



Hefbomen voor lokale besturen

Lokaal Memorandum 2018

Naar een evenredige en
volwaardige participatie
van personen met een
migratieachtergrond

MINDERHEDEN
F  **RUM**

MINDERHEDEN
F  **RUM**

Lokaal Memorandum 2018

Het Minderhedenforum is de belangenbehartiger van etnisch-culturele minderheden in Vlaanderen en Brussel. In het politieke en publieke debat willen we etnisch-culturele minderheden een stem geven en een kritisch en constructief tegengewicht vormen. Het Minderhedenforum omvat 19 lidorganisaties en deskundigen. Samen ondersteunen zij meer dan 1800 zelforganisaties en hun ruimere achterban in Vlaanderen en Brussel.

Inhoudstafel

1. Onze 10 prioriteiten	5
2. Hefbomen voor een evenredige en volwaardige participatie van mensen met een migratieachtergrond	8
2.1. Over alle beleidsdomeinen heen	9
2.1.1. Inwoners met een migratieachtergrond geven mee vorm aan de lokale democratie . . .	9
2.1.1.1. Iedereen stemt	9
2.1.1.2. Iedereen kandidaat	9
2.1.1.3. Iedereen heeft inspraak	10
2.1.2. Inwoners met een migratieachtergrond kunnen bij het lokaal bestuur terecht voor een kwalitatief aanbod op maat	11
2.1.3. Het lokaal bestuur erkent het divers verenigingsleven als partner	12
2.1.4. Het lokaal bestuur pakt racisme en discriminatie aan	12
2.1.5. Communicatie en beeldvorming op maat van een superdiverse samenleving	14
2.2. Per beleidsdomein	16
2.2.1. Tewerkstelling	16
2.2.2. Onderwijs & Opvoeding	18
2.2.3. Sociaal Beleid	20
2.2.4. Wonen & ruimtelijke ordening	22
2.2.5. Vrije Tijd	24
2.2.6. Lokaal economisch beleid	25
2.2.7. Veiligheid	26

Inleiding

Het lokaal bestuur is het bestuur dat in onze democratie het dichtst bij de burger staat. En heeft de meeste impact op het lokaal samenleven. Lokaal krijgt een gemeenschap vorm. Onze samenleving is superdivers – nu al wonen er in onze steden mensen samen met een migratieachtergrond in meer dan 130 landen, nu al vormen de jonge generaties met migratieachtergrond in een aantal steden de meerderheid. In zo'n diverse samenleving groeit de rol van het lokale bestuur nog meer: het is het bestuursniveau waarmee iedereen zich kan identificeren.

Een lokaal bestuur dat hierop inspeelt en een inclusief, verbindend beleid realiseert en hierover communiceert, kan deze betrokkenheid vergroten. Zo'n lokaal bestuur zal ook samen met haar bewoners de uitdagingen en problemen kunnen aanpakken.

Lokale besturen hebben belangrijke sleutels in handen om sociale cohesie te bevorderen, maar ook om actief aan een sociaal stijgingsperspectief voor al hun inwoners te werken. Hierbij stimuleert het lokaal bestuur ontmoeting en dialoog tussen al zijn inwoners, maar helpt zijn inwoners ook structureel vooruit. Hij doet dit door maximaal in te zetten op de toegang tot de grondrechten (recht op een woning, een job, onderwijs en kwaliteitsvolle dienstverlening), inwoners in maatschappelijk kwetsbare posities maximaal te ondersteunen en structurele uitsluitingsvormen te detecteren en weg te werken.

Daarom brengen het Minderhedenforum en haar lidverenigingen in wat volgt twee zaken samen:

Eerst volgt een lijst met 10 **prioriteiten**, acties die we aanbevelen aan lokale besturen. Het zijn noodzakelijke initiatieven van een lokaal bestuur om een beleid te voeren dat ook rekening houdt met de diverse samenleving en de maatschappelijke participatie van mensen met een migratieachtergrond versterkt.

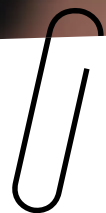
Daarna verzamelen we per beleidsdomein heel **concrete adviezen**, die lokale besturen kunnen omzetten in plannen en daden. De lokale verkiezingen en de daarop volgende nieuwe beleidsplanning bieden lokale besturen de opportuniteit om hun beleid te voeden vanuit deze adviezen.

We verzamelden vanuit 17 jaar ervaring en expertiseopbouw heel wat aanbevelingen. Vanuit het Minderhedenforum en de lidverenigingen zijn we graag bereid om als partner mee onze schouders te zetten onder de initiatieven van uw lokaal bestuur. **Om zo te komen tot een lokaal beleid waaraan mensen met een migratieachtergrond evenredig en evenwaardig participeren.**



1. *Onze 10 prioriteiten*

voor een evenredige en volwaardige deelname van mensen met een migratieachtergrond in uw gemeente/stad.



1 Inwoners met een migratieachtergrond participeren aan de lokale besluitvorming en samenleving

Een lokaal bestuur moet erover waken dat al zijn inwoners kunnen deelnemen en deelhebben. Ook de verschillende etnisch-culturele gemeenschappen, zowel nieuwkomers als oudkomers, 1ste generaties als de volgende generaties, zijn inwoners van je gemeente en hebben recht op evenredige en volwaardige participatie. Zorg voor **beleidsparticipatie van alle inwoners**, in alle fasen van een beleidscyclus.

Een lokaal bestuur moet ook een netwerk uitbouwen bij zijn inwoners met een migratieachtergrond, bij sleutelfiguren en verenigingen. Zo kan het beter voeling houden met de noden en behoeften van deze inwoners en hen laten participeren. (meer info zie punt 2.1.1.)

2 Ruimte voor het divers verenigingsleven

Verenigingen van inwoners met een migratieachtergrond worden erkend als **partner in het lokale beleid**. Niet alleen omdat ze beleidsmakers informeren over de noden en behoeften van hun achterban, ook omdat ze een belangrijke motor zijn van participatie en inspraak en zo de lokale democratie ondersteunen. Deze erkenning vertaalt zich o.m. in een beleid dat infrastructuur ter beschikking stelt en in financiële ondersteuning. (meer info zie punt 2.1.3.)

3 Een daadkrachtig antidiscriminatiebeleid

Het lokaal bestuur voert een **antidiscriminatiebeleid dat inzet op nultolerantie ten aanzien van discriminatie** op de lokale **huurmarkt**, in de **horeca**, in het **eigen personeelsbeleid**, naar de **private arbeidsmarkt, de lokale economie** en in het **lokale politiekorps**. Naast sensibilisering draagt het lokaal bestuur bij aan een **actief handhavingsbeleid** met controles door middel van praktijktesten en effectieve sancties. (meer info zie punt 2.1.4.)

4 Lokale dienstverlening op maat van de diverse samenleving

Het lokaal beleid speelt in op de noden van al haar bewoners, met bijzondere aandacht voor wiens grondrechten bedreigd worden. De inwoners met een migratieachtergrond moeten dus kunnen rekenen op een **toegankelijk, laagdrempelig** aanbod op maat, dat **outreaching** is, en positief rekening houdt met **meertaligheid**. Als lokaal bestuur werk je best met **brugfiguren** en investeer je in **vorming** rond omgaan met diversiteit en toegankelijkheid bij hulp- en dienstverleners. **Bouw een band op** met etnisch-culturele minderheden in uw gemeente/stad en doe waar nodig een beroep op de **sociale tolkendiensten**. (meer info zie punt 2.1.2.)

5 Een personeelsbestand dat de diversiteit in de samenleving weerspiegelt

Een lokaal bestuur neemt een **geïntegreerd personeelsbeleid** op in zijn meerjarenplan met ambitieuze prioritaire doelstellingen inzake etnisch-culturele diversiteit. Inclusie van diversiteit binnen al de diensten van een lokaal bestuur (gemeenten, OCMW 's, lokaal politiekorps, brandweer, zorgbedrijven, intercommunales of intergemeentelijke organisaties, gemeentelijke en stedelijke scholen, provincies, e.a) gebeurt met **aandacht voor instroom, retentie en interne mobiliteit** en dit **op alle functieniveaus**. (meer info zie punt 2.2.1.)



6 Niet alleen intenties maar vooral resultaten.

Het lokale bestuur zorgt voor **meetbare doelstellingen** met **streefcijfers**, zeker i.v.m. de diversiteit van het eigen personeel. Bij deze acties focussen lokale besturen zich naast gemeenten, OCMW's en politiezones ook op zorgbedrijven, intercommunales of intergemeentelijke organisaties, gemeentelijke en stedelijke scholen, e.a.

Jaarlijks worden deze doelstellingen **gemonitord** en grondig geëvalueerd met kwalitatieve en kwantitatieve data. Dit is belangrijk om het beleid bij te sturen, om zo de impact van het beleid te versterken. (meer info zie punt 2.2.1)

7 Armoede bestrijden, ook bij personen met een migratieachtergrond

De armoedecijfers, zeker bij vrouwen met een migratieachtergrond zijn veel te hoog. Lokale besturen moeten een initiatief nemen om deze armoede aan te pakken, in dialoog met de verenigingen die deze groepen bereiken. Een actieplan moet meetbare ambities omvatten, die opgevolgd en gemonitord worden. Het **OCMW** moet voorzien in voldoende steun en kan heel wat doen om mensen in armoede te versterken. Omtrent armoede bij personen met een migratieachtergrond verzamelt het lokale bestuur ook **meer cijfergegevens** om er concrete maatregelen tegenover te stellen. In alle initiatieven is er bijzondere aandacht voor de vrouwen met een migratieachtergrond in armoede. (meer info zie punt 2.2.3.)

8 Een ambitieus woonbeleid dat iedereen kwalitatieve huisvesting op maat aanbiedt.

Als stad of gemeente voorzie je via de lokale sociale huisvestingsmaatschappij(en) en de sociale verhuurkantoren in meer sociale woningen. Je voorziet in een woonwagenterrein voor woonwagenbewoners. Op de private huisvestingsmarkt pak je discriminatie aan. Je zorgt ook voor de begeleiding van kwetsbare groepen. (meer info zie punt 2.2.4)

9 Voor een onderwijs dat de onderwijskansen van kinderen met een migratieachtergrond versterkt

Voer een beleid om de hoge schoolfacturen aan te pakken. Ondersteun en stimuleer scholen om samen te werken met de buurtbewoners, verenigingen,... Voorzie en ondersteun flankerende maatregelen. Voer een taalbeleid in het gemeentelijk onderwijs dat integraal aandacht besteedt aan het Nederlands en meertaligheid als een troef beschouwd die ingezet kan worden als succesfactor in de schoolloopbaan van het kind. (meer info zie punt 2.2.2.)

10 Een vrije tijdsaanbod dat de diversiteit in de samenleving weerspiegelt

Ondersteun initiatieven en geef ruimte aan mensen met een migratieachtergrond om mede het vrije tijdsaanbod (cultuur, jeugd en sport) in uw lokaal bestuur te bepalen. Heb specifieke aandacht voor jongeren die zich verenigen (o.a. ook onder andere vormen van of onder experimenteel jeugdwerk en feitelijke verenigingen) en stel ruimte en budget ter beschikking voor initiatieven die niet uitgaan vanuit de reguliere jeugdwerkorganisaties. (meer info zie punt 2.2.5.)





2. *Heffboomen*

voor een evenredige en volwaardige participatie van mensen met een migratieachtergrond.

2.1. Over alle beleidsdomeinen heen

2.1.1. Inwoners met een migratieachtergrond geven mee vorm aan de lokale democratie

2.1.1.1. Iedereen stemt!

Niet-Belgen die al vijf jaar in uw gemeente wonen hebben stemrecht. In de praktijk vinden velen de weg naar het stemlokaal niet. In 2012 waren slechts 1 op de 6 kiesgerechtigden ingeschreven¹. Steden en gemeenten kunnen meer doen om deze stemgerechtigden tot aan de stembus te krijgen.

HOE AAN DE SLAG?

Bouw een communicatiestrategie uit om de niet-Belgen in uw stad of gemeente te bereiken, en hen tijdig te informeren over hun stemrecht en het belang van de lokale verkiezingen. Samenwerken met het verenigingsleven en allerhande sectoren (onderwijs, hulpverlening, ...) die de niet-Belgen in je gemeente of stad bereiken, zal de impact van je communicatie versterken.

Maak de registratie van deze stemgerechtigden zo eenvoudig mogelijk, door bv. het registratieformulier ter beschikking te stellen zowel online als aan de partners in de communicatiecampagne en bij elke nieuwe inschrijving van een stemgerechtigde niet-Belg in de gemeente.

(voor meer info: www.ikstemook.be)

2.1.1.2. Iedereen kandidaat!

Politieke partijen moeten de diversiteit in de samenleving weerspiegelen. Dankzij wetgevend initiatief is de man-vrouw verhouding op de kieslijsten en bij verkozenen geëvolueerd. Etnische-culturele diversiteit bij kandidaten en verkozenen is niet wettelijk geregeld, maar belangrijk in een democratie, waar verkozenen een steeds diverser wordende bevolking vertegenwoordigen.

HOE AAN DE SLAG?

Neem initiatief om meer mensen met een migratieachtergrond actief te betrekken bij de politiek. Zo kan je ook tussen twee verkiezingen als politieke partij actief netwerken met het verenigingsleven van etnisch-culturele minderheden en de **dialog aangaan met sleutelfiguren** die niet tot je eigen netwerk behoren. Verschillende politieke partijen hebben hun eigen traditie bij de samenstelling van verkiezingslijsten. Betrek je in dat proces ook inwoners met een migratieachtergrond, dan zal het gemakkelijker zijn om meer kandidaten met een migratieachtergrond op je lijst te krijgen. Benader kandidaten wel **ruim op tijd** en niet vlak voor de verkiezingen. Dit manoeuvre wordt vaak gehanteerd om nog snel kleur op de lijsten te krijgen, dit kan natuurlijk niet de bedoeling zijn. Streef naar een **volwaardige participatie** en niet naar schijnparticipatie. Tenslotte: als lokale politieke partij omring je mandatarissen met zorg, en dat geldt zeker voor onervaren mandatarissen, ook als die een migratieachtergrond hebben.

2.1.1.3. Iedereen heeft mee inspraak

Als lokaal bestuur maak je de participatie van je inwoners in de besluitvorming mogelijk. Dat gebeurt via adviesraden, door rechtstreeks met burgers of het middenveld in dialoog te gaan, door burgerbegrotingen, ... Daarmee vergroot je als beleidsmaker het draagvlak voor beleidskeuzes en/of laat je burgers mee keuzes maken. Burgers met een migratieachtergrond vinden onvoldoende de weg naar deze inspraakvormen. Het lokaal bestuur moet waken over een evenredige en evenwaardige participatie van deze doelgroep.

HOE AAN DE SLAG?

Betrek je inwoners met een migratieachtergrond door meer **outreaching** te werken, en bv. een inspraakmoment te organiseren op een locatie waar inwoners met een migratieachtergrond samen komen (misschien heeft een lokale etnisch-culturele vereniging een goede vergaderzaal?), door gebruik te maken van laagdrempelige ontmoetingsplaatsen (je kan ouders aan de schoolpoort bevragen), investeer je als lokale overheid in **duurzame relaties met het verenigingsleven en met sleutelfiguren uit gemeenschappen**, dan kan het vertrouwen groeien en de betrokkenheid bij de lokale democratie toenemen. Heel wat steden en gemeenten bewijzen dit. De formele adviesraden verliezen legitimiteit als bewoners met een migratieachtergrond niet betrokken zijn. Je kan als lokale overheid deze legitimiteit in vraag stellen en deze **adviesraden** ondersteunen om werk te maken van een diversiteitsbeleid. Dit kan door meer **variatie in de werkvormen en door te investeren in netwerkvorming met het diverse verenigingsleven** in de stad of gemeente, zo tonen de succesverhalen aan. Voor asielzoekers, vluchtelingen en andere nieuwkomers is participeren via de reguliere inspraakkanalen in een eerste fase dikwijls moeilijk. Lokale overheden kunnen vrijwilligers en hun verenigingen, die deze nieuwkomers in de gemeente mee opvangen, inschakelen, en via hen in dialoog gaan met deze groepen, om hun noodzakelijke inspraak alsnog te realiseren. ■



2.1.2. Inwoners met een migratieachtergrond hebben evenveel toegang tot een kwaliteitsvolle dienstverlening op maat

Het lokaal bestuur levert een divers aanbod van diensten aan zijn inwoners. Die dienstverlening afstemmen op de noden en behoeften van zijn bevolking is een zorg van alle lokale overheden. Toch is niet alle dienstverlening van lokale besturen afgestemd op de noden van een diverser wordende bevolking. Nu kan het nog gebeuren dat een cultuur-, sport of seniorenaanbod van een lokaal bestuur ondanks inspanningen de etnisch-culturele minderheden onvoldoende bereikt of aanspreekt.

Een superdiverse samenleving wordt daartoe weerspiegeld in het aanbod van de gemeente- of stadsdiensten, in de communicatie en natuurlijk ook in de (politieke) besluitvorming (zie hoger).

HOE AAN DE SLAG?

Waak in je **communicatieproducten** over een toegankelijk taalgebruik, zodat ook de inwoners wiens moedertaal niet het Nederlands is, de communicatie begrijpen. Zorg ook dat de diversiteit van de bevolking terug te vinden is in het beeldmateriaal (foto's, filmpjes) dat deel uitmaakt van je communicatie.

Ga effectief na of het huidige aanbod ook de inwoners met een migratieachtergrond bereikt, en of dit aanbod is afgestemd op hun noden. Is dit niet zo, ga dan over deze dienstverlening in **dialog** met deze doelgroepen en pas het aanbod aan.

Voer in al je diensten (loketdiensten, gemeentelijk onderwijs, gemeentelijke kinderopvang,...) een **taalbeleid** uit dat de kennis van het Nederlands stimuleert. Dit hoeft niet te beletten dat je hoffelijk omgaat met **anderstaligheid en/of meertaligheid**. Onder meer door pictogrammen en een eenvoudige taal te gebruiken aan de loketten en in je formele briefwisseling zorg je ervoor dat je begrepen wordt.

Het agentschap Integratie en Inburgering kan hierbij ondersteuning bieden. Je kan ook beroep doen op de sociale tolkdiensten.

Ook lokale besturen kiezen steeds meer voor een digitale dienstverlening. Velen zijn zich echter ook bewust van de **digitale kloof**: niet iedereen vindt de weg naar deze digitale dienstverlening. Daarom zetten lokale besturen met succes in op een dubbel beleid: ze bieden een alternatieve dienstverlening aan, aanvullend op de digitale dienstverlening én ze ondersteunen of zetten zelf initiatieven op om mensen wegwijs te maken in de digitale wereld. Dit kan door laagdrempelige vormen aan te bieden en door vindplaatsgericht computers ter beschikking te stellen (bv. in buurthuizen, jeugd ontmoetingsplaatsen, verenigingen, religieuze gebedshuizen, bij noodhulporganisaties,...).

De wetgeving vereist dat nieuwkomers veel frequenter naar het gemeentehuis moeten om hun verblijfsdocumenten te laten vernieuwen. Vaak zitten ze echter in een financieel precaire situatie. Daarom is het belangrijk dat **geen bijkomende kosten** worden aangerekend voor het afleveren van deze verblijfsdocumenten. ■

2.1.3. Het lokaal bestuur erkent het diverse verenigingsleven als partner.

In steeds meer gemeenten of steden is het socio-culturele verenigingsleven van inwoners met een migratieachtergrond actief. Deze verenigingen verdienen een plek in de gemeente of stad want ze ondersteunen burgers om mee een actieve rol op te nemen in de samenleving. Ze zijn ook de geknipte partners in een beleid om het samenleven, de sociale cohesie te versterken in de gemeente of stad. Het socio-culturele verenigingsleven van inwoners met een migratieachtergrond is ook actief in heel wat beleidsdomeinen. Sleutelfiguren en verenigingen bieden niet enkel goede inzichten in de noden en behoeften van doelgroepen, maar ze kunnen ook partner zijn in heel wat beleidsdomeinen.

HOE AAN DE SLAG?

Ondersteun het **verenigingsleven** omdat het mensen samen brengt, of omdat het participeert aan initiatieven die de sociale samenhang in de stad of gemeente vergroten.

Verenigingen hebben ook nood aan **ruimte**, een plek voor hun activiteiten. Dat wordt nog belangrijker als de ruimte steeds schaarser wordt. Ook op dit terrein spelen heel wat lokale overheden een sterke rol: ze stellen eigen infrastructuur open of bemiddelen bij het open stellen van private infrastructuur voor het verenigingsleven. Dat daarmee in één gebouw zeer diverse verenigingen over de vloer komen, en er ook nieuwe vormen van samenwerking groeien, kan de sociale samenhang alleen versterken. Een lokale overheid kan ook secretariaatsruimtes ter beschikking stellen van het verenigingsleven, zoals sommige lokale besturen nu al met succes doen!

Het diverse **verenigingsleven is je partner** – door hen te betrekken kan je je beleid nog meer afstemmen op de noden van de inwoners met een migratieachtergrond. Je kan bv. de verenigingen betrekken bij het welzijnsbeleid omdat ze heel wat welzijnsvragen detecteren en mensen wegwijs maken in het complexe welzijnslandschap. Je kan in je beleid omtrent ontwikkelingssamenwerking de initiatieven van het diverse verenigingsleven ondersteunen en verbinden met NGO's en andere initiatieven in je stad of gemeente. Waar men dit doet zorgt dit voor een boost in de samenwerking tussen lokale overheid en verenigingsleven.

Het lokaal bestuur kan lokale **Roma** gemeenschappen en **woonwagenbewoners** betrekken via brugfiguren of via sleutelfiguren vanuit de gemeenschappen. Gezien de preciaire situaties van de Roma en vele woonwagenbewoners is het aangewezen om hier specifieke aandacht voor te hebben en de problematiek met een integrale benadering aan te pakken.

2.1.4. Het lokaal bestuur pakt racisme en discriminatie aan

Als lokale overheid beschik je over de beste kaarten om in te zetten op een beter samenleven. Daarbij is het aanpakken van racisme en discriminatie noodzakelijk. Als lokale overheid voer je een **antidiscriminatiebeleid in het eigen personeelsbeleid, op de huurmarkt, in de horeca, naar de private arbeidsmarkt en lokale economie en in het politiekorps dat verder gaat dan enkel sensibilisering**. Laat discriminatie en racisme niet onbestraft in je gemeente of stad maar maak werk van een actief handhavingsbeleid.

Al deze maatregelen kan je bundelen in een **actieplan omtrent racisme en discriminatie**, dat in vele gemeenten onderdeel is van een breed diversiteitsbeleid. Betrek bij de opmaak van zo een plan zeker ook de doelgroep. Je kan je ook laten inspireren en bijstaan door de Europese coalitie van steden tegen racisme (www.eccar.info) of door VVSG (www.diverscity.be). Samen met alle andere beleidsplannen wordt dit opgenomen in het lokale strategische meerjarenplan.

HOE AAN DE SLAG?

Voer een anti-discriminatieclausule in voor je eigen personeel, voor aanbestedingen, gesubsidieerde organisaties en vergunningen en koppel daar een actief handhavingsbeleid aan met controles door middel van praktijktesten en effectieve sancties.

Intern Personeelsbeleid

Maak in je arbeidsreglement en in de deontologie van toepassing op de personeelsleden duidelijke uitspraken omtrent de aanpak van racisme en discriminatie en neem een duidelijk positie in omtrent diversiteit. Een non-discriminatie clausule in het arbeidsreglement is nodig en dat vergt een concreet vormingsbeleid voor de medewerkers (vb: interculturele competenties, diversiteitsmanagement, etc.) maar ook duidelijke en consequent toegepaste tuchtsancties. De clausule kan worden gecontroleerd via mystery shopping.

Arbeidsmarkt

Doe als lokale overheid niet langer een beroep op leveranciers die in hun aanwervings- en personeelsbeleid discrimineren. Dat vergt een non-discriminatieclausule zowel voor de selectie- als voor de uitvoeringsfase. Met praktijktesten kan je de naleving controleren om contracten met discriminerende leveranciers stop te kunnen zetten.

Subsidiebeleid

Dezelfde werkwijze trek je door naar subsidiereglementen voor bijvoorbeeld culturele en sportverenigingen om te vermijden dat je organisaties subsidieert die discrimineren bij aanwerving of in hun dienstverlening.

Woonmarkt

Verhuurders van huurwoningen of vastgoedmakelaars moeten conform de huurwetgeving gesanctioneerd worden bij niet-affichering van de huurprijs. Via praktijktesten kan het lokale bestuur discriminerende eigenaars of immokantoren opsporen en doorseinen aan officiële meldingsinstanties zodat er gerechtelijk gevolg aan kan worden gegeven. Als stad of gemeente kan je in dat geval gemeentelijke premies of kortingen terugvorderen.

Politie

Laat **politiediensten** actief optreden alsook inbreuken op de discriminatie- en racismewetgeving effectief sanctioneren. Garandeer een degelijke verbalisering van discriminatieklachten door het politiekorps. Waak op voldoende referentieambtenaren bij de politie en investeer in vormingen over de discriminatie-wetgeving. De lokale politie hanteert een nultolerantie voor racisme en discriminatie binnen en door haar korps. Voer de verplichte registratie van de reden voor aanhouding of identiteitscontrole in om ethnic profiling tegen te gaan.

Vergunningsbeleid

Via non-discriminatieclausules in het vestigings- en vergunningsbeleid zorg je als stad/gemeente ervoor dat portiers, horeca-uitbaters, taxibedrijven of andere handelszaken hun vergunning verliezen wanneer ze inbreuken plegen op de discriminatie- en racismewetgeving. Zo voorkom je dat een deel van je plaatselijke bevolking wordt uitgesloten of ongelijk behandeld door deze lokale private dienstverleners.

2.1.5. Communicatie en beeldvorming op maat van een superdiverse samenleving

Sluitstuk van een lokaal beleid dat rekening houdt met de noden en behoeften van alle inwoners is een correcte beeldvorming en een communicatiebeleid dat verbindt.

HOE AAN DE SLAG?

Vermijdt **stigmatisering en polarisatie** in de eigen communicatieproducten en de boodschappen via andere media.

Zorg voor een communicatie die de diversiteit van de bevolking toont. Dat vergroot de herkenbaarheid en betrokkenheid van de ganse bevolking bij de lokale overheid.

Concreet worden termen als 'zigeuner', 'allochtoon', ... als kwetsend en stigmatiserend ervaren en dus beter niet gebruikt.

Werk aan **heldere informatiedoorstroming** in klare taal. Informeer burgers via verschillende kanalen, zeker als het gaat om belangrijke meldingen.





2.2. Concrete voorstellen per beleidsdomein



2.2.1. Tewerkstelling:

Een divers personeelsbeleid

Hoewel de arbeidsmarktpositie van personen uit niet-EU landen verschilt van gemeente tot gemeente, is een lage werkzaamheidsgraad en een hoge werkloosheidsgraad een grote algemene deler. Van alle lidstaten in Europa scoort België het slechtste wat betreft het aantal niet EU-burgers dat aan de slag is. Zowel op Vlaams niveau als op lokaal niveau is er nood aan een inhaaloperatie- om de etnische kloof op de arbeidsmarkt te dichten. Door zelf een toonaangevende voorbeeldfunctie op te nemen, stimuleren lokale besturen diversiteit ook bij andere werkgevers. Het aandeel werknemers van vreemde herkomst in de lokale besturen bedroeg in 2012 10,2%. Daarmee scoorden zij sterk onder het gemiddelde van 14,0% over alle sectoren heen². En onder het potentieel van personen met migratieachtergrond in de potentiële beroepsbevolking. Dat bedroeg in Vlaanderen 18% in 2015³. Meer recente cijfers zijn enkel beschikbaar voor de centrumsteden. Deze cijfers tonen een ondervertegenwoordiging van deze groep in het stadspersoneel aan.

De ervaring leert dat een **lokaal bestuur met meer diversiteit** in eigen rangen het gemakkelijker zal hebben om het eigen beleid af te stemmen op de noden en behoeften van de ganse bevolking. Het is op die manier een wezenlijk onderdeel van **een succesvol diversiteitsbeleid**.

HOE AAN DE SLAG?

Maak als lokaal bestuur werk van een **geïntegreerd personeelsbeleid**, met de nodige focus voor een evenredige arbeidsdeelname van mensen met een migratieachtergrond **bij alle diensten en functietypes** van je organisatie. Door zo'n doorgedreven aanpak voorkom je dat diversiteit enkel een realiteit wordt bij enkele diensten of functietypes (afvalophaling, artikel 60-tewerkstelling), maar niet bij andere (bv. leidinggevende, stedelijk onderwijs...)

Maak hiervoor gebruik van meetbare, ambitieuze doelstellingen – enkel met **streefcijfers per functieniveau en per dienst** is het mogelijk om van de lokale administratie een afspiegeling te maken van de lokale bevolking. Het is cruciaal dat al deze inspanningen ook op hun resultaten beoordeeld, en waar nodig bijgesteld, worden. Jaarlijkse **monitoring en evaluatie** zijn daartoe belangrijke instrumenten.

Een sterkere **instroom** van werknemers met een migratieachtergrond realiseer je niet alleen met goede intenties. Het is ook het resultaat van volgehouden inspanningen in alle onderdelen van het personeelsbeleid. Vermijd bij het uitschrijven van vacatures **onnodige eisen** omtrent diploma, taal of nationaliteit. Bij sommige selecties kan je je dan weer afvragen of een praktische proef niet meer inzichten oplevert dan een schriftelijke proef. Hou je rekening met zowel **eerder als elders verworven competenties**, dan kunnen kandidaten met een migratieachtergrond die als volwassene in ons land toekwamen, toch kandideren. Het testen van taalkennis hoeft niet langer via Selor te gebeuren waardoor je zelf functiespecifieke testen kan opzetten.

Daarnaast maakt het lokale bestuur werk van **resultaatgerichte positieve acties**. Deze richten zich op structureel gediscrimineerde groepen zoals personen met een migratieachtergrond en zetten in op secundaire instroomkanalen zoals vakantiejobs, specifieke opleidingen, vervangingscontracten of de wervingsfase zelf.

Is een kandidaat niet weerhouden, dan doe je er goed aan om **feedback** te bieden. Een **divers samengestelde selectiejury** zorgt ook gemakkelijker voor meer diversiteit bij aanwerving.

Het belang van **wervingskanalen** mag niet onderschat worden om personen met een migratieachtergrond aan te trekken. Daarom is het belangrijk om alle vacatures breed bekend te maken en gericht te verspreiden naar een uitgebreid netwerk van o.a. verenigingen van etnisch-culturele minderheden en andere lokale middenveldorganisaties en intermediairs, die etnisch-culturele minderheden bereiken.

Tenslotte dient je personeelsbeleid ook kansen te bieden aan medewerkers, door aandacht te hebben voor de **groei** van medewerkers. Zo kunnen ook medewerkers met een migratieachtergrond doorgroeien in de organisatie.

Een **kwaliteitsvolle neutrale dienstverlening** maakt deel uit van de diversiteit binnen je organisatiestructuur. Duidelijk wordt aangegeven dat neutraliteit zich richt op het neutraal handelen van personeelsleden en niet op levensbeschouwelijke tekenen. Het dragen van een hoofddoek, tulband of andere **religieuze tekenen** worden toegelaten. Opleidingen voor het personeel worden voorzien i.h.k.v. gelijke kansen, gelijkwaardige behandeling en neutraliteit in de dienstverlening

Om diversiteit in de privé-sector te stimuleren, neem je als lokaal bestuur ook diversiteitscriteria op in de uitvoerings- en in de gunningsfase van overheidsopdrachten. Zo kan je actief bijdragen aan een arbeidsmarkt die een weerspiegeling is van de bevolking. ■

2.2.2. Onderwijs

Onderwijs dat alle leerlingen voorbereidt op de samenleving van morgen.

Het onderwijsbeleid is een bevoegdheid van de Vlaamse Regering maar wordt voor een groot deel ingevuld en uitgevoerd door de onderwijsnetten. Toch kunnen lokale besturen, als bestuur dicht bij het werkveld, heel wat initiatief nemen. Een lokaal bestuur kan werk maken van **gelijke onderwijskansen** en de **toegankelijkheid van de kinderopvang** ook voor kwetsbare gezinnen garanderen. Kinderen met een migratieachtergrond hebben evenveel talent als andere kinderen, toch blijkt uit alle cijfers dat dat talent niet tot ontwikkeling komt. Voor een kansarme leerling is het 4,4 keer waarschijnlijker om schoolse vertraging op te lopen in het lager onderwijs (schooljaar 2013-2014).⁴



HOE AAN DE SLAG?

Zorg voor voldoende aanbod; hiermee begint een succesvolle schoolcarrière. Lokale overheden pakken nu al met succes het capaciteitstekort in hun stad of gemeente aan door als regisseur op te treden.

Zorg voor goede en **toegankelijke informatie**. Maak als lokaal bestuur nieuwkomers in je gemeente of stad wegwijs in het onderwijsaanbod, als onderdeel van een breder onthaalbeleid voor nieuwe inwoners.

Als lokaal bestuur met een eigen onderwijsaanbod kan je nog verder gaan. Bereid kinderen goed voor op een **schoolkeuze**, bv. bij de overgang van lager naar secundair onderwijs, door hen in contact te brengen met beroepen (en dus studierichtingen) waarmee ze in hun eigen context niet in contact komen. Investeer ook in een **naschoolse begeleiding** die de schoolkansen van jongeren versterkt.

Werk aan een **taalbeleid** in het gemeentelijk onderwijs. Onderzoek toont aan dat anderstaligen het best gebaat zijn bij een integrale aandacht voor het Nederlands, gecombineerd met het erkennen van **meertaligheid als een troef**. Een goede beheersing van de thuistaal of -talen, is voor kinderen en volwassenen belangrijk voor de vorming van hun persoonlijkheid en identiteit, maar ook om relaties met familie en gemeenschap te kunnen aangaan en onderhouden. Eén manier om hierin initiatief te nemen is door beroep te doen op de sociale tolkendiensten.

Hoge schoolfacturen brengen gezinnen in armoede in de problemen, en staan een vlotte schoolloopbaan van de kinderen uit deze gezinnen in de weg. Ga als lokaal bestuur dat onderwijs inricht, hiermee aan de slag, o.m. via **www.aanpakschoolfacturen.be**.

Vele scholen zijn goed ingebed in de lokale gemeenschap, en gaan relaties aan met verenigingen van etnisch-culturele minderheden, jeugdwerk, cultuur- en sportverenigingen. Al deze partners komen het lokale gelijke onderwijskansenbeleid ten goede. Als lokale overheid kan je daarom het netwerk tussen de school en buurtbewoners, verenigingen, jeugdwerk, cultuur- en sportverenigingen (bv. de bibliotheek) versterken. Gedeeld gebruik van schoolinfrastructuur is zeker bij nieuwbouw een belangrijk aandachtspunt om van de school een **brede school** te maken. Houd hiermee rekening bij uw bouwvergunningen en informeer scholen hierover proactief. Als gemeente of stad kan je dit steeds bewaken, ook als je niet zelf onderwijs organiseert.

Gelijke onderwijskansen bevorder je ook door een **toegankelijke, betaalbare naschoolse opvang** te realiseren, ook in de schoolvakanties.

2.2.3. Sociaal beleid

Een sterk lokaal sociaal beleid pakt armoede aan

12 % van de kinderen in Vlaanderen groeit op in armoede⁵. Een sociaal beleid gericht op de sociale grondrechten van al je inwoners realiseer je het best lokaal, omdat je daar het best zicht hebt op de noden en behoeften van deze inwoners. Dat belet niet dat hogere overheden, door het beleid omtrent leefloon, kindergeld en de aansturing van de OCMW's en vele welzijnssectoren, talrijke sleutels in handen houden.

Lokale besturen beschikken over de meest betrouwbare gegevens als het op armoede bij haar inwoners aankomt. Het komt erop neer om deze gegevens zo goed mogelijk te analyseren en er concrete maatregelen tegenover te stellen. Toch blijft het een uitdaging om het lokaal beleid aansluiting te doen vinden bij de leefwereld van mensen in armoede. Dit is nog meer het geval bij armoede bij personen met migratieachtergrond.

HOE AAN DE SLAG?

Werk nauw samen met de diverse gemeenschappen, sleutelfiguren en verenigingen. Zij hebben zicht op de sociale noden van inwoners met een migratieachtergrond en heel wat sleutelfiguren gaan zelf aan de slag met deze sociale noden en/of verwijzen door naar het regulier aanbod. Deze sleutelfiguren verdienen ondersteuning.

Betrek het verenigingsleven als partner bij het **uitwerken van outreachende werkvormen**. Dit kan bijvoorbeeld door als OCMW zitdagen te organiseren bij een vereniging van inwoners met een migratieachtergrond. Je kan ook je sociaal aanbod bekend maken op plaatsen waar mensen samenkomen, zoals verenigingen, religieuze voorzieningen, ... Heel wat lokale besturen realiseren op deze manier een **toegankelijke en laagdrempelige dienst- en hulpverlening**. Je kan over de toegankelijkheid van de hulpverlening ook in dialoog gaan met de hulpverleningsdiensten op je grondgebied.

OCMW

Als lokale overheid heb je veel instrumenten in handen om een sterke aanpak van armoede te realiseren. Het **OCMW** heeft de verplichting om alle mensen toe te laten een menswaardig leven te leiden. Hiertoe kan je het leefloon aanvullen met bijkomende financiële steun.

Organiseer je OCMW-dienstverlening zodat activering **emancipeert** en de engagementen in het diverse verenigingsleven erkent. Naar aanleiding van de zesde staatshervorming werd de maatregel 'artikel 60' opgenomen in het stelsel van het traject tijdelijke werkervaring. Dit zorgt voor een nieuw kader binnen de samenwerking tussen VDAB en OCMW. Deze samenwerking biedt kansen in de uitwisseling van informatie ten voordele van de ondersteuning van werkzoekenden. De doelstelling hiervan is competentieversterking, inzet op werkplekleervormen, werken aan een realistisch jobdoelwit en uitstroom naar de reguliere arbeidsmarkt. Een garantie op uitstroom hoeft niet te beletten dat werkzoekenden **op hun niveau opstarten en uitstromen**, zoals bv. de hooggeschoolde nieuwkomers. Specifieke en algemene trajecten kunnen uitgewerkt worden, op basis van competenties, werkervaring en realistische groei mogelijkheden.

Streef naar een **duurzame uitstroom van leefloners**. Het OCMW maakt werk van een divers aanbod aan 'artikel 60/61'-jobs, intern in de organisatie maar ook bij private werkgevers om het superdiverse palet aan personen met een leefloon job- en groeikansen op maat te bieden. Streef als OCMW's ook naar een passende dienstbetrekking die een perspectief biedt naar het jobdoelwit van de inwoners. De betrokkene moet regisseur kunnen blijven van het eigen traject. Dat

vergt een intensieve samenwerking met de VDAB, onderwijspartners en de aanbieders van NT2 en inburgering.

Houdt toezicht op het recht van uw inwoners om te kunnen **studeren met behoud van een leefloon**. Maak deze mogelijkheid ook bekend bij jongeren die ongekwalificeerd uitstroomden uit het onderwijs, bij nieuwkomers zonder (erkende) kwalificaties, bij laaggeschoolden of vrouwen die op latere leeftijd de stap zetten naar de arbeidsmarkt. Vertrouw voor de job oriëntatie, studiekeuze en het bewaken van de studievoortgang de hierin gespecialiseerde instanties.

Geen rijbewijs hebben, leidt vaak tot isolement. Op onze arbeidsmarkt blijft het een handicap, zeker voor ver afgelegen bedrijven en onregelmatige uurregelingen. Vrouwen met migratieachtergrond hebben vaker geen rijbewijs of dat van nieuwkomers wordt niet erkend. De theoretische proeven zijn zwaar en de praktijklessen voor hen vaak onbetaalbaar. OCMW's komen standaard tussen in de kosten om een **rijbewijs** te halen wanneer het nuttig is voor de participatie van haar inwoners.

Gebrek aan **kinderopvang** is vaak een obstakel om met een cursus Nederlands of een andere opleiding te starten of om te gaan werken. Dat leerden we uit de bevraging 'Give her a break!' die het Minderhedenforum in 2015 deed bij vrouwen met een migratieachtergrond in armoede. Voorzie daarom als lokaal bestuur **voldoende, flexibele en betaalbare plaatsen in de kinderopvang**.

Ondersteun noodhulporganisaties om mensen in schrijnende armoede te versterken in andere levensdomeinen. ■



2.2.4. Wonen en ruimtelijk ordening

Iedereen heeft recht op een woning

Huisvesting is een sociaal grondrecht en is een basisvoorwaarde om een menswaardig leven te kunnen leiden. Het percentage sociale woningen is veel te laag in Vlaanderen om aan de reële noden te voldoen. Bovendien zijn de wachtlijsten erg lang. In de grote steden kan het zelfs tot 10 jaren duren vooraleer men een sociale woning toegewezen krijgt. Grote gezinnen riskeren zelfs nooit een sociale woning toegewezen te krijgen. De huurprijzen op de private huurmarkt rijzen de pan uit en discriminatie is er schering en inslag, zo bleek uit onderzoek.⁶

Lokale besturen hebben de verantwoordelijkheid om het lokaal woonoverleg te organiseren. Dit is bij uitstek de bevoegdheid van een lokaal bestuur om woonprojecten en, ruimer, de ruimtelijke ordening binnen de gemeente of stad te regelen en te plannen. Elk lokaal bestuur heeft heel wat handvaten voorhanden om de woonsituatie van haar inwoners te verbeteren.

HOE AAN DE SLAG?

Zorg dat alle inwoners hun recht op wonen realiseren door te voorzien in **voldoende sociale woningen**. Hiervoor dien je in de ruimtelijke ordening voldoende ruimte te voorzien. Hierbij is het ook belangrijk om voldoende diversiteit te voorzien in deze sociale woningen. Momenteel is er bv. een tekort aan sociale woningen voor grote gezinnen.

Als lokaal bestuur regel je ook de toegang tot sociale koop- en huurwoningen. Waak erover dat het **gemeentelijk toewijzingsreglement**, via het invoeren van allerlei extra regels, zoals kennis van het Nederlands, rechtstreeks of onrechtstreeks, mensen met een migratieachtergrond niet uitsluit. ▶



Als lokaal bestuur kan je ook initiatief nemen om bij grootschalige ingrepen in een wijk **sociale verdringing te voorkomen**, door bv. niet alleen duurdere (koop)woningen te voorzien, maar een mix met ook sociale woningen, betaalbare woningen. Je kan er ook over waken dat voldoende gemeenschapsvoorzieningen/ontmoetingsplaatsen voorzien worden op maat van de diverse samenleving. Waarom in een nieuwe wijk niet onmiddellijk ruimte voorzien voor de diverse levensbeschouwingen? Waarom de nieuwe school niet zo bouwen, dat de buurtbewoners er ook na schooltijd gebruik van kunnen maken. Gedeeld ruimtegebruik zorgt ook voor meer samenhang in de samenleving.

Neem maatregelen tegen **discriminatie op de private woningmarkt**, zowel bij particulieren als bij vastgoedmakelaars. Sommige steden en gemeenten deden het al voor, door een politiereglement uit te werken dat zorgt voor een snel en efficiënt optreden tegen particulieren die hun intentie om te discrimineren kenbaar maken in advertenties en affiches of hun huurprijs niet afficheren. Als lokale overheid zie je ook toe op de wettelijke **verplichting om de huurprijs te afficheren**. Zo vermijd je dat bepaalde huurders/kopers worden afgeschrikt met een hogere fictieve huurprijs. Een efficiënte aanpak realiseer je in dit geval door via het lokale politiereglement administratieve **boetes** te voorzien voor verhuurders of makelaars die de wet niet respecteren.. Via **praktijktesten** kan het lokale bestuur discriminerende eigenaars of immokantoren opsporen en doorseinen aan officiële meldingsinstanties zodat er gerechtelijk gevolg aan kan worden gegeven. Als stad of gemeente kan je in dat geval gemeentelijke premies of kortingen terugvorderen.

Door het tekort aan sociale woningen stijgt de druk op de onderste segmenten van de woningmarkt. Als lokaal bestuur kan je **vernieuwende**, soms experimentele **wooninitiatieven** ondersteunen. Het is ook cruciaal om **huisjesmelkerij** onder geen beding toe te laten. De focus ligt daarbij op het straffen van de daders en op zorg voor de slachtoffers. Deze laatste waren immers omwille van hun precaire socio-economische situatie bij de huisjesmelker terechtgekomen. Het lokaal bestuur kan een netwerk van crisiswoningen uitbouwen en slachtoffers begeleiden naar een nieuwe betere woonst.

Begeleid en ondersteun kwetsbare inwoners, zoals asielzoekers, in de zoektocht naar een geschikte woning in de gemeente.

Een lokaal woonoverleg dat kennis heeft van de noden van de kwetsbare huurders, kan beter deze noden aanpakken. Daarom is het belangrijk dat het lokaal bestuur **ervaringsdeskundigen armoede en bewoners laat participeren aan het lokaal woonoverleg**.

Woonwagenbewoners

Zorg ook voor **de huisvesting van woonwagenbewoners** op jullie grondgebied. Voorzie een woonwagenterrein voor de aanwezige woonwagenbewoners. Hiervoor kan het bestuur beroep doen op Vlaamse overheidssubsidies van 100% van de aankoop, inrichtings- en installatiekosten. Bij de aanmaak van dit dossier kan ze geadviseerd en ondersteund worden door het Vlaams Agentschap Wonen. Om de integratie van de woonwagenbewoners in de buurt beter te laten verlopen organiseert het bestuur een participatietraject met de bewoners en de burens.

Zoals enkele gemeenten nu al met succes bewijzen, kan je woonwagenbewoners op doortocht best op een goede manier opvangen, en zo overlast en eventuele conflicten voorkomen. Voor de opvang van grotere groepen rondtrekkenden (woonwagenbewoners op doortocht) voorzie je dan in **een pleisterplaats**. Er is toegang tot stromend water en (mobiele) sanitair. Met de verantwoordelijken van deze groepen worden concrete afspraken gemaakt om hun verblijf goed te laten verlopen (m.b.t. huisvuil, nachtlawaai e.d.).



2.2.5. Vrije tijd

Een lokaal vrije tijdsaanbod dat de diversiteit in de samenleving weerspiegelt

Vrije tijd situeert zich voornamelijk binnen de domeinen Cultuur, Jeugd en Sport. De volwaardige participatie aan vrije tijd van alle inwoners zorgt voor een duurzame sociale cohesie. Het is hierbij belangrijk dat lokale besturen initiatieven ondersteunen en ruimte geven aan mensen met een migratieachtergrond om mede het vrije tijdsaanbod te bepalen. Het lokaal beleid staat het dichtst bij de bevolking en is hierin een belangrijke facilitator.

HOE AAN DE SLAG?

Jeugdbeleid

Ondersteun **initiatieven van jongeren die zich verenigen**. Het is belangrijk dat je hierbij ook oog hebt voor nieuwe, soms experimentele vormen van jeugdwerk en dat je ook feitelijke verenigingen mee ondersteunt. Stel ook ruimtes ter beschikking voor deze vormen van jeugdwerk. Dat is ook belangrijk bij financiële ondersteuning: vaak hebben projectoproepen te hoge drempels (jargon op subsidieaanvragen, te hoge waarborg voor ruimtes, jury die niet vertrouwd is met nieuwe vormen van jeugdwerk en verenigingen, spreiding via de oude netwerken). Zorg dat projectoproepen **toegankelijk** zijn **voor iedereen**.

Investeer in voldoende ruimtes waar jongeren kunnen vertoeven en elkaar kunnen ontmoeten en investeer in basiswerk voor jongeren.

Cultuur

Betrek als cultuurcentrum lokale **verenigingen van etnisch-culturele minderheden** voor de invulling van je jaarlijkse programmatie.

Ondanks vele goede praktijken kan het lokaal cultuurbeleid nog heel wat stappen zetten om een representatieve afspiegeling te zijn van de superdiverse samenleving. Lokale overheden kunnen in subsidiebeleid spelregels opnemen omtrent de aanwezigheid van etnisch-culturele diversiteit binnen de kunsten en cultuurorganisaties, zowel omtrent de samenstelling van de Raad van Bestuur, het personeel, de vrijwilligerspool, de publiekswerking als de communicatie.

Erfgoed

Actoren binnen erfgoed **consulteren én betrekken verenigingen** van etnisch-culturele minderheden voor het verzamelen en belichten van hun erfgoed, en met succes. Deze partnerships kunnen zeker uitgebreid worden. Over de gehele cultuursector wordt **aandacht** besteedt **aan communicatie en beeldvorming van etnisch-culturele minderheden**.

Vlaanderen erkende in 2017 de woonwagencultuur als Vlaams immaterieel cultureel erfgoed.

Er is een traject afgelegd met de woonwagebewoners om hun erfgoed te verzamelen en te bewaren. Het erfgoed kan ook gedeeld en bekend gemaakt worden met het ruimere publiek. Het lokaal bestuur kan samen met haar woonwagebewoners activiteiten organiseren waarbij de cultuur en leefwereld van de woonwagebewoners beter bekend geraakt bij de burgers. Dit kan helpen bij de integratie van deze specifieke bewoners bij de komst van een nieuw woonwagenterrein. ■

Sport

Als lokaal bestuur kan je de sportclubs in je gemeente of stad ook concreet ondersteunen in het voeren van een diversiteitsbeleid. Sportclubs hebben een belangrijke rol in het vesterken van de sociale cohesie. Denken we bv. aan voetbalclub City Pirates in Antwerpen of BX Brussels in de hoofdstad. ■

2.2.6. Lokaal economisch beleid

In de lokale economie zien we ook de diversiteit van de economie steeds meer gereflecteerd, en ook daar kan de lokale overheid een gericht beleid voeren. Naast een effectieve aanpak van racisme en discriminatie, gaat in zo'n beleid ook aandacht naar het positief erkennen en ondersteunen van de economische dynamieken van een diverse samenleving.

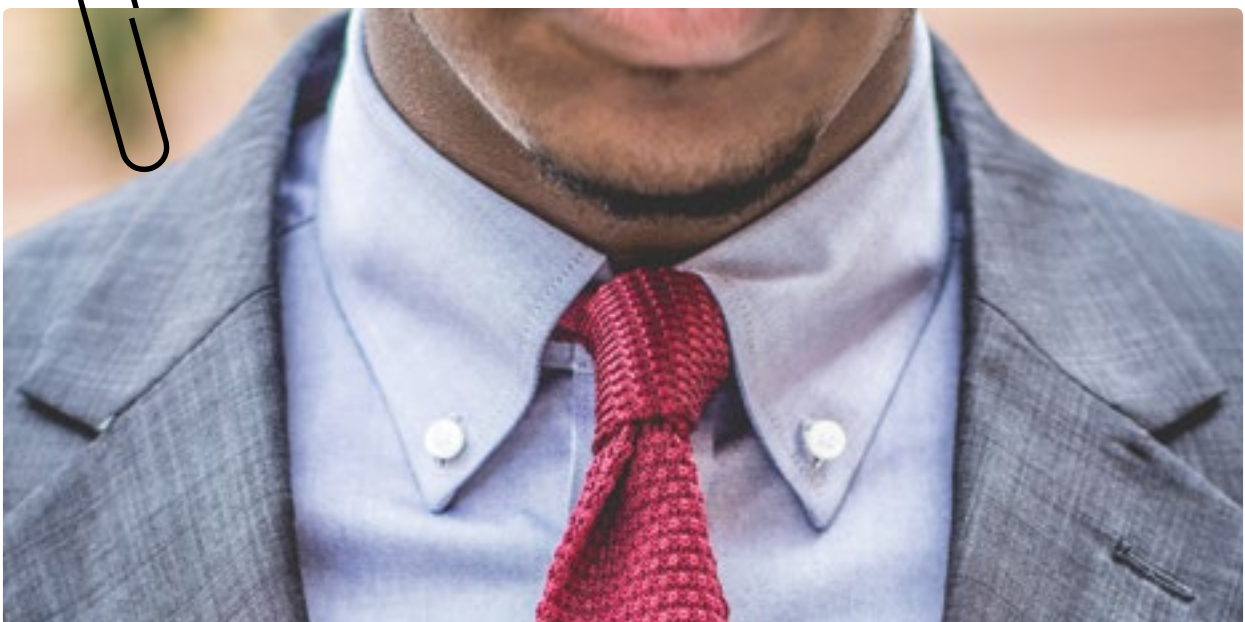
HOE AAN DE SLAG?

Ondersteun en stuur mee het ondernemerschap van je inwoners met een migratieachtergrond, b.v. door dienstverlening aan ondernemers ook meertalig te maken en door initiatieven te ondersteunen die een divers publiek tot bij de lokale ondernemingen brengt. Het is daarom zinvol om het divers bedrijfsleven **zichtbaar** te maken en te investeren in **netwerken** tussen lokaal bestuur, ondernemers en inwoners met en zonder migratieachtergrond. Bewoners en ondernemers met een migratieachtergrond beschikken dikwijls over een **breed internationaal netwerk**, en kunnen daardoor mee de internationale ontwikkelingen van het ondernemerschap in jouw stad of gemeente versterken. Bovendien kan netwerking leiden tot een beter begrip bij ondernemers van de noden en behoeften van potentiële klanten en toekomstige personeelsleden met een migratieachtergrond. Ondernemingen die weten omgaan met de superdiversiteit hebben een duurzamere toekomst.

Voer een **actief communicatiebeleid** naar ondernemers met migratieachtergrond om hen ook te laten meedingen in openbare aanbestedingsprocedures.

Zorg voor een diverse **samenstelling van lokale handelsraden** opdat die de superdiverse lokale middenstand correct weerspiegelen.

Garandeer, via een duidelijke **non-discriminatiecode** bij toekenning van handelsvergunningen, dat alle inwoners op gelijkwaardige wijze toegang krijgen tot lokale jobs maar ook tot de goederen en diensten van lokale handelaars. Opschorting of intrekking van de vergunning volgt als ongelijke behandeling via praktijktesten kan worden aangetoond.



2.2.7. Lokaal veiligheidsbeleid

Eén van de kerntaken van de overheid is waken over ieders veiligheid. De lokale overheid stuurt mee de lokale politie en brandweer aan. Daarnaast is het veiligheidsbeleid een verantwoordelijkheid van de federale overheid. Op dit moment lijkt de afstand tussen de (lokale) veiligheidsdiensten en vele vooral jonge bewoners met een migratieachtergrond groot. Als bestuursniveau dicht bij de bevolking heeft een lokaal bestuur heel wat hefboomen in handen om hiermee aan de slag te gaan, en het vertrouwen te doen groeien.

Politiekorpsen tellen bijzonder weinig agenten met een migratieachtergrond; bovendien zijn er signalen dat deze politieagenten botsen op een cultuur van wantrouwen en racisme. Ook brandweerkorpsen zijn meestal zowel etnisch als naar gender homogeen.

HOE AAN DE SLAG?

Zorg bij de veiligheidsdiensten - zowel politie als bv. brandweer – voor een personeelsbestand dat een **weerspiegeling is van de maatschappij** (zie hoger 2.1. i.v.m. divers personeelsbeleid). Nu lokale korpsen hun eigen **aanwervingsbeleid** mogen voeren, kunnen ze gebruik maken van positieve acties om de hoogstnoodzakelijke inhaaloperatie te maken in za- ke interne diversiteit. Om succesvol te kunnen rekruteren in de diverse samenleving is het noodzakelijk dat de veiligheidsdiensten een netwerk opbouwen met mensen met een migratieachtergrond. Het loont om te investeren in dialoog met o.m. het jeugd(welzijns)werk en vindplaatsgericht te netwerken (hoeveel politieagenten kwamen al over de vloer bij een lokale tempel of moskee?). De dialoog kan ook het vertrouwen doen groeien. Daardoor groeit ook het begrip voor politieacties en kunnen de politiediensten effectiever optreden.

Laat **politiediensten** actief optreden alsook inbreuken op de discriminatie- en racismewetgeving effectief sanctioneren. Garandeer een degelijke verbalisering van discriminatieklachten door het politiekorps en zet administratieve sancties in. De lokale politie hanteert een **nultolerantie voor racisme en discriminatie** binnen en door haar korps.

Voer de verplichte registratie van de reden voor aanhouding of identiteitscontrole in om **ethnic profiling** tegen te gaan. (meer info zie punt 2.1.4.)

¹ De lokale Inburgerings- en integratiemonitor, 2016:

<http://www.statistiekvlaanderen.be/monitor-lokale-inburgering-en-integratie>

² Cijfers van departement WSE op basis van de KSZ toepassing, 2012

³ Herkomstmonitor 2015: Arbeidsmarktpositie van personen met een buitenlandse herkomst op basis van administratieve gegevens.

⁴ Bron: Verslag aan het Vlaams Parlement Gelijke onderwijskansen in het gewoon basisonderwijs, 26/9/2017, <https://www.ccrek.be/NL/Publicaties/Fiche.html?id=a3841440-80c3-46b8-9d9d-a51fcc4b6b2c>

⁵ Kind en Gezin "Het kind in Vlaanderen 2016", cijfersverslag 2016

⁶ Discriminatie op de huisvestingsmarkt: onderzoek van het Minderhedenforum, 2012.

Onderzoek van UGent en VUB over discriminatie op de Brusselse huisvestingsmarkt, 2017:

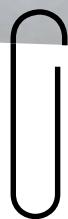
<https://www.ugent.be/nl/actueel/discriminatie-woning-brussel-naam-handicap-beperking-werkloos-pensioen.htm>

UNIA, 2015: <https://www.unia.be/nl/artikels/nieuw-onderzoek-bevestigt-discriminatie-in-huisvesting-blijft-schering-en-inslag>

MINDERHEDEN
F  **RUM**

Meer info?

Wenst u meer informatie omtrent bovenstaande aanbevelingen en adviezen,
neem dan contact met kathleen.vandendaele@minderhedenforum.be,
tel.: 02/245 88 30



Minderhedenforum vzw
Vooruitgangstraat 323/4
1030 Brussel
info@minderhedenforum.be
tel: 02/245 88 30