratiegeschiedenis. **Onderwijs is de basis voor sociale participatie en opwaartse mobiliteit** en op alle niveaus blijkt momenteel echter een achterstelling van instroom, doorstroom en uitstroom van leerlingen en studenten met een migratieachtergrond.

Hoe?

Het Minderhedenforum wil dat..

10. Het beleid zich focust op gelijke onderwijskansen, via een betere **monitoring, evaluatie** en bijsturing hiervan.
11. Er een **transparant en onpartijdig studie-keuzeprocess** komt. De **onderwijsinspectie** zoekt en corrigeert discriminerende werkwijzen van scholen.
12. Zelforganisaties de ruimte en middelen krijgen om **ouderparticipatie** te stimuleren en ondersteunen.
13. Scholen begeleid worden in het positief omgaan met **meertaligheid** in de klas- en schoolcontext.
14. Het **lerarenkorps diverser** wordt.



4. Naar een écht tewerkstellingsplan voor etnisch-culturele minderheden

Waarom?

Het is alle hens aan dek. De vergrijzing loert om de hoek. Onze samenleving heeft iedereen die kan werken nodig om de pensioenbom te betalen. Toch wordt nog altijd kwistig omgesprongen met het potentieel en het talent van etnisch-culturele minderheden.

Tallose onderzoeken tonen aan dat er op de arbeidsmarkt geen gelijke kansen en ook geen gelijke uitkomsten zijn voor personen met een migratieachtergrond. Personen met migratieachtergrond vinden moeilijker een job, ook als zij exact hetzelfde diploma hebben als mensen zonder migratieachtergrond.



De Belgische werkzaamheidskloof tussen mensen met en zonder migratieachtergrond staat al jaren in de Europese top drie. Discriminatie op de arbeidsmarkt moet streng aangepakt worden als België haar trieste podiumplaats wil verlaten. Het argument dat mensen met een migratieachtergrond de *skills* of *know-how* niet hebben, gaat niet op.

Hoe?

Het Minderhedenforum wil dat..

15. Er een **ambitieuw doelgroepenbeleid** komt met evenredige arbeidsdeelname als uitgangspunt om de etnische kloof te dichten.
16. **Positieve acties** worden ingezet om de ongelijkheid op de arbeidsmarkt te corrigeren.
17. Niet alleen gecontroleerd wordt of bedrijven voldoende mensen met een migratieachtergrond **aanwerven, maar ook dat het gaat om duurzame banen.**
18. Erkenning van **elders verworven competenties** en **diploma's**.
19. De overheid **een voorbeeldfunctie heeft**. De huidige streefcijfers van personeelsleden met een migratieachtergrond moeten omhoog.

5. Een sociaal beleid op maat van kwetsbare groepen

Waarom?

Heeft u gehoord van armoede bij mensen met een migratieachtergrond?

Hieronder enkele cijfers die het demonstreren:

Armoede onder personen die geboren werden buiten de EU ligt **vier keer hoger** dan bij personen geboren in België.

Bijna twee op de drie kinderen die recent in kansarmoede geboren zijn, hebben een moeder met een niet-Belgische geboortenationaliteit.



Armoede bij mensen met een Turkse of Marokkaanse achtergrond steeg tussen de 30% en 60%, terwijl het armoederisicopercentage voor Belgen zonder migratieachtergrond op 12,3% lag.

Concreet moet niet minder dan 56% van de mensen met een Marokkaanse achtergrond en 59% van de mensen met een Turkse achtergrond rondkomen met een inkomen dat onder de Europese armoedegrens ligt.



Andere kwetsbare groepen

Roma en woonwagenbewoners vormen **één van** de meest gediscrimineerde groepen in Europa en worden vaak niet bereikt door dienstverleners en vice versa.

Door een gebrek aan sociale woningen en vaste standplaatsen voor woonwagenbewoners wonen er veel mensen in erbarmelijke omstandigheden. Voortdurend rondtrekken of een slechte woonst maakt deelnemen aan de maatschappij moeilijk. Zo is naar school gaan voor kinderen van rondtrekkende woonwagenbewoners heel moeilijk en het staat de toegang tot gezondheidszorg flink in de weg.

ONDERBESCHERMING

Wanneer mensen recht hebben op sociale hulp- en dienstverlening maar hier geen gebruik van maken, heet dat onderbescherming. Om onderbescherming te verminderen of voorkomen moet het lokaal bestuur zelf de stap zetten naar deze mensen.



Hoe?

Minderhedenforum wil dat...

20. Er specifieke aandacht wordt besteed aan armoede bij etnisch-culturele minderheden. Dit kan niet zonder monitoring en ambitieuze doelstellingen en acties.
21. Onderbescherming aangepakt wordt door een kwalitatieve, **toegankelijke en cultuur-sensitieve dienstverlening** binnen het welzijns- en gezondheidslandschap en zijn aangrenzende organisaties en diensten (zoals thuiszorg, politie, huurdersbonden, vakbonden en VDAB).
22. Het aanbod aan **sociale woningen** en **vaste standplaatsen voor woonwagenbewoners aanzienlijk verhoogd wordt.**
23. Er een duurzaam beleid voor **woonwagenbewoners en Roma komt**. Dit beleid kan enkel slagen als het outreachend is, wat betekent dat het van belang is om echt naar mensen toe te stappen. Dus niet enkel werken vanachter een bureau.



6. Erken en benut de meerwaarde van etnisch-culturele verenigingen

Waarom?

De groeiende maatschappelijke rol van etnisch-culturele verenigingen en zelforganisaties is een feit. Het veranderende verenigingsleven in Vlaanderen weerspiegelt de diversiteit in de manier waarop mensen vandaag hun vrije tijd en engagement beleven. Net zoals Vlaamse en landelijke organisaties een belangrijke rol speelden in de emancipatie van onder andere vrouwen en arbeiders, spelen de verenigingen van mensen met een migratieachtergrond diezelfde rol voor hun achterban.

Etnisch-culturele verenigingen vormen vaak een brug tussen dienstverlenende instanties en mensen die hulp nodig hebben. Daarbovenop bieden ze diensten en activiteiten aan, afgestemd op hun doelgroep, die anders niet bestaan in Vlaanderen. Het waardevolle werk dat deze verenigingen verrichten – en waarin de overheid tekortschiet – wordt te weinig erkend. De verenigingen organiseren onder andere activiteiten met betrekking tot ouderparticipatie, beleidsparticipatie, onderwijsondersteuning, gezondheid, tewerkstelling, welzijn, noem maar op: het wordt allemaal bevorderd door de inzet die de medewerkers en vrijwilligers van etnisch-culturele verenigingen elke dag leveren.

De stijging van het aantal inwoners van diverse etnisch-culturele achtergrond in de totale bevolking van de voorbije jaren, verhoogt de druk op hun verenigingsleven enorm. Ze worden vaak overbevraagd om samen te werken met diverse reguliere diensten en werken vandaag op de grens van het haalbare, terwijl van hen net een sleutelrol wordt verwacht in het bredere integratieverhaal.

Etnisch-culturele verenigingen zijn het kloppend hart van onze superdiverse maatschappij.

Hoe?

Het Minderhedenforum wil...

24. een structurelere erkenning en financiële ondersteuning voor etnisch-culturele verenigingen om te werken aan (beleids)**participatie, inspraak en empowerment**, teneinde ze als volwaardige partners te betrekken in verschillende beleidsdomeinen.



Geraadpleegde bronnen

- Brochure positieve acties Minderhedenforum
- Horizontaal integratiebeleidsplan
- <https://duurzaamonderwijs.com>
- Kanmaz, M. (2018). *Give her a break*. Brussel: Minderhedenforum
- Rapport Hoge raad voor de Werkgelegenheid 2018
- Rapport van de survey Samenleven in diversiteit
- Socio-economische monitoring 2017: Arbeidsmarkt en origine van De Federale Overheidsdienst Werkgelegenheid, Arbeid en Sociaal Overleg en Unia
- www.agii.be
- www.praktijktestennu.be
- www.unia.be

MINDERHEDEN
F  **R U M**

STEMMEN VAN
DE TOEKOMST **& VOOR**

Wenst u meer informatie omtrent deze aanbevelingen en adviezen, stuur dan een e-mail naar info@minderhedenforum.be of bel 02/245 88 30.

Minderhedenforum vwz

Vooruitgangstraat 323/4

1030 Brussel

www.minderhedenforum.be

Verantwoordelijke uitgever: Hüseyin Aydınli, Vooruitgangstraat 323/4, 1030 Brussel