

# MEMORANDUM 2024

## 167 aanbevelingen voor Participatie in actie



**LEVEL**

op niveau van verbinding

# INHOUD

<b>1. Inleiding</b> .....	<b>3</b>
1.1 Wie zijn we?.....	3
1.2 Waarom dit aanbevelingsrapport?.....	5
1.3 Het belang van de participatieorganisatie .....	8
1.4 Leeswijzer.....	11
<b>2. Onze aanbevelingen in een notendop</b> .....	<b>12</b>
<b>3. Naar een evenredige en evenwaardige participatie</b> .....	<b>15</b>
3.1 Integratie en inburgering.....	16
3.2 Tewerkstelling .....	23
3.3 Onderwijs.....	34
3.4 Huisvesting .....	41
3.5 Mediabeleid en beeldvorming .....	44
3.6 Antiracisme en non-discriminatie.....	51
3.7 Beleidsparticipatie.....	57
<b>Onze vier kernwaarden</b> .....	<b>64</b>

# 1. INLEIDING

## 1.1 WIE ZIJN WE?

### Missie en visie

---

LEVL streeft naar een evenredige en evenwaardige participatie van personen met een migratieachtergrond en komt op voor hun belangen binnen alle levens- en beleidsdomeinen. We vertrekken daarbij vanuit de reële structurele drempels en noden, en de realiteit, kracht en ervaringsdeskundigheid van personen met een migratieachtergrond in Vlaanderen en Brussel.

In samenwerking met burgers, academici, private actoren, het middenveld en overheden zetten we onze brede expertise om in (beleids)adviezen en initiatieven.

Vanuit netwerkvorming, expertisedeling en -opbouw, adviseren we en werken we samen met beleidsmakers, overheden, middenveldorganisaties, (semi-)private organisaties en bedrijven om de participatie van personen met een migratieachtergrond te versterken en hun inclusie te realiseren.

### Beleidskader

---

Volgens het decreet van 7 juni 2013 betreffende het Vlaamse integratie- en inburgeringsbeleid erkent de Vlaamse Regering één participatieorganisatie. LEVL vzw werd door de voltallige Vlaamse Regering formeel erkend als de participatieorganisatie voor de beleidsperiode 2022-2026. LEVL vertrekt voor haar werking vanuit de decretale opdrachten:

- De belangen behartigen van personen van buitenlandse herkomst
- Personen van buitenlandse herkomst vertegenwoordigen ten opzichte van de Vlaamse overheid
- Beleidsaanbevelingen uitbrengen
- Lokale actoren sensibiliseren en ondersteunen bij initiatieven om de beleidsparticipatie van de personen van buitenlandse herkomst te bevorderen



LEVL houdt bij de uitoefening van deze algemene opdrachten en in het vijfjarig meerjarenplan rekening met de beleidsprioriteiten voor de participatieorganisatie zoals opgenomen in het *Ministerieel Besluit* van 11 oktober 2020:

1. stimuleren van de uitbouw van netwerken, inclusie en participatie, inclusief beleidsparticipatie, aan de samenleving;
2. zorgen voor een evenredige participatie van personen van buitenlandse herkomst aan onderwijs, werken, wonen;
3. werken aan een inclusieve samenleving, waarbij segregatie wordt tegengegaan en mensen met en niet naast elkaar leven op basis van afkomst;
4. stimuleren van ieders gelaagde identiteitsontwikkeling vanuit de gedeelde sokkel van verlichtingswaarden zoals vervat in de Grondwet en internationale mensenrechtenverdragen;
5. bestrijden van elke vorm van discriminatie en racisme;
6. inzetten op genuanceerde beeldvorming;
7. uitbouwen van een gedragen en onderbouwd beleid.

Hoewel de uitdagingen inzake de participatie van mensen met een migratieachtergrond meervoudig zijn en op verschillende manieren aangepakt kunnen worden, is bovenstaande het kader dat is voorzien door de Vlaamse overheid waarbinnen de participatieorganisatie zijn acties vormgeeft.

Meer info? [www.levl.be](http://www.levl.be)



## 1.2 WAAROM DIT AANBEVELINGSRAPPORT?

**9 juni 2024** is het zover, dan gaat de Belgische bevolking stemmen. In aanloop naar die verkiezingen presenteert LEVL dit aanbevelingsrapport, met een specifieke focus op het vertegenwoordigen van de belangen van mensen met een migratieachtergrond in onze samenleving. De aanbevelingen van LEVL zijn gebaseerd op het streven naar een inclusieve en gelijkwaardige samenleving, waarin gelijke kansen voor iedereen centraal staan. De ontwikkeling van dit aanbevelingsrapport in aanloop naar de verkiezingen is eveneens in overeenstemming met onze decretale opdrachten.

Elke nieuwe verkiezingseditie wordt gekenmerkt door verandering en is bovendien een kans om uitdagingen op scherp te stellen en oplossingen actief aan te reiken. Met dit rapport beogen we vooral een robuust platform te bieden aan de stem van mensen met een migratieachtergrond, en aan de zorgen en/of uitdagingen die zij tegenkomen. Het voornaamste doel is die kwesties vervolgens te integreren in het politieke discours en in de ambities van een nieuwe legislatuur. Het gaat hier echter niet louter om “aandacht hebben voor” deze bekommernissen; het is noodzakelijk dat ze concreet worden omgezet in beleidsmaatregelen die structureel en op de lange termijn worden verankerd.

De gigantische etnische kloof en de vaak precaire of maatschappelijk kwetsbare positie<sup>1</sup> van personen met een migratieachtergrond in Vlaanderen en Brussel vraagt namelijk van beleidsmakers dat ze specifieke aandacht besteden aan de unieke positie van die groep. We willen van Vlaanderen en Brussel een plek maken waar mensen met een migratieachtergrond evenredig en evenwaardig kunnen participeren in alle domeinen van de samenleving en in het beleid. Een plek waar mensen erkend worden in hun meervoudige identiteit en waar geen plaats is voor racisme en discriminatie.

---

<sup>1</sup> Met de term 'maatschappelijke kwetsbare positie van personen met een migratieachtergrond' verwijst LEVL geenszins naar deze doelgroep als slachtoffers. LEVL gelooft in de collectieve veerkracht van deze sterk gediversifieerde doelgroep. Wanneer zij deze term hanteert verwijst ze echter naar de situatie waarin deze personen, buiten hun wil om en binnen de huidige maatschappelijke context, minder kansen en mogelijkheden hebben om evenredig en evenwaardig te participeren in de samenleving, en waarin ze meer blootgesteld zijn aan risico's van armoede, uitsluiting, discriminatie en racisme. Deze situatie wordt beïnvloed door factoren als het land van herkomst en of oorsprong, de verblijfsstatus, de taalvaardigheid, het opleidingsniveau of al dan niet gevalideerde opleidingen of erkende diploma's, de arbeidsmarktpositie, de gezondheidstoestand, geloofsovertuiging, genderidentiteit, culturele identiteit, toegang tot sociale netwerken, socio-economische context, en vooroordelen en discriminatie door de omgeving. Deze uiteenlopende realiteiten werken op elkaar in en versterken elkaar. De maatschappelijke kwetsbare positie van personen met een migratieachtergrond kan leiden tot een gevoel van onbehagen, tot een realiteit van verminderd mentaal welzijn, tot een situatie van onzekerheid en ongelijkheid, en tot verscheidene vormen van uitsluiting. Dit alles heeft op zijn beurt een negatieve impact op mensen hun welzijn, integratie en burgerschap.

Dat is allemaal noodzakelijk omdat Vlaanderen en Brussel nu eenmaal een superdiverse samenleving zijn. De superdiversiteit wordt enerzijds gekenmerkt door een **kwantitatieve toename** van het aantal mensen met een buitenlandse herkomst. De meest recente cijfers van Statbel tonen aan dat in Vlaanderen 24,1% van de bevolking een buitenlandse achtergrond<sup>2</sup> heeft, van wie 10% niet de Belgische nationaliteit heeft. In Brussel liggen die aandelen nog hoger: 39,1% van de inwoners van het Brussels Hoofdstedelijk Gewest heeft een buitenlandse achtergrond en maar liefst 35,3% heeft er niet de Belgische nationaliteit.

Anderzijds betekent superdiversiteit ook een toenemende **diversificatie binnen de diversiteit**. Onder de migranten die naar België komen, zien we onderling grote verschillen in de herkomstlanden en in migratiemotieven: verschillende van die fenomenen maken dat je in Vlaanderen en Brussel een groeiende diversiteit ziet tussen groepen onderling, maar ook binnen de groepen en gemeenschappen zelf. Er is dus niet alleen een toenemende diversiteit inzake etnische herkomst, ook op vlak van religie, taal, verblijfsstatuut, en culturele en socio-economische achtergrond zien we grote verschillen<sup>3</sup>.

Wanneer we de algemene participatie van die groep onder de loep nemen, zien we echter schrijnende cijfers op het vlak van tewerkstelling, onderwijs, huisvesting en andere levensdomeinen (zie Bijlage Omgevingsanalyse Cijfers en onderzoek).

De afgelopen jaren is de kwetsbare positie van personen met een migratieachtergrond zichtbaarder geworden en verzwakt door onder andere de covid-pandemie. Covid-19 heeft op elk van ons impact gehad, maar op mensen met een migratieachtergrond was de negatieve impact veel groter. In een aantal beleidsdomeinen is die bovendien blijvend. We zien dat in de gezondheidscijfers, de tewerkstellingscijfers en in de stijging van meldingen van racisme en discriminatie<sup>4</sup>.

2 Buitenlandse achtergrond: de term wordt bij Statbel als volgt gedefinieerd: Niet-Belg, Belg met een buitenlandse eerst geregistreerde nationaliteit, personen met een Belgisch eerst geregistreerde nationaliteit maar minstens een van beide ouders met een buitenlandse eerst geregistreerde nationaliteit.

3 D. GELDOLF, *Superdiversiteit*, 2013.

4 Gezondheid: 70% oversterfte bij de groep met een Subsaharaanse-Afrikaanse achtergrond tijdens de eerste pandemiegolf, tegenover 7% bij de autochtone groep.  
Werk: Van de werkenden geboren buiten de EU verloor 29% het werk. Dubbel zoveel als bij de werkenden van Belgische origine.  
Racisme en discriminatie: het aantal meldingen in verband met zogenaamde raciale kenmerken klom vorig jaar met 49,5% naar maar liefst 3.684 meldingen.

Daarnaast bevestigen veel gebeurtenissen, incidenten, en onderzoeks- en surveyresultaten dat er nog veel ongelijkheid, stereotypen, racisme en discriminatie heersen. Denk aan het hoge aantal meldingen inzake discriminatie, de vele signalen over het mentaal welzijn van mensen met een migratieachtergrond, de vele getuigenissen en de vastgestelde discriminatiecijfers bij sectorspecifiek onderzoek enz.

Bovendien worden personen met een migratieachtergrond veelal geconfronteerd met uitsluitingsmechanismen die meervoudig<sup>5</sup> en intersectioneel<sup>6</sup> zijn. Het gaat onder meer om uitsluiting op de kruispunten van multiële obstakels: bijvoorbeeld socio-economische status, verblijfsstatuut, gender(oriëntatie), herkomst, leeftijd en/of religie.

Gezien deze kwetsbare positie van personen met een buitenlandse herkomst, schuiven we concrete beleidsaanbevelingen naar voren om samen, als samenleving, stappen vooruit te zetten.

Samenvattend pleit LEVL dus voor een evenredige en evenwaardige participatie van personen met een migratieachtergrond in alle levensdomeinen. Meer specifiek met een focus op tewerkstelling, wonen en onderwijs, maar ook op transversale thema's, zoals integratie en inburgering, antiracisme en non-discriminatie.

5 Meervoudige discriminatie: wanneer iemand op grond van meerdere criteria wordt gediscrimineerd en die discriminaties vinden afzonderlijk en op verschillende tijdstippen en/of gelijktijdig plaats. Die ongelijke behandelingen kunnen bij elkaar opgeteld, maar ook van elkaar gescheiden worden.

6 Intersectionele discriminatie: we spreken van intersectionele discriminatie wanneer verschillende discriminatiecriteria gelijktijdig op elkaar inwerken en onscheidbaar worden, door de wisselwerking met een bepaalde context die iemand kwetsbaarder maakt dan anderen in eenzelfde context.

## 1.3 HET BELANG VAN DE PARTICIPATIEORGANISATIE

De participatieorganisatie dient zich binnen de grenzen van haar decretaal kader (zie 1.1.) focussen op dat waar ze structurele uitdagingen ziet met betrekking tot de participatiegraad van mensen met een migratieachtergrond in onze samenleving. Zij dient eveneens niet weg te kijken van de verschillende oorzaken die daaraan ten grondslag liggen. Haar opdracht is net om die uitdagingen en hindernissen te detecteren, hun oorzaken te analyseren en mogelijke oplossingen aan te reiken, zowel naar beleid als naar andere impactvolle actoren op het terrein.

Gezien de huidige maatschappelijke context en de reeds bestaande etnische kloof, met name binnen de hefboomdomeinen, mag het belang van het bestaan van de participatieorganisatie niet onderschat worden.

De organisatie bundelt kennis en expertise over de participatie van mensen met een migratieachtergrond. Vaak is die kennis versnipperd over verschillende bevoegdheden, instellingen en beleids- en levensdomeinen. Binnen een constructief partnerschap deelt de organisatie deze kennis en expertise met actoren op het terrein en met beleidsmakers, waardoor zij een sterke, informerende en ondersteunende partner wordt.

Het is belangrijk te beseffen dat de etnische kloof zichzelf niet oplost, noch verdwijnt door weg te kijken of door de expertiseorganisatie te schrappen. Integendeel, gebrek aan kennis van en inzicht in gerichte en impactvolle maatregelen zullen leiden tot groeiende uitdagingen en daardoor tot toenemende maatschappelijke spanningen. Daarom moeten de Vlaamse overheid en andere actoren het bestaan van de participatieorganisatie zien als een ondersteuning in beleidsvoorbereidend werk, beleidsontwikkeling en -evaluatie, en als een kennisknooppunt met betrekking tot uitsluiting en participatie van onze doelgroep.



Naast het bundelen en doorgeven van kennis brengt de participatieorganisatie ook haar ervaringsdeskundigheid in. Deze ervaringsdeskundigheid slaat de brug tussen verschillende werkelijkheden; zowel tussen gemeenschappen onderling als tussen beleidsmakers en mensen met een migratieachtergrond. De organisatie brengt zo ook andere en nieuwe perspectieven binnen, wat essentieel is voor innovatie.

Door ervaringsdeskundigheid centraal te stellen en het belang ervan te erkennen stappen we ook weg van een slachtofferhouding. Het geeft de regie terug in handen van de mensen zelf, zowel in het detecteren van de uitdagingen als in de ontwikkeling van oplossingen. Daarom is ervaringsdeskundigheid onmisbaar in de uitbouw van beleid, in beleidsvoorbereidend werk, en ter evaluatie.

Dat de participatieorganisatie daarnaast ook een kleine maar sterke netwerkorganisatie is in het Vlaamse landschap, is een troef en een meerwaarde voor haar vele netwerkpartners. Zo kan ze snel linken leggen tussen actoren op het terrein en een brug vormen tussen beleid en het brede middenveld. Maar ze kan ook proactief de hand reiken aan sociale partners, ondernemingen en Vlaamse departementen, aan de slag gaan rond onderzoek en analyse met academici, en in contact treden met brugfiguren uit een zeer heterogene en sterk gediversifieerde doelgroep. Dat netwerkgegeven in al zijn gelaagdheden maakt van de participatieorganisatie een lerend platform voor Vlaanderen waar kennis binnen het brede netwerk gedeeld en opgeschaald kan worden.

Dat Vlaanderen beschikt over één participatieorganisatie die instaat voor de belangenbehartiging van personen van buitenlandse herkomst past ook in een lange Vlaamse traditie van decretale inbedding van onafhankelijke belangenbehartigers (onder andere Vlaamse Scholierenkoepel, Vlaamse Vereniging Studenten, huurdersverenigingen, Netwerk tegen Armoede, NOOZO). Ze wordt onder andere gekenmerkt door democratische besluitvormingsprocessen, consensusgerichte werking, aandacht voor minderheidsgroepen binnen de minderheden en aandacht voor het belang van politieke participatie. Verschillende groepen horen en zo de verscheidenheid aan perspectieven binnenbrengen, is een verrijking voor het inclusieve Vlaamse beleid en kan de doeltreffendheid van datzelfde beleid alleen maar ten goede komen.

Tegelijkertijd is Vlaanderen daarin ook een voorbeeld en unieke speler, aangezien ze een van de weinige regio's in Europa is die beschikt over een dergelijke decretaal verankerde partner. In die zin wordt het bestaan van een participatieorganisatie op Europees niveau regelmatig aangehaald als goede praktijk. Ook het huidige EU anti-racism action plan 2020-2025 en het bredere Europese beleid met betrekking tot racismebestrijding benadrukt het belang van een sterke belangenbehartiging uit het middenveld in partnerschap met nationale, regionale en lokale overheden. Het Europese niveau roept de lidstaten op tot sterke samenwerking met, en versterking en ondersteuning van het middenveld om de participatie en vertegenwoordiging van personen met een migratieachtergrond te vergroten.<sup>7</sup>

Op nationaal niveau benadrukken ook [het SERV-advies van februari 2021](#) en een aantal VLOR-adviezen ([Advies over de wijziging van het Integratie- en Inburgeringsdecreet](#); [Advies over participatie op school](#); [Advies over het participatiedecreet](#)) het belang van de participatieorganisatie in een vertegenwoordigende mandaat, om op die manier hun ervaringsdeskundigheid mee te nemen in de uitbouw van het beleid.

Daarnaast wordt in het doelstellingenkader van het [Horizontaal Integratie en Gelijke Kansen Beleidsplan 2020-2024](#) met betrokkenheid van alle Vlaamse beleidsdomeinen het belang van beleidsparticipatie, met name in doelstelling 7, nogmaals benadrukt, waarbij men aangeeft dat alle Vlaamse instellingen daarop moeten inzetten.

Tot slot is het voor een Vlaamse overheid nodig om te kunnen samenwerken met een deskundige en betrouwbare partner om de participatie van mensen met een migratieachtergrond te verbeteren binnen de hefboomdomeinen en de vele andere levensdomeinen. Het is bij uitstek de participatieorganisatie die deze rol heeft, omdat zij de ervaringen, de uitdagingen en de noden van een sterk gediversifieerde doelgroep kent en vertegenwoordigt. Dankzij haar ondersteuning kan het beleid uitsluiting tegengaan en gelijkheid bevorderen.

---

<sup>7</sup> [https://commission.europa.eu/strategy-and-policy/policies/justice-and-fundamental-rights/combating-discrimination/racism-and-xenophobia/eu-anti-racism-action-plan-2020-2025\\_en](https://commission.europa.eu/strategy-and-policy/policies/justice-and-fundamental-rights/combating-discrimination/racism-and-xenophobia/eu-anti-racism-action-plan-2020-2025_en)  
[https://www.europarl.europa.eu/doceo/document/TA-9-2022-0057\\_NL.html](https://www.europarl.europa.eu/doceo/document/TA-9-2022-0057_NL.html)

## 1.4 LEESWIJZER

Dit rapport bestaat uit telkens een **korte situering** van de positie van personen met een migratieachtergrond per levensdomein. Voor een uitgebreide analyse verwijzen we u door naar de bijlage die een uitgebreide omgevingsanalyse bevat.

We formuleren **aanbevelingen met betrekking tot de beleidsdomeinen integratie en inburgering, tewerkstelling, onderwijs, huisvesting, mediabeleid en beeldvorming, antiracisme en non-discriminatie, en beleidsparticipatie.**

De aanbevelingen zijn gericht op de onderstaande niveaus:

- op niveau van Vlaanderen
- op federaal niveau

Een aantal daarvan zijn ook geschikt als inspiratie voor het lokale niveau.



## 2. ONZE AANBEVELINGEN IN EEN NOTENDOP

### 3.1 INTEGRATIE EN INBURGERING

- Maak werk van inclusie en toegankelijkheid als rode draad doorheen het integratie- en inburgeringsbeleid.
- Stimuleer taalverwerving op zowel formeel als informeel niveau en zet daar langduriger op in. Ook na het behalen van het integratietraject moet blijvend aandacht zijn voor laagdrempelige taalverwerving.
- Zet naast een inschrijving bij VDAB/Actiris meer in op effectieve maatregelen die de toegang tot de arbeidsmarkt voor nieuwkomers vergemakkelijken.
- Zorg voor een zinvolle, kwaliteitsvolle en waardevolle vierde pijler (participatie- of netwerktraject).

### 3.2 TEWERKSTELLING

- Positieve acties zijn nodig als tijdelijke en proportionele voorrangmaatregelen. Daarnaast zijn ook programma's noodzakelijk die de feitelijke ongelijkheid van personen met een buitenlandse herkomst wegwerken in één of meer aspecten van hun sociaal-economische leven. Concrete maatregelen van tijdelijke aard zijn nodig gedurende trajecten naar werk én op de arbeidsmarkt, en op micro-, meso- en macroniveau.
- Zet overheden, overheidsopdrachten en subsidies in om diversiteit te bevorderen.
- Van krapte op de arbeidsmarkt naar een evenredige en evenwaardige arbeidsdeelname: er is nood aan een daadkrachtig activeringsbeleid met focus op activeringsmaatregelen.
- Overheden en ondernemingen moeten inzetten op een sterk en duurzaam verankerd preventiebeleid.
- Correspondentietesten worden beschouwd als noodzakelijke opsporings- en handhavingsinstrumenten en hebben daarmee ook een preventieve en sensibiliserende functie om een mentaliteitswijziging te realiseren.
- Er is nood aan een geïntegreerde en transversale aanpak over de beleidsdomeinen heen, om verborgen hiaten bij vrouwen met een migratieachtergrond zo veel mogelijk te dichten.
- Ondersteun jongeren in hun zoektocht naar werk.

### 3.3 ONDERWIJS

- De overheid moet diverse middelen beschikbaar stellen ter ondersteuning van kinderen en ouders in het onderwijs.
- Bijkomende aandacht is nodig voor OKAN-leerlingen met betrekking tot hun psychosociaal welbevinden en de doorstroom naar regulier onderwijs.
- Een school is een afspiegeling van de samenleving. De samenleving wordt diverser en dat is dus ook meteen zichtbaar in de diversiteit binnen de leerlingenpopulatie. In het lerarenkorps is dat een ander verhaal. Inzetten op diversiteit, inclusie, antiracisme en non-discriminatie binnen zowel de lerarenopleiding als de lerarenkorpsen moet dus de rode draad zijn in dit verhaal.
- Maak van inclusieve neutraliteit realiteit door het opheffen van het verbod op levensbeschouwelijke tekenen binnen het gehele onderwijs.
- Maak beleid voor het onderwijzend personeel met een uitvoeringsbesluit van het Evenredige Arbeidsdeelname-decreet.

### 3.4 HUISVESTING

- Vlaanderen zou moeten focussen op maatregelen die ten goede komen aan de meest kwetsbare groepen.
- Zet sterk in op het bijbouwen van sociale huurwoningen.
- De discriminatie die nieuwkomers ervaren is meervoudig. In de praktijk zien we dat een buitenlandse naam, huidskleur, herkomst, een andere taal of een inkomen dat niet afkomstig is uit arbeid nog te vaak redenen zijn om te discrimineren.

### 3.5 MEDIABELEID EN BEELDVORMING

- Op vlak van beleidsvorming en regelgeving is er nood aan structurele versterking, bevordering en ondersteuning van mediabedrijven die diversiteit in beeld willen bevorderen.
- Geef mediaprofessionals in zowel de publieke als de privémedia toegang tot (gratis) aanbod van onder andere opleidingen en trainingen om representatieve beeldvorming te realiseren.
- De overheid heeft een voorbeeldfunctie en bewakende rol omtrent de acties voor een genuanceerde beeldvorming door media-actoren. Maak van diversiteit de kern en rode draad van het mediabeleid.
- Dekoloniseer het (Vlaamse) medialandschap om directe negatieve gevolgen voor mensen met een migratieachtergrond in de samenleving te minimaliseren.
- Pak online haatspraak doeltreffend aan.



### 3.6 ANTIRACISME EN NON-DISCRIMINATIE

- LEVL vraagt dat de nefaste impact die racisme en discriminatie kunnen hebben op het mentaal welzijn van kinderen en jongeren wordt erkend en aangepakt.
- Maak het bestaande wettelijk kader effectiever om discriminatie en racisme juridisch beter te bestrijden.
- Maak gelijkheidsorganen of -instellingen laagdrempelig, toegankelijk en transparant, met bijzondere focus op het nieuwe Vlaams Mensenrechteninstituut (VMRI).
- Zet in op een centraal oriëntatiepunt voor klachten en meldingen over racisme en discriminatie, maar ook op de implementatie van toegankelijke en laagdrempelige klachtenmechanismen.
- Zet actief in op de implementatie van transversale antiracistische acties en op de monitoring en evaluatie van racisme op federaal, regionaal en lokaal niveau.
- Geef als overheid het goede voorbeeld.

### 3.7 BELEIDSPARTICIPATIE

- Creëer alternatieve, inclusieve en laagdrempelige participatiekanalen en zet daar actief op in.
- Ondersteun lokaal initiatief en bottom-up participatie.
- Stimuleer participatieve beleidsvorming waarbij de input van burgers geïntegreerd wordt in het besluitvormingsproces.
- Investeer in capaciteitsopbouw en empowerment van burgers.
- Werk aan het vergroten van digitale inclusie.
- Zet in op politieke participatie en representatie van mensen met een migratieachtergrond als kiezer, als kandidaat en als mandataris.

# 3. NAAR EEN EVENREDIGE EN EVENWAARDIGE PARTICIPATIE





## 3.1 INTEGRATIE EN INBURGERING

### Situering

---

Gelijkwaardige deelname vormt een cruciaal fundament voor een samenleving waarin gelijke kansen voor iedereen, ongeacht migratieachtergrond, werkelijkheid worden. Nieuwkomers in Vlaanderen hebben behoefte aan een krachtig, toegankelijk en inclusief beleid op het gebied van integratie en inburgering, zodat zij actief kunnen participeren in de maatschappij (tewerkstelling, onderwijs, beleid, welzijn), kennis kunnen vergaren en nieuwe perspectieven voor zichzelf kunnen ontwikkelen.

**Om dat na te streven is het belangrijk om de talrijke uitdagingen en structurele drempels aan te pakken waarmee nieuwkomers worden geconfronteerd op hun weg naar optimale integratie en inburgering. Het gaat hier echter wel om tweerichtingsverkeer. Het beleid moet nauw aansluiten bij de specifieke behoeften van de doelgroep, zodat zij op hun beurt de vereiste competenties kunnen verwerven om een gelijkwaardige bijdrage te leveren aan de samenleving.**

Bij de wijzigingen aan het Vlaams integratie- en inburgeringsdecreet in 2019 doken ook heel wat nieuwe uitdagingen op. Zo is het inburgeringstraject niet langer gratis, werden gestandaardiseerde testen ingevoerd voor de trajectonderdelen NT2 en MO, is er een verplichte inschrijving bij VDAB, werd het participatie- en netwerktraject ingevoerd en werd het verplichte te behalen niveau Nederlands voor verplichte inburgeraars verhoogd naar niveau B1 mondeling.

In 2019 gaf Dr. T.M. de Waal aan dat het Vlaams inburgeringsbeleid steeds vaker gericht is op het opwerpen van drempels dan op het daadwerkelijk ondersteunen van nieuwkomers<sup>8</sup>. De verantwoordelijkheid van het slagen in een inburgeringstraject wordt daardoor steeds meer gelegd op de schouders van inburgeraars. Na het daadwerkelijk implementeren van een aantal decreetswijzigingen in 2022 en 2023 analyseert LEVL deze uitspraak, waarna het enkele aanbevelingen formuleert met een focus op de thema's: het Vlaams integratie- en inburgeringsbeleid, NT2 en taalverwerving, tewerkstelling van nieuwkomers, en maatschappelijke participatie.

---

8 T.M. DE WAAL, *Vlaanderen waagt zich op pad dat Nederlands inburgeringsbeleid deed ontsporen*, Mondiaal Nieuws, 14 oktober 2019.



## Aanbevelingen

**Maak werk van inclusie en toegankelijkheid als rode draad doorheen het integratie- en inburgeringsbeleid.**

*Nieuwkomers in Vlaanderen worden vaak geconfronteerd met verschillende uitdagingen tijdens hun integratie, afhankelijk van hun vaardigheidsniveau, hoe ze in Vlaanderen zijn aangekomen, hun talenkennis, hun onderwijsachtergrond enz. Daarnaast krijgen ze te maken met vooroordelen en discriminatie, onder andere bij het zoeken naar een woning en/of bij het vinden van een job. Om die reden moet het integratie- en inburgeringsbeleid zorgen voor het wegwerken van drempels.*

- 1** Het beleid moet rekening houden met de **verschillende intersecties** waarop nieuwkomers zich bevinden. Zo hebben bijvoorbeeld derdelanders te maken met andere uitdagingen dan EU-migranten. Ook vrouwen of niet-begeleide minderjarige vluchtelingen hebben uiteenlopende noden. Alle maatregelen moeten dus aangepast zijn aan en rekening houden met de unieke positie van verschillende subgroepen binnen een brede en erg diverse groep van nieuwkomers.
- 2** Daaraan gekoppeld moet rekening gehouden worden met de **ruime variatie aan drempels** die nieuwkomers ervaren die de mogelijke vooruitgang en/of het succesvol beëindigen van hun inburgeringstraject kunnen bemoeilijken. Dat kan bijvoorbeeld door, net zoals in Nederland, de ontheffing op basis van “bijzondere individuele omstandigheden” toe te voegen aan de redenen voor ontheffing. Vandaag kan ontheffing al op basis van studie, werk, gezondheidsredenen, zwangerschap enz. Er wordt echter nog geen rekening gehouden met de veelzijdigheid aan andere drempels die onder de eventuele nieuwe noemer “bijzondere individuele omstandigheden” zouden kunnen vallen.
- 3** In het huidige sanctioneringsbeleid moet een luik **“positieve” sanctionering** komen. Onderzoek<sup>9</sup> toont aan dat nieuwkomers doorgaans heel gemotiveerd zijn om te integreren en de taal te leren. Het niet behalen van bepaalde resultaten is vaak te wijten aan bepaalde situationele omstandigheden. Inburgeraars moeten dus meer beloond worden voor wat ze wel kunnen. Enkel afstraffen werkt demotiverend, geeft druk en werkt stressverhogend, wat uiteindelijk een negatieve impact heeft op de voortgang van hun traject<sup>10</sup>

9 L. BAKKER en M. BLOM (eds.), Inburgering: systeemwereld versus leefwereld – Evaluatie Wet inburgering 2013, Significant, 76,13 juni 2018,.

10 H. GENTIER, Het inburgeringsbeleid in Vlaanderen en Nederland: Een kritische, vergelijkende analyse (Ongepubliceerde masterproef), Universiteit Gent, 2021.



- 4** Om de toegankelijkheid van het inburgeringstraject te verbeteren, is het noodzakelijk om het **inburgeringstraject kosteloos te maken of aanzienlijk goedkoper**. Het koppelen van de socio-economische achtergrond van een inburgeraar aan de integratiekansen creëert geen stimulerende omgeving waarin die gemotiveerd wordt om actief deel te nemen aan de maatschappij. Voor vele (kwetsbare) nieuwkomers is het betaalde traject, bijkomende MO-testen en/of taaltesten, eventuele herhaling van bepaalde testen, enzovoort, een zeer hoge uitgave.
- 5** **Gezien de specifieke context die nieuwkomers onderscheidt van bijvoorbeeld personen met een migratieachtergrond uit de tweede en derde generatie** moet er **transversaal** in de beleidsprocessen inzake huisvesting, tewerkstelling, onderwijs, armoedebestrijding, enz. specifieke aandacht gaan naar nieuwkomers als belangrijke en precare doelgroep.

**Stimuleer taalverwerving op zowel formeel als informeel niveau en zet daar langduriger op in. Ook na het behalen van het integratietraject moet blijvend aandacht zijn voor laagdrempelige taalverwerving.**

*Het reguliere NT2-aanbod moet toegankelijker, diverser, langduriger en informeler gemaakt worden:*

- 6** Bied **financiële ondersteuning** voor onkosten die gemaakt worden tijdens trajectonderdelen als NT2 tijdens het verplichte inburgeringstraject (verplaatsing, kinderopvang enz.). Heb aandacht voor externe factoren die het doorlopen of afronden van het taalverwervingsproces kunnen bemoeilijken.
- 7** **Diversifieer en zorg voor kwaliteit van het taalaanbod** (voldoende digitale opties, voldoende lessen voor mensen met beperkingen, informele taalleermomenten met officiële competentiebewijzen, flexibele lestijden enz.). Onderzoek toont aan dat het aanbod nog niet voldoende is afgestemd op werkenden en werkzoekenden<sup>11</sup>.
- 8** Zorg voor voldoende aanbod met een combinatie van **taalcursussen en werkervaring opdoen of andere vaardigheden ontwikkelen**.
- 9** Zet in op meer aanbod voor **NT2-vervolgtrajecten** voor inburgeraars die het inburgeringstraject al hebben doorlopen of voor nieuwkomers die al lange tijd geen NT2-lessen hebben gevolgd. Deze langdurige inzet geeft hen niet enkel een hoger niveau Nederlands, maar biedt tegelijkertijd meer doorstroommogelijkheden op de arbeidsmarkt en/of in het hoger onderwijs. Bied daarin ook ondersteuning en begeleiding voor ex-inburgeraars.

<sup>11</sup> L. DE PAEPE, J. DE MAA & R. TEEPE, Een analyse van de trends en hiaten in het onderzoek en beleidsadvisering over de taalverwerving Nederlands als tweede taal van de afgelopen 15 jaar in Nederland en Vlaanderen, in opdracht van de Nederlandse Taalunie, 2019.





- 10** Implementeer regelmatig **monitoring en evaluatie van NT2-cursussen** en van het onderwijzend personeel om de kwaliteit en de effectiviteit te blijven garanderen. Daarnaast kunnen drempels en/of verbeteringen tijdig opgespoord worden.
- 11** Moedig aanbodverstrekkers aan om te vertrekken vanuit **een cultuursensitieve benadering** en stimuleer professionele ontwikkeling en bijscholing van het onderwijzend personeel om ervoor te zorgen dat zij de specifieke noden van de inburgeraars kunnen vervullen.
- 12** Integreer **interculturele componenten** in de aangeboden taalcursussen om inclusie en interculturele (communicatie)vaardigheden te bevorderen. Maatschappelijke oriëntatie gebeurt niet enkel tijdens de cursus MO, dergelijke thema's kunnen ook geïntegreerd aan bod komen tijdens de taallessen. Zorg er wel voor dat dit op een evenwaardige<sup>12</sup> en inclusieve manier gebeurt.

**Zet naast een inschrijving bij VDAB/Actiris meer in op effectieve maatregelen die de toegang tot de arbeidsmarkt voor nieuwkomers vergemakkelijken.**

*Noorwegen en Zweden bieden een goede praktijk wanneer het gaat over de transitie naar werk. Zo zetten ze sterk in op formele onderwijstrajecten, die vergelijkbaar zijn met onderwijskwalificerende opleidingstrajecten (OKOT).*

- *Noorwegen: midden- en hooggeschoolde inburgeraars krijgen bijvoorbeeld programma's toegewezen van 3 maanden tot een jaar. Kortgeschoolde inburgeraars, vooral van jonge leeftijd (18-25 jaar), worden via deze programma's sterk aangemoedigd om een diploma secundair onderwijs te behalen.*
- *Zweden: compulsory education initiative, oftewel: verplicht onderwijs als nieuwe maatregel in het inburgeringsprogramma voor kortgeschoolde inburgeraars die niet in staat zijn werk te vinden op korte termijn.*

Aandacht zou moeten gaan naar trajecten op maat van de noden en behoeften van kortgeschoolde inburgeraars, met de focus op formeel onderwijs, aangezien bij werkgevers in Vlaanderen de voorkeur uitgaat naar Belgische diploma's.

<sup>12</sup> Lesgeven over andere (niet-Westerse) culturen vergt een voorzichtige aanpak waarin alle culturen als evenwaardig worden beschouwd. Dat wil zeggen: lesgeven op een niet-eurocentrische manier.



- 13** Vanuit Vlaanderen kunnen nieuwkomers die in aanmerking komen, gescreend en begeleid worden naar een aangepast formeel onderwijs. Het is belangrijk dat verschillen in onderwijs vroeg genoeg en effectief worden aangepakt in het integratieproces, om zo alle nieuwkomers uit te rusten met de basisvaardigheden die nodig zijn om te kunnen functioneren op de Vlaamse arbeidsmarkt en in de Vlaamse samenleving. Daarom moet er onmiddellijke remediërende ondersteuning zijn voor nieuwkomers, zodat zij op een zinvolle manier opgenomen worden in onderwijs- en arbeidsmarktprogramma's.
- Afstemming gebeurt met het Tweedekansonderwijs om nieuwkomers op maat en met de nodige (taal)ondersteuning te begeleiden.**
- 14** Een geïntegreerde aanpak, inclusief intake, door de agentschappen, VDAB/Actiris en OCMW's/lokale besturen is een basis voor betere begeleiding van nieuwkomers.
- 15** Houd voldoende rekening met **externe factoren en drempels** die zich voordoen bij inburgeraars, opdat de doorverwijzing naar VDAB en de inschrijving telkens nuttig zijn (bijvoorbeeld beperkte begeleidingsmogelijkheden door beperkte kennis van het Nederlands, beperkte mobiliteit, analfabetisering, gebrek aan kinderopvang, fysieke en/of mentale beperkingen enz.) en bied daarbij ook voldoende oplossingen.
- 16** Zorg voor een **laagdrempelig toegangsbeleid** bij VDAB en een **optimale gegevensuitwisseling** tussen VDAB/Actiris en het Agentschap Integratie en Inburgering, zodat de begeleiding naar werk zo efficiënt mogelijk gebeurt.
- 17** Herbekijk de **erkenningprocedures en evaluatie van buitenlandse kwalificaties** om die zo toegankelijk mogelijk te maken. Hoewel de procedure voor bijvoorbeeld diplomaerkenning voor inburgeraars vrijgesteld wordt van betaling, lopen de kosten voor de (beëdigde) vertalingen hoog op. Dat is financieel niet haalbaar voor iedereen. Daarnaast is het afhankelijk van het herkomstland moeilijker om aan bepaalde documenten te geraken (bijvoorbeeld bij landen in oorlogsgebieden).
- 18** Er is nood aan **een éénvormige toeleiding en ondersteuning richting NARIC- en EVC-testcentra** als onderdeel van het inburgeringstraject. Zorg voor meer mogelijkheden om tot een snelle en geloofwaardige indicatie van de waarde van het buitenlands studiebewijs te komen voor werkgevers. Bovendien moet er meer transparantie komen in de procedure voor toegang tot gereguleerde beroepen.
- 19** Ontwikkel een **sterkwerkend EVC-beleid**, aangepast aan nieuwkomers. Realiseer daartoe meer EVC-trajecten en aangepaste trajecten voor beroeps- en relevante deelkwalificaties, en zorg voor meer kennisdeling vanuit EVC-centra richting de agentschappen.



- 20** **Stimuleer werkgevers nog meer** om tewerkgestelde inburgeraars te ondersteunen in hun taalverwerving (bijvoorbeeld werkgevers die taalcursussen aanbieden op de werkvloer, taalcoaches voorzien, uurroosters flexibel aanpassen enz.). Zorg daarbij ook voor **(financiële) ondersteuning/compensatie**.

**Zorg voor een zinvolle, kwaliteitsvolle en waardevolle vierde pijler (participatie- of netwerktraject).**

- 21** **Ondersteun lokale besturen** voldoende zodat zij kunnen zorgen voor **een gevarieerd aanbod** aan activiteiten die waardevol, laagdrempelig en toegankelijk zijn voor nieuwkomers. Deze ondersteuning moet ook proactief gebeuren, zonder vraag van het lokaal bestuur.
- 22** De **organisaties die vierdepijleractiviteiten aanbieden, horen zicht te hebben op een cultuursensitieve benadering**. Meestal gaan kansen verloren omdat betrokkenen niet weten hoe ze om moeten gaan met individuele verschillen en/of interculturele uitdagingen. Organisaties die bereid zijn activiteiten te organiseren voor inburgeraars, zouden een beroep moeten kunnen doen op de ondersteuning door andere organisaties of lokale besturen. Die ondersteuning zou zich moeten focussen op discriminatoire obstakels, interculturele vraagstukken en racisme.
- 23** Hoewel de vierde pijler streeft naar een zinvolle, kwaliteitsvolle en waardevolle bijdrage aan de samenleving, kan het voorkomen dat een lokaal aanbod aan activiteiten niet overeenkomt met de noden en behoeften van de inburgeraar. Daarom moet er kwaliteitsvol omgegaan worden met het invullen van dergelijk aanbod. Zo moet het enerzijds mogelijk zijn om in uitzonderlijke gevallen **vrijstelling** te verlenen aan inburgeraars die geen behoeftedekkende match vinden binnen het bestaande aanbod. Anderzijds moet telkens nagegaan worden of het bestaand aanbod **voldoende groeikansen en sociale netwerkkansen** biedt.
- 24** Organisaties moeten ook proberen de **interesses, behoeften en wensen van inburgeraars voldoende in kaart te brengen** om een relevant aanbod aan te bieden dat passend is in het traject. Om te kunnen spreken van een duurzaam participatietraject, is het belangrijk om activiteiten te voorzien die dicht bij de interesses van de inburgeraar liggen. Dat zorgt voor motivatie van de inburgeraar enerzijds, en dat versterkt een relevant sociaal netwerk en de integratie in de samenleving anderzijds.



- 25** Organisaties die rechtstreeks werken met inburgeraars zouden **een stimulerende en motiverende omgeving** moeten creëren waarin inburgeraars aangemoedigd worden nieuwe vaardigheden te ontplooiën en/of bestaande professionele vaardigheden verder te versterken. Het inzien van het belang van de vierde pijler begint bij intrinsieke en extrinsieke motivatie. Organisaties zouden dat belang in de verf moeten zetten en nadruk moeten leggen op de langetermijnvisie met betrekking tot optimale integratie en inburgering.
- 26** **Vierdepijlerinitiatieven en lokale besturen zouden proactief samenwerkingen moeten aangaan met organisaties en/of bedrijven in de non-profit en de profit.** Ze zouden dergelijke bedrijven moeten aanmoedigen om een beroep, activiteit of stage te laten uitoefenen door inburgeraars.
- 27** **Zorg voor monitoring en evaluatie.** Het nauwlettend opvolgen van het traject dat inburgeraars doorlopen, kan ons meer vertellen over de effectiviteit van de vierde pijler. Op die manier krijgen we zicht op succesverhalen enerzijds en werkpunten anderzijds. Die zorgen op hun beurt voor het doorvoeren van aanpassingen en verbeteringen, wat ten slotte leidt tot het formuleren van gefundeerde beleidsaanbevelingen.



## 3.2 TEWERKSTELLING

### Situering

Internationaal vergelijkend onderzoek toont aan dat België, ondanks de krapte op de arbeidsmarkt, bijzonder slecht scoort als het gaat om de werkzaamheidsgraad van personen met een niet EU-nationaliteit. Hoewel veel EU-landen te maken hebben met een etnische kloof op de arbeidsmarkt, ligt de tewerkstellingsgraad voor personen geboren buiten de EU uitzonderlijk laag in België, in vergelijking met andere landen in de EU. De kloof tussen personen met een niet-EU-nationaliteit en de personen die geboren zijn in België is nergens in de EU zo groot (Eurostat, 2020).

*België scoort bijzonder zwak op het vlak van tewerkstelling van migranten die van buiten de EU komen. Slechts 50 procent van hen is aan het werk. Dat is het allerlaagste cijfer in Europa en een pak onder het Europees gemiddelde van 62.9 procent. UGent@work (2023)*

Er zijn ambitieuze inspanningen nodig voor personen met een migratieachtergrond om ook hun toegang tot de arbeidsmarkt en hun vroege loopbaanontwikkeling te ondersteunen.

### Aanbevelingen

**Positieve acties zijn nodig als tijdelijke en proportionele voorrangsmatregelen. Daarnaast zijn ook programma's noodzakelijk die de feitelijke ongelijkheid van personen met een buitenlandse herkomst wegwerken in één of meer aspecten van hun sociaal-economische leven. Concrete maatregelen van tijdelijke aard zijn nodig gedurende trajecten naar werk én op de arbeidsmarkt, en op micro-, meso- en macroniveau.**

**28** Omgevingen waarin diversiteit de norm is, bieden een betere bescherming tegen discriminatie. Werk maken van een diverser personeelsbestand is daarom noodzakelijk. Die diversiteit en representativiteit moet gelden voor alle functieniveaus in een onderneming. Een diverser team is immers een stap dichterbij een veilige omgeving waarin verschillen worden aanvaard. Discriminatie is bovendien niet louter





een probleem van formele ongelijke behandeling. Omdat discriminatie een structureel probleem is, kan ondanks een formeel beleid van gelijke behandelingde feitelijke ongelijkheid nog steeds hardnekkig zijn. Op ondernemingsniveau verklaart dat soort structurele ongelijkheid waarom de werkvloeren wel verkleuren, maar de kaders vaak volledig wit blijven. Of waarom een organisatie wel een non-discriminatiebeleid voert, maar toch wit blijft. Positieve acties zijn daarvoor een nuttig instrument.

Er zijn talrijke vormen van positieve acties mogelijk waarmee de overheid haar verantwoordelijkheid kan nemen **om een uiterst scheefgetrokken realiteit recht te trekken**. Overheden zouden sociale partners en werkgeversorganisaties moeten aanmoedigen en ondersteunen om positieve acties te implementeren. Daarbij kan men werk maken van streefcijfers per sector, begeleiding bieden en uitwisseling van goede praktijken organiseren. Overheden zouden ook het goede voorbeeld moeten geven door binnen het eigen personeelsbestand aan de slag te gaan met positieve acties. Voorbeelden van positieve acties zijn onder andere: voorbehouden jobplaatsen voor kansengroepen, voorrangbeleid bij gelijkwaardigheid, vacatures enkel verspreiden onder werkzoekenden die behoren tot kansengroepen, quota invoeren voor sollicitanten in de verschillende stadia van de selectieprocedures en bij de aanwerving zelf, mentorprojecten voorbehouden voor kansengroepen, en stageplaatsen voorbehouden voor personen met een migratieachtergrond, met opvolging en met de mogelijkheid tot aanwerving.

### Zet overheden, overheidsopdrachten en subsidies in om diversiteit te bevorderen.

- 29** De Vlaamse overheid moet zelf **een afspiegeling van onze superdiverse samenleving** zijn. Ze heeft een voorbeeldfunctie. Dat doel kan gerealiseerd worden met behulp van interne bindende streefcijfers voor het overheidspersoneel die overeenstemmen met de huidige diversiteit in de Vlaamse samenleving. Zolang die streefcijfers niet zijn behaald, zou de Vlaamse overheid gebruik moeten maken van ambitieuze positieve acties.
- 30** Overheden verplichten het hebben en uitvoeren van **een diversiteitsplan of een positieveactieplan** als uitvoeringsvoorwaarde voor diensten of werken. Daarvoor is het noodzakelijk dat ondernemingen die willen samenwerken met de overheid een diversiteitsplan kunnen voorleggen met concrete streefcijfers.
- 31** De Vlaamse overheid en lokale besturen stappen af **van diplomagericht** rekruteren. De vraag naar diploma's is enkel nodig bij specifieke beroepen.



**32 Inclusieve neutraliteit** zou de norm moeten zijn. Neutraliteit staat voor een neutrale en klantvriendelijke dienstverlening naar alle burgers. Neutraliteit zit niet in uiterlijke verschijning, maar in de kwaliteit van de dienstverlening. Overheden moeten het goede voorbeeld geven. Het verbod op levensbeschouwelijke tekenen wordt daarom afgeschaft. Levensbeschouwelijke diversiteit mag niet als bedreiging worden bestempeld. In plaats daarvan is inclusieve neutraliteit nodig die superdiversiteit omarmt.

**Van krapte op de arbeidsmarkt naar een evenredige en evenwaardige arbeidsdeelname: er is nood aan een daadkrachtig activeringsbeleid met focus op activeringsmaatregelen.**

**33 Data en monitoring** zouden centraal moeten staan om tewerkstellingsmaatregelen gericht op personen met een migratieachtergrond concreet vorm te geven. Wetenschappelijke inzichten over personen met een migratieachtergrond zijn essentieel om het arbeidsmarktbeleid *evidence-informed* vorm te geven en blijvend af te stemmen op de realiteit. Op deze manier wordt de potentiële arbeidsreserve naar werk ondersteund vanuit expertise van de verschillende groepen in de potentiële arbeidsreserve – en niet vanuit stereotypering en stigma.

**34** Zorg voor **monitoring en rapportering** van de tewerkstelling van personen met een migratieachtergrond bij de Vlaamse overheid, de lokale besturen en zeker ook binnen het onderwijs, en ontwikkel overeenkomstige acties om evenredige arbeidsdeelname te realiseren.

**35** Personen met een migratieachtergrond moeten in gelijke mate aanspraak kunnen maken op **activeringsmaatregelen**. Om de ondervertegenwoordiging van etnisch-culturele minderheden op de arbeidsmarkt weg te werken, is er niet alleen nood aan bindende streefcijfers van personen met een migratieachtergrond in begeleidingen, opleidingen, vacatureverwijzingen, werkplekklaren en tewerkstellingsmaatregelen, maar ook in de uitstroom naar werk. De streefcijfers moeten ook doorgetrokken worden naar tenderpartners.



- 36** Het beleid moet ervoor zorgen dat alle kwetsbare werkzoekenden met een migratieachtergrond op een evenredige manier gebruik kunnen maken van de talrijke activeringsmaatregelen, los van hun wettelijk statuut. Ook zou het beleid een kwaliteitsvolle arbeidsbemiddeling voor iedereen moeten garanderen. Werkzoekenden met een migratieachtergrond mogen niet blijven hangen in lange tewerkstellingstrajecten die enkel gericht zijn op begeleiding en oriëntatie. Opstappen die nauw aansluiten bij de arbeidsmarkt, zoals professioneel gerichte opleidingen, Individuele Beroepsopleidingen (IBO's), Onderwijskwalificerende Opleidingstrajecten (OKOT) en duaal leren moeten meer naar voren geschoven worden in tewerkstellingstrajecten. Daarbij zijn monitoring en streefcijfers belangrijke elementen van een effectief tewerkstellingsbeleid.
- 37** Discriminatie is bij wet verboden en strafbaar. Bestrijden van discriminatie moeten dus gebeuren door **handhaving**. Recidiverende bedrijven waarover klachten binnenkomen, worden onvoldoende in kaart gebracht. Dat komt doordat de interne klachteninstanties van interimkantoren, (tender-)partners, VDAB, de inspectie en het Vlaams Mensenrechteninstituut niet aan elkaar gelinkt zijn. De straffeloosheid bij discriminatie wordt mee in stand gehouden door het gebrek aan samenwerking tussen de klachteninstanties. Binnen haar eigen werking moet VDAB bij klachten of vermoedens van discriminatie daar zelf onderzoek naar doen en voor de opvolging ervan actief samenwerken met het Vlaams Mensenrechteninstituut. Daar waar er een samenwerkingsakkoord is met andere klachteninstanties moet VDAB daartoe ook de mogelijkheid krijgen.

**Overheden en ondernemingen moeten inzetten op een sterk en duurzaam verankerd preventiebeleid<sup>13</sup>.**

- 38** **Zorg voor een verplicht preventiebeleid inzake discriminatie en racisme voor elke onderneming**
- De welzijnswetgeving verplicht vandaag alle ondernemingen tot een preventiebeleid. Ondernemingen moeten een globaal preventieplan opstellen met jaarlijkse actieplannen. Ze moeten op regelmatige basis risicoanalyses uitvoeren die peilen naar de psychosociale risico's voor werknemers en voorzien in vertrouwenspersonen en preventieadviseurs. Verder zijn ze verplicht om de informele en formele klachtenprocedures in detail te beschrijven in hun arbeidsreglement. Dit verplichte preventiebeleid houdt echter nog weinig of geen rekening met de specifieke risico's en uitdagingen die discriminatie en racisme met zich meebrengen. Bovendien is het kader van de welzijnswet ook vooral gericht op het verbeteren van persoonlijk

13 M. AIT HMEID, Beleidsdossier LEVL - Discriminatie op de werkvloer, 2021.



welzijn en van interpersoonlijke relaties op de werkvloer. Het houdt weinig rekening met het rechtenperspectief dat noodzakelijk is voor een antidiscriminatiebeleid. Zo is het vandaag als slachtoffer van discriminatie niet mogelijk om via een formele klachtenprocedure bij een preventiedienst bescherming te krijgen tegen represailles. Wanneer een onderneming kampt met racisme op de werkvloer, dan zal dat zich vaak ook uiten in het aanwervingsbeleid, of ten aanzien van freelancers of zelfs klanten. Een preventiebeleid inzake discriminatie en racisme moet daarom een totaalaanpak bieden en maatregelen en acties bevatten om discriminatie te voorkomen in alle facetten van de bedrijfsvoering. Wanneer er toch inbreuken komen op de discriminatie en racismewetgeving, moet er voldoende rechtsbescherming zijn voor slachtoffers, omstanders, getuigen en klokkenluiders. Daarnaast moeten slachtoffers ook zicht hebben op rechtsherstel.

We bepleiten daarom de opname van een verplicht preventiebeleid voor ondernemingen inzake discriminatie en racisme, in de federale discriminatie en racismewetgeving.

Een dergelijk preventiebeleid moet minimaal volgende zaken bevatten:

- ▶ Verplichte periodieke risicoanalyses om de omvang van discriminatie en racisme in kaart te brengen in de verschillende geledingen en facetten van de arbeidsrelatie en de bedrijfsvoering. Een verplicht preventieplan inzake discriminatie en racisme dat de pijnpunten uit de risicoanalyse zal remediëren.
- ▶ De verplichting om interne en externe meldingsprocedures uit te werken en op te nemen in het arbeidsreglement. Die moeten voldoen aan een aantal minimale vereisten die voortvloeien uit de antidiscriminatiewet en de rechtspraak.
- ▶ Voor de uitwerking van dat preventiebeleid inzake discriminatie en racisme kunnen ondernemingen een beroep doen op de externe preventiediensten, op voorwaarde dat die daarvoor grondig worden opgeleid.
- ▶ Ondernemingen moeten daarnaast voor het uitwerken van hun preventiebeleid inzake discriminatie en racisme uiteraard ook een beroep kunnen doen op andere instanties. Om ervoor te zorgen dat ondernemingen ook gebruik kunnen maken van bestaande meldingsprocedures (bijvoorbeeld inzake psychosociale risico's, integriteit of klokkenluidersmeldingen), moeten die ook aangepast worden aan de minimumvereisten vanuit het discriminatierecht.

**39** Het beleid moet zorgen voor structurele en duurzame ondersteuning bij het opstellen en uitrollen van dergelijk verplicht preventiebeleid.



- 40** Het beleid stimuleert ondernemingen om te zorgen voor:
- ▶ sterke interne en externe meldings- en klachtenprocedures die betere bescherming bieden
  - ▶ een antidiscriminatie gedragscode die afdwingbaar is
  - ▶ kwalitatieve non-discriminatie training voor alle werknemers, gegeven door organisaties met de nodige (inhoudelijke en ervarings)deskundigheid

**Correspondentietesten worden beschouwd als noodzakelijke opsporings- en handhavinginstrumenten en hebben daarmee ook een preventieve en sensibiliserende functie om een mentaliteitswijziging te realiseren.**

*Onderzoeken en sectorale overeenkomsten onderstrepen het significant belang van correspondentietesten. In lijn met het addendum Non-discriminatie en inclusie voor de periode 2021-2023, de recente generatie sectorconvenanten, en onze uitgebreide ervaring met correspondentietesten, onder andere binnen de context van het addendum Non-discriminatie en inclusie, zetten we hier enkele essentiële overwegingen en aanbevelingen over dit vraagstuk uiteen. Wij adviseren dan ook ten zeerste om deze aanbevelingen op te nemen in het addendum Non-discriminatie en inclusie binnen de sectorconvenanten.*

### Periodieke monitoring voor ondervertegenwoordigde groepen

- 41** **Verplicht periodieke correspondentietesten** als monitoringinstrument moedigen sectoren aan om gegevens over correspondentietesten bij te houden en te analyseren, om zo discriminatietrends te identificeren. Het is van groot belang om periodieke rapporten over deze gegevens te verplichten als onderdeel van sectorconvenanten.
- 42** Zorg voor verplichte vervolgtesten voor organisaties die slecht scoren, met als doel de sectoren die het goed doen minimaal te belasten. Het is cruciaal om onafhankelijke instanties te creëren die de naleving van anti-discriminatie wetgeving monitoren en handhaven.
- 43** Het is van essentieel belang om gerichte aandacht te besteden aan monitoring van de daaropvolgende acties en of actieplannen, vooral bij de meest kwetsbare groepen die ondervertegenwoordigd zijn op de arbeidsmarkt. Leg specifieke focus op **personen met een migratieachtergrond** om gelijke kansen te waarborgen en inclusieve maatregelen te implementeren. Deze discriminatiegrond zou een verplicht onderdeel moeten vormen van de nulmeting en/of opvolgmeting.



### Blijf werken met addenda voor een sectorspecifieke benaderingen en flexibiliteit

- 44** In het streven naar optimale effectiviteit en duurzame ontwikkeling van correspondentietesten binnen diverse sectoren, wordt ten eerste aanbevolen om te blijven werken met addenda. Die aanpak biedt de noodzakelijke flexibiliteit om correspondentietesten op een doeltreffende wijze te benutten en verder te ontwikkelen. Een belangrijk aspect daarvan is sectorspecifieke benaderingen ontwikkelen voor correspondentietesten, waardoor de unieke kenmerken en uitdagingen voor elke branche worden geïntegreerd.
- 45** Voor de volgende generatie correspondentietesten binnen sectorconvenanten zou de initiële ervaring de basis moeten zijn. Daarbij moet de timing en het budget (financiering op maat van de sectorale realiteit) aangepast worden om de effectiviteit te vergroten. Het streven naar een langere looptijd van sectorconvenanten biedt sectorconsulenten een breder perspectief, wat van belang is voor het waarborgen van continuïteit en het bevorderen van kennisretentie en expertiseontwikkeling binnen de sectorfondsen.

### Rapporteringsplicht en transparantie

- 46** Sectoren maken gebruik van subsidies, en de burger heeft het recht daarover geïnformeerd te worden. Leg daarom een **rapporteringsplicht en transparantie** op met betrekking tot de resultaten. Dat kan ook een sensibiliserend effect hebben. We denken daarbij aan verplichte rapportagevereisten, waarbij sectoren de resultaten van het onderzoek publiekelijk moeten delen (zonder inbreuk te maken op de privacy van individuen). Het is daarom belangrijk om duidelijke richtlijnen te stellen over welke gegevens nodig zijn en hoe die gerapporteerd moeten worden, zodat bedrijven helderheid hebben over de te volgen procedures. Daarnaast zouden de sectoren ook transparant moeten zijn over de genomen acties.
- 47** Om een zinvolle vergelijking tussen sectoren mogelijk te maken, is standaardisatie van discriminatiegronden een mogelijke oplossing. Daarbij moet rekening gehouden worden met de verscheidenheid in sectorgroottes, functies en openstaande vacatures. Het streven naar uniformiteit in deze criteria draagt bij aan een nauwkeurige beoordeling van prestaties en maakt een gefundeerde evaluatie van de effectiviteit van antidiscriminatie-initiatieven mogelijk.

### Sancties en erkenning

- 48** De resultaten van correspondentietesten zouden gepaard moeten gaan met een doeltreffend actieplan, waarbij passende **sancties** worden opgelegd aan organisaties die systematisch blijven discrimineren.



**49** Om de impact van dit beleid te versterken, wordt voorgesteld om **erkenning** te bieden in de vorm van een inclusiviteitslabel aan bedrijven en sectoren die uitmuntende prestaties leveren op dit gebied. Het toekennen van een dergelijk label kan fungeren als een motivatie voor organisaties om diversiteit en inclusie proactief te bevorderen.

**Er is nood aan een geïntegreerde en transversale aanpak over de beleidsdomeinen heen, om verborgen hiaten bij vrouwen met een migratieachtergrond zo veel mogelijk te dichten.<sup>14</sup>**

*Er is nood aan een **ambitieuze en transversale aanpak over de beleidsdomeinen heen, gelinkt aan welzijn, armoede, onderwijs, inburgering en integratie, huisvesting, mobiliteit en werk.***

*Voor **vrouwen met een migratieachtergrond** liggen de tewerkstellingscijfers bijzonder laag. De werkzaamheidsgraad van vrouwen die buiten de EU geboren zijn, behoort tot de allerlaagste van Europa. In Vlaanderen is de werkzaamheidsgraad van vrouwen met een niet-EU origine 47,9% tegenover 74,9,0% bij vrouwen van Belgische origine.*

**50** Het lage gebruik van verlofregelingen bij vrouwen met een zwakke arbeidsmarktpositie geeft **aan dat de huidige verlofregelingen de combinatie van gezin en werk slechts gedeeltelijk ondersteunen, met name voor vrouwen die al een relatief stabiele arbeidsmarktpositie hebben opgebouwd voor ouderschap<sup>15</sup>.**

**Gepaste kinderopvang** vinden is een drempel voor niet-beroepsactieve moeders met een migratieachtergrond. Om gezin en werk te combineren is een uitgebreid sociaal netwerk belangrijk. Veel vrouwen met een migratieachtergrond, vooral de eerste generatie, kunnen in mindere mate beroep doen op familie, kennissen en vrienden om hen te helpen bij zorgtaken. Dat geldt nog meer voor vrouwen na een echtscheiding. Zeker bij vrouwen die naar hier kwamen via gezinshereniging valt hun al beperkte sociaal netwerk dan bijna helemaal weg. Aangepaste, flexibele, toegankelijke en betaalbare kinderopvang is een mogelijke oplossing om de arbeidsmarktpositie van vrouwen met een migratieachtergrond te versterken.

Bovendien zijn de buitenschoolse of vakantie-opvangregelingen niet aangepast aan hen die deeltijds, in shiften of in het weekend werken. Ook dat maakt het moeilijker voor vrouwen met een migratieachtergrond om stappen te ondernemen naar de arbeidsmarkt. Voor kwetsbare, vaak anderstalige, kortgeschoolde vrouwen, is het niet vanzelfsprekend om de weg te vinden in het landschap van kinderopvang. Kinderopvang is in Vlaanderen via VDAB mogelijk voor wie een erkende opleiding, studie of stage volgt. **Verduidelijk die regierol en breidt het aanbod in kinderopvang uit.**

<sup>14</sup> Actielijst Vrouwen met een migratieachtergrond op de arbeidsmarkt, LEVL

<sup>15</sup> T. KIL, K. NEELS, J. WOOD, *Het gebruik van verlofstelsels bij moeders met een migratie-achtergrond. Belgisch Tijdschrift voor Sociale Zekerheid*, 267-285, 2016.



Kinderopvang moet worden geregeld zolang het traject naar werk van de opvoeder loopt, om continuïteit in dat traject te garanderen. Er wordt vaak gezegd dat solliciteren veel tijd kost (tot zelfs een voltijdse job). Kinderopvang wordt tijdens die zoektocht echter niet voorzien, waardoor vrouwen met kinderen minder intensief kunnen solliciteren.

**51** **Maak ruimte en tijd vrij binnen de dienstverlening van VDAB om de nodige randvoorwaarden (zoektocht naar kinderopvang, ondersteuning bij financiële drempels, aandacht voor de combinatie werk en welzijn, mobiliteitsproblemen, ...) op te vangen.** Zonder aandacht voor die randvoorwaarden kan de stap naar tewerkstelling moeilijk worden gemaakt. Het niet vervullen van de randvoorwaarden mag geen reden zijn om vrouwen naar een gering aantal opleidingen en jobs te leiden, op basis van stereotypen van hun gender en etniciteit.

**52** Het **dienstenchequesysteem** heeft fundamentele bijsturing nodig: Er zijn verschillende problemen in de dienstenchequesector die het werken als huishoudhulp steeds minder aantrekkelijk maken. Het overgrote deel van de dienstenchequemedewerkers zijn vrouwen, vaak met een migratieachtergrond, een laag inkomen en deeltijdse tewerkstelling. Aangezien de overheid het systeem heeft gecreëerd, beheert en subsidieert, heeft ze een belangrijke rol in deze sector. De overheid moet dan ook actie ondernemen en fundamentele wijzigingen aanbrengen in het dienstenchequesysteem. Zo moeten de lonen in de dienstenchequesector met minstens 1 euro per uur omhoog en er moet geïnvesteerd worden in preventie en welzijn op het werk. Bewustmaking en handhaving van antidiscriminatie- en gedragscodes zijn daarin ook belangrijk.

### Ondersteun jongeren in hun zoektocht naar werk.

*Jongeren met een migratieachtergrond, ook jongeren van de tweede generatie, vinden veel minder snel werk dan hun leeftijdsgenoten zonder een migratieachtergrond. Uit de socio-economische monitoring, 2019 van Unia, blijkt dat deze jongeren er in beroepsinschakelingstijd minstens drie keer zo lang over doen om een eerste job te vinden dan jongeren zonder migratieachtergrond.*

**53** **Ondersteun lokale projecten, oproepen en samenwerkingsverbanden tussen verschillende tewerkstellingsactoren en maak de reguliere instanties op maat van jongeren.**

Jongeren geven in een bevraging van LEVL (2022) aan dat de klassieke instituties niet vertrekken vanuit de vraag en de noden waar ze mee zitten. Dat zorgt ervoor dat ze **wantrouwen** hebben ten opzichte van deze instanties en op zoek gaan naar alternatieven die dichterbij hun leefwereld staan.

De overgrote meerderheid van de jongeren is bekend met instanties als VDAB en/of





Actiris. Toch verkiest de meerderheid van de jongeren om niet naar die instanties te stappen als ze op zoek gaan naar werk. Jongeren die wél in contact zijn geweest met deze instanties geven aan dat ze er **geen positieve ervaring** aan hebben overgehouden. Dat beeld geven ze vervolgens ook door aan hun peers.

Velen vinden het gemakkelijker om een stap te zetten naar de **lokale jeugdwerking of de vertrouwenspersoon** die ze in een straathoekwerker vinden, dan zich via een weinig-zeggende website in te schrijven voor een intakegesprek bij een overheidsinstantie.

## **54** Bijzondere aandacht moet gaan naar **de transitie van de schoolbanken naar de arbeidsmarkt**.

Jongeren die aan het hoger onderwijs een opleiding starten of die werken, volgen een regulier traject. Kwetsbare jongeren, voornamelijk NEET-jongeren, krijgen na de schoolbanken een mentor, coach, begeleider of bemiddelaar die het traject samen met hen uitstippelt, in elk geval in het eerste jaar.

Naast ondersteuning en begeleiding is er nood aan meer garantie op duurzaam werk op basis van competenties en vaardigheden door onder **meer stages en opleidingen met een concrete aanwervingsbelofte**.

### **Zet tijdens deze overgang in op kwalitatieve kennisdeling bij jongeren zelf.**

Jongeren hebben nood aan het ontvangen van de juiste informatie. Werken aan kwalitatieve dienstverlening heeft geen nut als jongeren geen duidelijk overzicht hebben van bestaande instanties, maatregelen en projecten die hen kunnen ondersteunen in hun zoektocht naar werk. Zodra jongeren de gestructureerde omgeving van de schoolbanken verlaten, komen ze terecht in een wereld van verplichtingen, verantwoordelijkheden en verwarrende bureaucratie. De overschakeling van onderwijs naar werk is niet voldoende doordacht. Jongeren wensen ook meer gestructureerde, diepgaande begeleiding in hun afstudeerjaar. Dat gaat dan niet louter over de praktische elementen, zoals een cv, sollicitatietraining of een jobbeurs. Jongeren willen nadenken over hoe ze hun talenten en vaardigheden kunnen inzetten op de arbeidsmarkt, ze willen weten bij welke instanties ze terechtkunnen als ze interesse hebben in het ontwikkelen van bepaalde vaardigheden en skills, en ze willen meer te weten komen over ondernemerschap. Voor hen zijn de eerste stappen richting de arbeidsmarkt niet louter een kwestie van zo snel mogelijk aan het werk gezet worden, ze willen ook nadenken over op welke werkplek ze op een duurzame manier van start kunnen gaan.



## 55 Integrale aanpak van dienstverlening

Jongeren met een migratieachtergrond hebben nood aan een integrale aanpak. Het aanbod is voor hen te versnipperd. Als ze eenmaal de stap hebben gezet naar dienstverlening, hebben ze ook nood aan een 'one-stop-shop-model' waar ze met al hun bezorgdheden terecht kunnen. **Zet daarom een netwerk op met alle partners en projecten rond kwetsbare jongeren en tewerkstelling:** het knelpunt is namelijk vaak dat de ene dienst geen kennis heeft van het andere project. Grote subsidiekanalen, zoals WSE, kunnen daarbij het voortouw nemen door duurzame netwerken uit te bouwen.

## 56 Investeer in mentoring

Jongeren zitten met veel vragen omtrent hun zoektocht naar werk. Ze vinden het antwoord op deze vragen niet altijd bij de bekende instanties. Dit kan de taak van een mentor of buddy zijn. Jongeren geven aan dat 'begeleiding' vaak niet diepgaand genoeg is en niet vertrekt vanuit hun noden en behoeften. Ze voelen dat er een machtsonevenwicht is tussen begeleider en werkzoekende, vaak linken ze dat ook met het controlerende aspect van bepaalde instanties.

De afstand tussen begeleider en werkzoekende verkleint als de begeleider meer een mentor of buddy wordt. Zo kan de mentor vanuit zijn positie als ervaringsdeskundige de juiste tips geven aan de werkzoekende jongere. De relatie tussen mentor en werkzoekende zou er ook niet een van louter toeval moeten zijn, de match op basis van interesses, competenties en opleiding is van groot belang.



## 3.3 ONDERWIJS

### Situering

Binnen het onderwijsbeleid staan aanzienlijke uitdagingen op het gebied van diversiteit en ongelijkheid centraal. Onderzoek wijst uit dat het Vlaamse onderwijssysteem hardnekkige ongelijkheden in stand houdt, met name in relatie tot **het kruispunt van buitenlandse herkomst en sociaaleconomische achtergrond**.

Prof. Orhan Agirdag erkent in zijn boek *Onderwijs in een gekleurde samenleving* (2020) dat onderwijsongelijkheid voor etnische minderheden **gedeeltelijk** terug te brengen is tot sociale ongelijkheid (dus verschillen tussen arm en rijk). Etnische verschillen gaan dus vaak samen met verschillen in (SES). Maar dat verklaart de verschillen volgens hem niet helemaal, want binnen elke SES-groep zien we ook nog eens een verschil tussen leerlingen zonder en leerlingen met migratieachtergrond. En bovendien wordt die etnische kloof groter naarmate de SES stijgt. Om die etnische kloof in schoolprestaties te verklaren is SES onvoldoende. Agirdag

*De leerlingen met een migratieachtergrond kunnen jou als voorbeeldfiguur zien en zullen misschien gemakkelijker naar jou toe komen voor vragen. De leerlingen zonder migratieachtergrond zien dan op hun beurt een betere weerspiegeling van de maatschappij en gaan zo zelfs meer openstaan voor diversiteit.*

*(Student lerarenopleiding)*

*In het laatste jaar van het middelbaar, tijdens het oudercontact, hebben ze mijn ouders proberen te overtuigen dat ik nooit hogere studies zou aankunnen. Zonder mijn zelfvertrouwen, het geloof van mijn ouders en vrienden, zou ik nu niet staan waar ik sta. Jammer genoeg hebben leerkrachten nooit mijn potentieel gezien.*

*(student)*

wijst hier ook op het structurele racisme, en de daarbij behorende stereotypen, vooroordelen en discriminatie, die het onderwijs kenmerken.

Ook de internationaal vergelijkende PISA-onderzoeken<sup>16</sup> (2022) tonen aan dat in Vlaanderen lage schoolprestaties samenhangen met **de sociaaleconomische status, migratieachtergrond en de thuistaal** van de leerlingen. Die kloof is bovendien in

<sup>16</sup> Programme for International Student Assessment (PISA) is een internationaal vergelijkend onderzoek op initiatief van de Organisatie voor Economische Samenwerking en Ontwikkeling (OESO). PISA test 15-jarigen op hun leesvaardigheid, en hun wiskundige en wetenschappelijke geletterdheid, ongeacht waar ze zich bevinden in het onderwijssysteem. Naast een test krijgen de leerlingen ook een vragenlijst. De schooldirectie vult ook een vragenlijst in.

België beduidend groter dan in andere OESO-landen<sup>17</sup>. Kortom, de resultaten geven aan dat de **prestatiekloof tussen kansarme en kansrijke leerlingen** in Vlaanderen een van de grootste van alle OESO-landen is<sup>18</sup>.

Conclusie: op het Vlaamse onderwijsbeleid rust de verantwoordelijkheid om die bestaande ongelijkheid doeltreffend aan te pakken. Dat vereist gerichte aandacht voor de drempels die mensen met een migratieachtergrond ervaren op alle niveaus in het Vlaamse onderwijssysteem. LEVL formuleert hieronder enkele aanbevelingen om die uitdagingen aan te pakken.

## Aanbevelingen

**De overheid moet diverse middelen beschikbaar stellen ter ondersteuning van kinderen en ouders in het onderwijs.**

*De maatschappelijke problemen en ongelijkheden waarmee kinderen en ouders met een migratieachtergrond geconfronteerd kunnen worden, vormen de kern van de prestatiekloof. Daarom is een beleid noodzakelijk dat ouders en kinderen niet stigmatiseert of sancties oplegt wanneer zij met dergelijke drempels worden geconfronteerd. In plaats daarvan moet het beleid onderwijsactoren voorzien van de nodige instrumenten om die obstakels effectief aan te pakken.*

**57** Zet in op het creëren van **taalrijke omgevingen**. Dat betekent dat elke omgeving en situatie benut kan worden om aan taalontwikkeling te werken, zoals bijvoorbeeld op de speelplaats, in de refter, of tijdens een uitstap. Een taalrijke en/of taalkrachtige omgeving is een omgeving waar **interactie gestimuleerd en taalsteun geboden wordt**. In een taalrijke omgeving maken kinderen via verschillende mensen kennis met gesproken en geschreven taal. Er worden dingen benoemd, zaken uitgelegd, vragen gesteld en vragen beantwoord. Dat betekent dus dat die mensen bijvoorbeeld bij een uitstap of bij het spelen objecten kunnen benoemen, foute taaluitingen kunnen opvangen, vragen kunnen stellen en zo kinderen stimuleren om taal te gebruiken.

<sup>17</sup> Organisatie voor Economische Samenwerking en Ontwikkeling.

<sup>18</sup> De resultaten van zowel de 10% sterkste leerlingen als de 10% zwakste leerlingen gaan achteruit, maar de kloof tussen beide groepen blijft even groot. Met 260 punten verschil is die kloof ook groter dan het OESO-gemiddelde van 235 punten. In slechts 8 landen is het verschil tussen zwakke en sterke leerlingen nog groter.

- 58** Daarnaast blijkt uit onderzoek<sup>19</sup> dat onder andere zorgverleners en leerkrachten een belangrijke rol spelen in de taalontwikkeling van kinderen, maar dat ze **meer ondersteuning en professionalisering nodig** hebben om de taalontwikkeling van meertalige kinderen doeltreffend te ondersteunen. Ouders daarentegen, krijgen het advies om met hun kinderen te interageren in de taal die zij het best beheersen. Onderzoek<sup>20</sup> toont namelijk aan dat het erkennen en benutten van meertaligheid leidt tot betere taalverwerving van het Nederlands.
- 59** Er moet gewerkt worden aan **diversifiërende opties voor ouderparticipatie**. Zo blijft het contact met ouders niet beperkt tot oudercontactmomenten of ouderraden. Dit soort momenten kunnen drempels vormen voor ouders die de Nederlandse taal nog niet voldoende machtig zijn, zich niet comfortabel voelen in zo'n formele settingen, of die bepaalde capaciteiten niet hebben om deel te nemen aan dergelijke beperkte momenten.
- 60** De **meerwaarde van diversiteit in het onderwijs** moet niet enkel erkend worden, maar ook aangesproken en benut. Zo kan input gevraagd worden van ouders, leerkrachten, leerlingen en onderwijspersoneel met een migratieachtergrond, waar vervolgens ook effectief iets mee gedaan wordt. Dat moet dan een rode draad zijn, en geen geïsoleerde gebeurtenis.
- 61** Er moet ook rekening gehouden worden met het feit dat veel gezinnen in een kwetsbare positie **gekreuste problematieken** ervaren. Daarom is een **intersectionele benadering** belangrijk om deze obstakels hands-on en samen aan te pakken (bijvoorbeeld problematieken als werkloosheid, slechte huisvesting, precair verblijfstatuut, ...). Enkel focussen op één aspect en geen holistische aanpak hanteren zal minder effectief zijn in de strijd voor gelijke kansen.
- 62** Tegenslagen in het onderwijs mogen ook nooit een impact hebben op **financiële ondersteuning** binnen het gezin. Kwetsbare kinderen (en hun gezin) zouden beschermd en ondersteund moeten worden binnen de gezins- en onderwijscontext. Zo zouden bijvoorbeeld vereisten zoals taalprestaties (voor ouder of kind) nooit een voorwaarde mogen zijn voor het verkrijgen van kinderbijslag.

19 V. VAN OSS et al. A Quantitative Analysis of the Language Policy Processes in Early Childhood Professionals' Advice on Multilingual Parenting, CURRENT ISSUES IN LANGUAGE PLANNING, vol. 24, no. 3, p312-33, 2023.

20 O. AGIRDAG, Onderwijs in een gekleurde samenleving, Uitgeverij Epo, 2021.



**Bijkomende aandacht is nodig voor OKAN-leerlingen met betrekking tot hun psychosociaal welbevinden en de doorstroom naar regulier onderwijs.**

**63** Er moet voor (ex-)OKAN-leerlingen een verdere uitwerking van en focus op het welbevinden van deze doelgroep zijn. Eén op drie minderjarige nieuwkomers kampt met depressie, trauma en/of angst. Velen hebben verschillende trauma's opgelopen en hebben te maken met unieke problematieken die holistisch aanpak vereisen. Ze worden verondersteld volledig mee te draaien, terwijl ze de taal nog onvoldoende beheersen na 1 of 2 jaar OKAN (uit onderzoek blijkt dat je 7 jaar nodig hebt om academisch taalgebruik onder de knie te krijgen). Meerdere studies<sup>21</sup> tonen aan dat dat welbevinden een voorwaarde is voor hun optimale schoolse ontwikkeling. Dat kan door dit structureel te integreren in de opleiding van OKAN-leerkrachten en door scholen extra te financieren om daarvoor ondersteuning te bieden.

**64** **Specifieke aandacht voor de doorstroom van OKAN-leerlingen naar regulier onderwijs.**

In de praktijk verloopt die vaak moeizaam.

- ▶ Er is eerst en vooral sprake van een hoge ongekwalificeerde uitstroom.
- ▶ Daarnaast komen nieuwkomers na OKAN vaak meer dan nodig terecht in het buitengewoon onderwijs en in beroepsgeoriënteerde studiedomeinen.
- ▶ Studieoriëntering van OKAN-leerlingen blijkt nauw samen te hangen met groepsindeling bij OKAN. Er wordt sterk gekeken naar hoe snel leerlingen Nederlands leren. Op basis daarvan worden leerlingen in twee groepen ingedeeld. Daarbij wordt de hoogste groep voorbehouden voor leerlingen waarvan verwacht wordt dat ze zullen doorstromen naar ASO en TSO. Al vanaf het begin bij OKAN worden leerlingen verschillend voorbereid. Studieoriëntering blijkt dus sterk bepaald te worden door de vooraf ingeschatte capaciteit om een taal te leren.
- ▶ Ook leerkrachten regulier onderwijs weten vaak niet goed hoe om te gaan met de taalontwikkeling, psychosociaal welbevinden, enz. van ex-OKAN-leerlingen.

**Zet daarom in op:**

- ▶ Bij studieoriëntering **een globaal beeld schetsen** en **kijken naar de brede competenties** van de leerlingen, en niet enkel focussen op de capaciteit om Nederlands te leren.
- ▶ Extra ondersteuning van onderwijsprofessionals in het reguliere onderwijs is daarbij nodig.

21 L. EMERY, B. SPRUYT, S. BOONE & P. VAN AVERMAET The educational trajectory of Newly Arrived Migrant Students: Insights from a structural analysis of cultural capital, *Educational Research*, 62:1, 18-34, 2020.



- **Kennisdeling tussen OKAN-leerkrachten en leerkrachten in het regulier onderwijs en expertiseopbouw door** het opzetten van training, bijscholing, intervisie en lerende netwerken, en actieve en warme dossieroverdracht (rond specifieke aspecten, maar ook rond de evolutie van de leerling).

**Een school is een afspiegeling van de samenleving. De samenleving wordt diverser en dat is dus ook meteen zichtbaar in de diversiteit binnen de leerlingenpopulatie. In het lerarenkorps is dat een ander verhaal. Inzetten op diversiteit, inclusie, antiracisme en non-discriminatie binnen zowel de lerarenopleiding als de lerarenkorpsen moet dus de rode draad zijn in dit verhaal.**

### Diversiteit en inclusie in de lerarenopleiding

**65** Er is nood aan een expliciete en duidelijke visie en een verhoogde inzet op **interculturalisering, antiracisme** en het wegwerken van **bewuste en onbewuste uitsluitingsmechanismen** binnen de lerarenopleiding. Vaak wordt bijvoorbeeld wel ingezet op diversiteit, maar racisme wordt niet expliciet benoemd, of diversiteit wordt niet concreet gemaakt.

*De Diversiteitsbarometer Onderwijs van Unia toonde mechanismen van ongelijke behandeling aan in de studieoriëntatie van leerlingen met een migratieachtergrond. Stereotiepe beeldvorming heeft een (onbewuste) impact op de clausulering en oriënteringsadviezen die de klassenraden geven.*

*(Diversiteitsbarometer Unia, 2018)*

**66** Tijdens **stages** mogen zaken zoals levensbeschouwelijke tekenen van de leerkracht in opleiding geen drempel vormen voor het al dan niet kunnen starten en voltooien van de stage.

**67** Hoewel de **instaptoets voor de lerarenopleiding** niet bindend is, is het remediëringstraject na slecht scoren op bepaalde elementen wel verplicht. Dat traject bepaalt mee de zwaarte van de opleiding en is dus niet voor iedereen gelijk. Daarnaast wordt op de toets vooral de focus gelegd op competenties zoals Nederlands en wiskunde, terwijl andere competenties evenwaardig of zelfs belangrijker zijn om als leerkracht in onze hedendaagse samenleving voor de klas te staan. Maak de instaptoets dus **inclusiever** door:

- ▶ niet enkel te focussen op Nederlands en wiskunde, maar ook te kijken naar andere noodzakelijke competenties die nodig zijn als leerkracht.
- ▶ de instaptoets te screenen op culturele referenties en of nuances die enkel moedertaalgebruikers snel inzien en begrijpen, maar waarvan die specifieke kennis niet nodig is voor alle vakken waarin onderwezen wordt.

Zorg er daarnaast voor dat **het remediëringstraject** in combinatie met de gewone opleiding een haalbare kaart blijft, door zo veel mogelijk in te zetten op geïntegreerde trajecten en geen opleidingstraject bovenop een ander opleidingstraject.

### Diversiteit en inclusie op de schoolse werkvloer

- 68** Inspectiediensten zouden moeten worden opgeleid om de **objectiviteit van de studieoriëntatie** te controleren en te garanderen. Te vaak krijgen kinderen met een migratieachtergrond door onbewuste vooroordelen te snel het advies om door te stromen naar de B-stroom waarna zij moeilijker kunnen terugkeren naar de A-stroom.
- 69** **Racisme in de leraarskamer** is een hardnekkig probleem. Leerkrachten die stage doen, worden ermee geconfronteerd, maar ook leerkrachten in dienst merken dat. Het racisme is zowel gericht naar leerkrachten als naar leerlingen en ouders. Elke onderwijsinstelling zou daar een beleid en actieplan voor moeten hebben.
- 70** Scholen moeten verplicht **een meldpunt racisme en discriminatie** hebben, net zoals ze dat hebben voor grensoverschrijdend gedrag. Naast het melden, moet er uiteraard ook aandacht zijn voor psychologische zorg voor benadeelden of slachtoffers, voor het sensibiliseren van daders, en voor monitoring.
- 71** **Antiracisme en dekolonisatie** zijn thema's die transversaal vertrekpunt moeten zijn in het curriculum enerzijds en in het hele schoolbeleid en de schoolcultuur anderzijds.

**Maak van inclusieve neutraliteit realiteit door het opheffen van het verbod op levensbeschouwelijke tekenen binnen het gehele onderwijs.**

- 72** Voor **leerlingen** in zowel het basis- als secundair onderwijs bestaat er geen enkel verbod op levensbeschouwelijke tekenen.
- 73** Ook voor **leerkrachten, docenten en ander onderwijspersoneel** in het volwassenenonderwijs, op universiteiten en hogescholen, en in het secundair en basisonderwijs. Het professioneel, onpartijdig handelen van docenten en leerkrachten staat centraal, niet hun uiterlijk of uiterlijke tekenen.





### Maak beleid voor het onderwijzend personeel met een uitvoeringsbesluit van het Evenredige Arbeidsdeelname-decreet.

*Slechts 6,4 %<sup>22</sup> van de leerkrachten in Vlaanderen heeft een buitenlandse herkomst, en die komen dan nog voornamelijk uit de buurlanden. Onderzoekers wijzen erop dat een betere vertegenwoordiging van personen met een niet-westerse migratieachtergrond positieve gevolgen kan hebben voor zowel leerlingen als schoolteams, en dat het ook rechtvaardiger is om deze beroepsgroep diverser te maken<sup>23</sup>.*

- 74** Werk aan **evenredige arbeidsdeelname** binnen het onderwijspersoneel, zodat die een afspiegeling is van de samenleving. Er zijn streefcijfers en positieve acties nodig om het aantal mensen met een migratieachtergrond dat zich inschrijft voor een lerarenopleiding, dat een diploma behaalt en dat duurzaam als leerkracht werkt, te verhogen.
- 75** Streef naar **een diversiteitsbeleid** binnen elke lerarenopleiding, school en universiteit om inclusie van personen met een buitenlandse herkomst te bevorderen.
- 76** Binnen het diversiteitsbeleid moet speciale aandacht zijn voor het rekruterings- en aanwervingsbeleid. Naast instroom zijn namelijk ook retentie, doorstroom, uitstroom en inclusieve werkvloeren belangrijke focuspunten om geen talent te verliezen.
- 77** Onmisbaar in dat verhaal is een holistische aanpak in het (h)erkennen van overkoepelende competenties van onderwijspersoneel met een migratieachtergrond. Dat wil zeggen, een eetzaalmedewerker met een migratieachtergrond kan even waardevolle inzichten aanbrenge als een directeur met een migratieachtergrond.

<sup>22</sup> Nulmeting herkomst leerkrachten in het Vlaamse onderwijs, Departement Onderwijs en Vorming, Vlaanderen.be, 30 september 2021.

<sup>23</sup> O. AGIRDAG, Onderwijs in een gekleurde samenleving, Uitgeverij EPO, 2021.



## 3.4 HUISVESTING

### Situering

---

Artikel 23 van de Belgische grondwet erkent en bevestigt het volgende: “[Ieder heeft] het recht op een behoorlijke huisvesting.” Nochtans is de toegang tot huisvesting niet voor iedereen een realiteit. Bepaalde personen en groepen vinden moeilijk of geen betaalbare en behoorlijke woning, door hun etnische origine, handicap of door andere discriminatiegronden. Om een menswaardig leven te leiden is huisvesting cruciaal.

Van de niet-EU-burgers geeft bijna de helft meer dan 30% van het gezinsinkomen uit aan huisvesting, terwijl dit bij Belgen bij 1 op 5 huishoudens zo is (*Vlaamse Migratie- en Integratiemonitor, 2018*). Mensen met een buitenlandse herkomst wonen ook vooral in stedelijke omgevingen in de meer geconcentreerde wijken. Bovendien zijn ze kleiner behuisd (kleine studio's, appartementen, geen afzonderlijke kamers).

Door een **hoger armoederisico** zijn personen met een buitenlandse herkomst oververtegenwoordigd onder de groep die moeite heeft om een betaalbare woning te vinden of die in kwalitatief minder goede woningen woont. Van de niet-EU burgers komt 70% in aanmerking voor een sociale woning. (*Wonen in Vlaanderen anno 2018*). Van de niet-EU'ers is ook slechts 24% eigenaar van zijn woning, terwijl dat onder personen met Belgische nationaliteit 80% is (*Vlaamse Migratie- en Integratiemonitor, 2018*).

In het jaarverslag van Unia (2022) wordt het vaakst raciale discriminatie gemeld in de domeinen goederen en diensten (vooral in de huisvesting), samenleving (in de publieke ruimte) en werk.

**In Vlaanderen bestaat er een groeiend draagvlak voor de bestrijding van racisme en discriminatie via correspondentietesten: verscheidende lokale besturen nemen het heft in eigen handen en organiseren correspondentietesten.** Correspondentietesten maken het mogelijk om inbreuken op de non-discriminatieregelgeving vast te stellen. Het gaat er niet om burgers of makelaars in de val te lokken, en ook niet om discriminatie uit te lokken. Het is een wetenschappelijk onderbouwde methodiek om discriminatie op te sporen. Uiteraard mogen correspondentietesten tijdens deze eerste fase van de zoektocht naar een woning niet los gezien worden van de kans op discriminatie tijdens de volgende stappen (plaatsbezoek, ...). Ook daar zijn acties noodzakelijk.

## Aanbevelingen

**Vlaanderen zou moeten focussen op maatregelen die ten goede komen aan de meest kwetsbare groepen.**

- 78** In Vlaanderen gaat momenteel 84% van de woonsubsidies naar eigendomsverwerving. Slechts 14% gaat naar de sociale huurmarkt en 2% gaat naar de private huurmarkt. Het Vlaamse woonbeleid zou het Mattheuseffect<sup>24</sup> weg moeten werken.
- 79** De huidige maatregelen zoals de huursubsidie en de huurpremie zijn zeer voorwaardelijk, waardoor talrijke kwetsbare groepen niet in aanmerking komen. Zet maatregelen in die het budget van de huurders verhogen, zoals het verhogen van de huursubsidie.

**Zet sterk in op het bijbouwen van sociale huurwoningen.**

- 80** Gezien de enorme lange wachtlijsten, moet er sterk worden ingezet op bijkomende sociale huisvesting. Sociale huisvesting is een stevige buffer voor lage inkomens en moet met de nodige ambitie uitgebouwd worden. Er is nood aan sociale huisvesting voor alle kwetsbare groepen.
- 81** Toewijzingen moeten uitgaan van woonbehoeften. **Koppel geen voorwaarden** die losstaan van de woonbehoeften (**geen lokale binding, taalvoorwaarden**) **aan de publieke huisvesting**. Mensen uitsluiten op basis van hun regionaal of lokaal woonverleden kan niet gelegitimeerd worden. **Uitsluiting (bijvoorbeeld bij nieuwkomers) wordt zo in de hand gewerkt** nog voordat aan een traject is begonnen.
- 82** Er moeten voldoende **grote(re) woningen en panden bijgebouwd** worden binnen de sociale huisvesting, met oog voor de realiteit van vandaag, dus ook de realiteit van grotere gezinnen.

<sup>24</sup> Het Mattheuseffect bij huisvesting is het verschijnsel dat mensen met een hoger inkomen meer profiteren van de sociale woningbouw dan mensen met een lager inkomen. Dat komt doordat de hogere inkomensgroepen meer toegang hebben tot de kwalitatief betere en goedkopere woningen, terwijl de lagere inkomensgroepen vaak op een wachtlijst staan of in slechtere en duurdere woningen terechtkomen. Daardoor wordt de kloof tussen rijk en arm op de woningmarkt steeds groter.

**De discriminatie die nieuwkomers ervaren is meervoudig. In de praktijk zien we dat een buitenlandse naam, huidskleur, herkomst, een andere taal of een inkomen dat niet afkomstig is uit arbeid nog te vaak redenen zijn om te discrimineren.**

- 83** Het Vlaams beleid zou juridische, proactieve praktijktesten een volwaardige plaats moeten geven. **Praktijktesten laten toe om inbreuken op de non-discriminatieregelgeving vast te stellen. Het gaat er niet om burgers of makelaars in de val te lokken en ook niet om discriminatie uit te lokken. In Vlaanderen bestaat er een groeiend draagvlak voor: verscheidene lokale besturen nemen het heft in eigen handen en organiseren correspondentietesten. Praktijktesten op Vlaams niveau zijn echter cruciaal in de strijd tegen discriminatie en de strijd tegen segregatie.** Niet alleen op academisch niveau, maar ook om te sensibiliseren en indien nodig te sanctioneren.

*Als ik bel, is de woning verhuurd. Ik heb mijn Hollandse vriendin laten bellen en dan kunnen we de woning bezichtigen.*

- 84** Geef de wooninspecties de expliciete opdracht om discriminatie op de huurmarkt te handhaven. Ze zou daarvoor ook voldoende middelen (personeel en onderzoeksinstrumenten) moeten krijgen. Laat de wooninspectiediensten ambitieuze jaarlijkse minimumaantallen van gerichte controles betreffende discriminatie op de woninghuurmarkt uitvoeren. **Het toezicht op en de sanctionering van huurdiscriminatie moet opgenomen worden in het decreet dat de geregionaliseerde huurwetgeving zal regelen.**

*Het is moeilijk, want we zoeken naar werk. Het werk is soms in een heel andere regio. We willen het werk doen, maar dan zoeken we een woning en dan lukt het niet. We kunnen niet werken omdat geen woning hebben en we vinden geen woning omdat we geen werk hebben.*

- 85** Naar analogie met het *Vlaams actieplan arbeidsgerelateerde discriminatie* (ABAD) zou ook een ambitieus **Vlaams actieplan huurdiscriminatie** opgesteld moeten worden. In het actieplan zouden concrete maatregelen rond de registratie, behandeling en rapportering van meldingen moeten staan, maar ook maatregelen rond monitoring en onderzoek van huurdiscriminatie, en rond transparante informatie-uitwisseling met andere handhavinginstanties. Betrek daarbij **rechtstreeks de doelgroep(en)**.



## 3.5 MEDIABELEID EN BEELDVORMING

### Situering

Hoewel het Vlaamse medialandschap in de afgelopen decennia aanzienlijke groei en verandering heeft doorgemaakt, blijven bepaalde groepen ondervertegenwoordigd; zij voelen zich niet adequaat aangesproken door de Vlaamse media<sup>25</sup>. Intersectionele diversiteit<sup>26</sup>, meerstemmigheid en het vermijden van stereotypen zijn essentieel, zowel op Vlaamse televisiekanalen als in de geschreven pers. Ondanks enkele positieve ontwikkelingen,

*Kies personen met een migratieachtergrond ook als expertsprekers, en dan niet alleen over thema's die over hun origine gaan, maar evengoed over andere thema's. Want wij weten best wel veel. Schrap ook de stereotypen uit jullie programma's.*

*(deelnemer met een buitenlandse herkomst aan onze ronde tafel)*

*Meer diversiteit voor en achter de schermen die de realiteit weerspiegelt kan bijdragen aan het normaliseren en (h) erkennen van diversiteit als een meerwaarde. Ook in de mainstream media komen nieuwkomers en mensen met een buitenlandse herkomst nog te vaak voor bij negatieve berichtgeving of met betrekking tot diversiteit- en migratiethema's. Onderzoek toont aan hoe media over migranten en vluchtelingen een zeer problematisch en eenzijdig beeld schetsen.*

*(Van Gorp, Van Hove, Figureux & Vyncke, 2020)*

blijven eenzijdige en stereotyperende narratieven een probleem. Onderzoek<sup>27</sup> wijst uit dat diversiteit in de media en een genuanceerde beeldvorming positieve effecten hebben op de zelfwaardering en participatie van verschillende doelgroepen, onder wie jongeren en mensen met een migratieachtergrond.

De diversiteitsmonitor 2021 van de VRT bevestigt dat bepaalde groepen nog steeds ondervertegenwoordigd zijn. Mensen van buitenlandse herkomst zijn slechts 8,4% in beeld. Hoewel er al enkele lovenswaardige

25 Beleidsdossier LEVL: Genuanceerde beeldvorming van personen met een migratieachtergrond in de media, 2022.

26 Intersectionele diversiteit is de erkenning en waardering van de verschillende aspecten van iemands sociale identiteit, zoals gender, etniciteit, klasse, seksualiteit, leeftijd, religie, enzovoort. Deze aspecten beïnvloeden en versterken elkaar, waardoor unieke ervaringen van discriminatie of privilege ontstaan. Intersectionele diversiteit streeft naar een inclusieve samenleving waarin iedereen gelijke kansen en rechten heeft, ongeacht de kruispunten van hun identiteit.

27 *Beperkt zicht - De rol van mediamakers in beeldvorming*, Stichting WOMEN Inc., 2017.



initiatieven zijn ontplooid, is er nog een aanzienlijke weg te gaan. Meer inspanningen zijn nodig om het medialandschap een waarheidsgetrouwe afspiegeling van de Vlaamse samenleving te laten zijn.

Het bevorderen van diversiteit vereist een krachtig mediabeleid in Vlaanderen, dat zich doortastend inzet om onze superdiverse realiteit op een niet-stigmatiserende manier weer te geven. Daarnaast rust de verantwoordelijkheid op de Vlaamse overheid om mediabedrijven te ondersteunen, op te leiden en te monitoren. Zo kunnen zij geza-

*Beeldvorming: het gaat altijd over mensen die wandelen, nooit iemand die aan de kassa staat of advocaat is, en zo wordt afgebeeld. (deelnemer met een buitenlandse herkomst aan onze ronde tafel)*

*In de publieke opinie worden migratie en de multiculturele samenleving nog te vaak voorgesteld als een probleem en zelfs als een bedreiging. Verschillende actuele tendensen zijn hier de oorzaak van. (Lafleur, Marfouk & Fadil, 2018)*

menlijk problematische en schadelijke beeldvorming bestrijden die vooroordelen en discriminatie in stand houdt.

Het is daarnaast belangrijk om onderbelichte verhalen en realiteiten naar voren te brengen. Dat draagt bij aan een groter begrip en acceptatie in onze Vlaamse samenleving en bevordert een positievere publieke opinie ten opzichte van mensen met een migratieachtergrond.

Hieronder formuleert LEVL enkele algemene en concrete aanbevelingen:

## Aanbevelingen

**Op vlak van beleidsvorming en regelgeving is er nood aan structurele versterking, bevordering en ondersteuning van mediabedrijven die diversiteit in beeld willen bevorderen.**

- 86** De overheid moet zorgen voor **structurele subsidiëring voor mediabedrijven** die diversiteit in hun programmering en/of personeel bevorderen. Dat kan bijvoorbeeld door het opleggen van quota voor diversiteit in de media of door positieve actie in het aanwervingsbeleid.
- 87** Stimuleer **duidelijke gedragscodes** die racistische, seksistische, homofobe, antisemitische, islamofobe en andere beledigingen, uitspraken en gedragingen verbieden, met duidelijke procedures en duidelijke tuchtsancties. Die kunnen ook gelden als voorwaarde voor het verkrijgen van subsidies.



- 88** Bevorder het ontstaan van **diverse media** en ondersteun hun groei. Dat kan door bijvoorbeeld subsidies te verstrekken aan mediakanalen die worden gerund door en die gericht zijn op mensen met een migratieachtergrond.
- 89** Zet in op een **daadkrachtig regelgevend kader tegen schadelijke reclame** die stereotiepe en stigmatiserende beelden en rolverdelingen weergeeft. Stimuleer daarnaast de Raad voor de Reclame en de Jury voor Ethische Praktijken in het opstellen van specifieke regels tegen stereotypering in het reclamelandchap.
- 90** Zet actief in op **een mediastrategie** om positieve beeldvorming te realiseren.
- 91** Kies voor media-actoren die een **non-discriminatie-clausule** inbouwen in contracten en samenwerkingsovereenkomsten, en die een diversiteitsbeleid ontwikkelen.
- 92** Zorg voor **effectieve en nauwgezette opvolging** en monitoring van meerstemmigheid en diversiteit in de media op jaarbasis, zowel op het scherm als achter de schermen.
- 93** Implementeer maatregelen voor meer **transparantie en verantwoording** in de media, bijvoorbeeld door te verplichten dat media-actoren over hun diversiteitsstatistieken en -initiatieven rapporteren.

**Geef mediaprofessionals in zowel de publieke als de privémedia toegang tot (gratis) aanbod van onder andere opleidingen en trainingen om representatieve beeldvorming te realiseren.**

- 94** Het mediabeleid zou in moeten zetten op **specifieke opleidingen** om bewustzijn te creëren bij mediaprofessionals over hun impact op de perceptie van de werkelijkheid en hun referentiekaders. Dat kan door trainingen aan te bieden aan mediaprofessionals over het belang van representatieve beeldvorming, en hen te trainen in het voorkomen van stereotiepe en vooringenomen berichtgeving.
- 95** Zorg voor **netwerkmomenten** waarin goede praktijken van genuanceerde beeldvorming in binnen- en buitenland gedeeld kunnen worden. Zo kunnen ook samenwerkingen aangegaan worden tussen relevante actoren.
- 96** Zorg voor meer aandacht voor genuanceerde beeldvorming en referentiekaders in de **media-opleidingen (ook van journalistiek) van universiteiten en hogescholen**. Ga nauwe samenwerkingen aan met die actoren om overzicht te bewaren over de inhoud van opleidingen over diversiteit in beeldvorming. Ga eventueel ook samenwerkingsverbanden aan met organisaties en verenigingen die daar expertise in hebben.



- 97** **Diversifieer de experten-databank** die journalisten en mediamakers gebruiken tijdens publieke fora **nog meer**. Stimuleer hen daarnaast om deskundige figuren met een migratieachtergrond aan bod te laten komen in een niet-stereotiepe context, dus niet enkel als het over zaken gaat die gerelateerd zijn aan de doelgroep.

**De overheid heeft een voorbeeldfunctie en bewakende rol omtrent de acties voor een genuanceerde beeldvorming door media-actoren. Maak van diversiteit de kern en rode draad van het mediabeleid.**

- 98** Verhoog **de vertegenwoordiging van etnisch-culturele minderheden in de SARC** (Strategische Adviesraad voor Cultuur, Sport, Jeugd en Media) om meer diverse blikken te hebben. Ook hier moeten hooggegrepen streefcijfers worden geïmplementeerd.
- 99** Er zou **een specifiek meldpunt** moeten komen voor grove stereotypering, stigmatisering en racistische en discriminerende beeldvorming en uitspraken. Eventueel kan dat meldpunt ingebed worden in bestaande meldpunten, zoals het Vlaams Mensenrechteninstituut of het Vlaams Meldpunt voor Grensoverschrijdend Gedrag.
- 100** Doe **kwaliteitsvol onderzoek** naar beeldvorming in Vlaanderen in samenwerking met relevante actoren (organisaties en universiteiten). Kijk concreet welke acties nodig zijn om genuanceerde beeldvorming te bevorderen en stereotypering tegen te gaan. Realiseer dat systematisch, proactief, doe aan zelfreflectie en ontwikkel de nodige acties.
- 101** Doe ook **systematisch onderzoek naar nieuwsdiversiteit**<sup>28</sup>. Dat kan bijvoorbeeld gedaan worden door de Vlaamse Regulator voor de Media<sup>29</sup>.
- 102** Vraag in ruil voor de **overheidsfinanciering voor winstgevende** mediabedrijven een return, net zoals bij de dotatie en de beheersovereenkomst van de VRT. Naast volledige editoriale onafhankelijkheid kan er voldoende diverse verslaggeving geëist worden om de diversiteit in het beschikbare Vlaamse informatie- en nieuwsaanbod te garanderen.

28 Nieuwsdiversiteit is de mate waarin het nieuwsaanbod verschillende perspectieven, bronnen, onderwerpen, genres en stijlen weerspiegelt, die relevant zijn voor de samenleving en de individuele nieuwsgebruiker. Nieuwsdiversiteit houdt rekening met de diversiteit van de nieuwsproducenten, de nieuwsinhoud en het nieuwsgebruik. Nieuwsdiversiteit bevordert de democratische functie van de media, de culturele participatie en de sociale cohesie.

29 J. HENDRICKX & A. VAN REMOORTERE, Assessing News Content Diversity in Flanders: An Empirical Study at DPG Media, Journalism Studies, 22, p.2139-2154, 2021.





- 103** Zorg voor **meer mediawijsheid** in de samenleving door in te zetten op campagnes omtrent het belang van referentiekaders. Op die manier wordt ook de samenleving gewezen op het feit dat de media niet altijd de volledige werkelijkheid portretteert en dat er vaak nog stemmen missen.

**Dekoloniseer het (Vlaamse) medialandschap om directe negatieve gevolgen voor mensen met een migratieachtergrond in de samenleving te minimaliseren.**

- 104** Heb aandacht voor genuanceerde **beeldvorming rond ex-kolonies van België en Europa**. Daarvoor worden nog te vaak stereotiepe beelden gebruikt die schadelijk kunnen zijn voor de perceptie van de (Belgische) nakomelingen en diaspora.
- 105** Pas op met de reproductie van **(racistische) vooroordelen en kwetsend of neokoloniaal taalgebruik**.
- 106** De publieke opinie omtrent **vluchtelingen en migranten** is nog steeds voornamelijk negatief. Zorg voor voldoende diverse en positieve verhalen, inclusief en decriminaliserend taalgebruik, en depolariserende beelden.
- 107** Zorg voor **een genuanceerde beeldvorming** van personen met een migratieachtergrond, waarbij ze op een positieve manier in beeld worden gebracht, los van hun herkomst en huidskleur.

**Pak online haatspraak doeltreffend aan.**

*Online haatspraak is een vorm van cybergeweld en een realiteit die de waardigheid, de rechten en de veiligheid van ieder van ons kan aantasten. Het is een realiteit die haatdragend en gewelddadig gedrag in een digitaal landschap toelaat, accommodeert en versterkt, en die in sommige gevallen kan leiden tot agressie of geweld in de echte, niet-digitale wereld.*<sup>30</sup>

- 108** Zorg voor **een versterking van het juridisch instrumentarium om online haatspraak te vervolgen en te bestraffen**, in overeenstemming met de internationale en Europese regelgeving.

<sup>30</sup> [Vrijheid van meningsuiting? De ervaringen van vrouwen en non-binaire personen met migratieachtergrond met online haat](#), Kif Kif, Sankaa & Hand in Hand tegen racisme, 2023



- 109** In het bijzonder moet aandacht besteed worden aan **Artikel 150 van de grondwet**, dat bepaalt dat drukpersmisdrijven, behalve die door racisme of xenofobie zijn ingegeven, door het hof van assisen moeten worden berecht. Dat betekent dat online haatspraak, als die niet door racisme of xenofobie is ingegeven, voor een volksjury moet komen. Dat maakt de vervolging van online haatspraak zeer moeilijk, tijdrovend en duur, waardoor veel zaken onbestraft blijven. Artikel 150 van de grondwet moet worden aangepast zodat alle vormen van online haatspraak, ongeacht de drijfveer, voor de correctionele rechtbank kunnen worden gebracht. Dat zou de vervolging van online haatspraak sneller en effectiever maken, waardoor de daders beter bestraft kunnen worden. Het voeren van een parlementair debat en/of het instellen van een federale parlementaire commissie met de inbreng van (juridische) deskundigen kan het proces van een sterker juridisch instrumentarium voorzien.
- 110** Aangezien online haatspraak raakt aan verschillende andere domeinen die onder de bevoegdheid van de gemeenschappen en gewesten vallen (denk aan cultuur, media en jeugd) is **een interfederale samenwerking** nodig rond de aanpak van deze problematiek.
- 111** **Hou sociale mediabedrijven medeverantwoordelijk** door hen te verplichten, op risico van financiële sanctionering, om<sup>31</sup>:
- ▶ heldere, toegankelijke en zichtbare klachtenprocedures te ontwikkelen, met een duidelijke knop om haat te melden.
  - ▶ alle gebruikers te wijzen op de illegaliteit van haatspraak en gerichte communicatiestrategieën op te zetten naar gebruikers die al eens over de schreef gingen.
  - ▶ kwantitatieve en kwalitatieve rapporten over meldingen te publiceren én transparant te zijn over de gehanteerde criteria om content te verwijderen.
  - ▶ strafbare content zelf op te sporen en binnen de 24 uur te verwijderen.
  - ▶ geen advertenties te verkopen die haatboodschappen verspreiden.
  - ▶ de samenwerking met justitie, Vlaams Mensenrechteninstituut, Unia en de Belgische overheden te verdiepen.
  - ▶ steeds loyaal mee te werken met het parket en de gevraagde informatie in het kader van gerechtelijke onderzoeken naar haatspraak aan te leveren: de identiteit en IP-adressen van de auteurs, kopie van de verwijderde content of accounts, rapportering over welke gebruikers de content kritiekloos actief mee hebben verspreid.
  - ▶ het bij een extern centraal meldpunt te melden wanneer ze content verwijderen vanwege haatspraak en discriminatie.

31 Memorandum, pp. 30-34, NAPAR Coalitie, 2020.



**112** De doelwitten van online haatspraak geven aan dat enkel het straffen van daders niet genoeg is om het probleem op te lossen. Er is nood aan preventief handelen en na de feiten herstelgericht te werken, indien daders geïdentificeerd worden. Daarbij is het ook belangrijk om rekening te houden met de aanstichters van de haat. Wanneer het gaat om politieke partijen of **personen met een politiek mandaat en of een politiek profiel dient er gekeken te worden naar gepaste remediëringsmaatregelen, zoals impact op de partijfinanciering en/of de ontzetting uit het politiek ambt of de beperking van politieke rechten.**

Voorgaande is ook in overeenstemming met aanbeveling 7 (over nationale wetgeving ter bestrijding van racisme en rassendiscriminatie ) vanuit de ECRI (European Commission Against Racism and Intolerance) die onder andere stelt dat de lidstaten een wettelijke verplichting moeten invoeren om de publieke financiering van politieke partijen of organisaties die racisme promoten stop te zetten, en om de financiering van organisaties die zich inzetten voor de bestrijding van racisme en rassendiscriminatie te verhogen<sup>32</sup>.

Daarnaast moeten zij geweerd worden door mediaplatformen (deplatforming)<sup>33</sup>.

**113** Aangezien politici vandaag steeds meer communiceren via sociale media kan een **gemeenschappelijke deontologische code** op het niveau van de Vlaamse en federale overheid voor politieke partijen soelaas bieden bij het weren van mogelijke haatdragende boodschappen door politieke partijen en/of aan hen gerelateerde bewegingen.

**114** Zorg voor **preventieve en educatieve acties om online haatspraak te voorkomen en te bestrijden**, zoals mediawijsheid bevorderen, internetgebruikers sensibiliseren, een gedragscode voor socialemediamanagers, professionals trainen, en positieve boodschappen stimuleren en actief verspreiden.

**115** Zorg voor **structureel overleg, samenwerking en dialoog** tussen de verschillende betrokken beleidsniveaus, internetplatformen, regulatoren, politie en justitie, mensenrechteninstellingen en de burgermaatschappij, om een gecoördineerde en doeltreffende aanpak te garanderen.

<sup>32</sup> ['The law should provide for an obligation to suppress public financing of organisations which promote racism. Where a system of public financing of political parties is in place, such an obligation should include the suppression of public financing of political parties which promote racism.'](#)

<sup>33</sup> [Vrijheid van meningsuiting? De ervaringen van vrouwen en non-binaire personen met migratieachtergrond met online haat. Kif Kif, Sankaa & Hand in Hand tegen racisme, 2023](#)



## 3.6 ANTIRACISME EN NON-DISCRIMINATIE

### Situering

---

Racisme en discriminatie veroorzaken aanzienlijke negatieve gevolgen voor personen met een migratieachtergrond, en belemmeren in sommige gevallen gelijkwaardige maatschappelijke participatie. Diverse onderzoeken<sup>34</sup> benadrukken dat de aanwezigheid van racistische institutionele structuren kan leiden tot onrechtvaardigheid, ongelijkheid en sociale spanningen, met potentieel ernstige gevolgen voor de cohesie en welvaart van onze samenleving.

De ‘raciale’ criteria<sup>35</sup> blijven de meest vertegenwoordigde criteria in het werk van Unia met 735 geopende dossiers in 2022 (*Jaarverslag 2022*). Deze cijfers leggen bloot dat institutioneel racisme en structurele discriminatie substantiële barrières opwerpen ‘in de domeinen goederen en diensten (vooral in de huisvesting), samenleving (vooral in de publieke ruimte) en werk (vooral in de relatie met de collega’s en klanten)’. Antiracisme en non-discriminatie implementeren in beleidskaders gaat verder dan louter het afwijzen of bestraffen van dergelijk gedrag. Het impliceert het actief tegengaan van structurele ongelijkheid op basis van de zogenaamde raciale criteria, het erkennen van historische onrechtvaardigheden, en het streven naar een samenleving waarin diversiteit als een kracht wordt gezien. Antiracistisch beleid ontwikkelen, vereist bovendien een grondige analyse van bestaande systemen en het identificeren van structurele mogelijkheden tot verbetering.

Tot slot houden de beleidskaders idealiter rekening met de unieke behoeften en ervaringen van de verschillende gemeenschappen, zoals woonwagengebouwen, mensen van Aziatische herkomst, Afro-Belgen enz. Het kader moet dus maatregelen voorzien om gelijke toegang tot justitie, onderwijs, werkgelegenheid, gezondheidszorg en andere essentiële diensten voor iedereen te waarborgen.

In het licht daarvan presenteert LEVL de volgende aanbevelingen met aandacht voor het transversaal karakter van de thema’s antiracisme en non-discriminatie in de verschillende onderdelen van het beleid op Vlaams en/of federaal niveau.

---

34 D.R. WILLIAMS, J.A. LAWRENCE, B.A. DAVIS, Racism and Health: Evidence and Needed Research, *Annu Rev Public Health*, 2019.

35 Nationale of etnische origine, huidskleur, nationaliteit, afkomst en zogenaamd ras.



## Aanbevelingen

**LEVL vraagt dat de nefaste impact die racisme en discriminatie kunnen hebben op het mentaal welzijn van kinderen en jongeren wordt erkend en aangepakt.**

Verskillende onderzoeken<sup>36</sup> tonen aan dat racisme en discriminatie kunnen leiden tot:

- *psychische problemen, zoals depressie, angst, stress, boosheid, verminderd zelfvertrouwen en eenzaamheid.*
- *lichamelijke klachten, zoals pijn, slaapproblemen, eetstoornissen en verslavingen.*
- *een verminderd prestatievermogen op school.*
- *een verstoorde identiteitsvorming. Het kan ervoor zorgen dat kinderen en jongeren zich minderwaardig, anders of uitgesloten voelen, die negatieve gevoelens internaliseren en een leven lang met zich meedragen.*

Door de nefaste impact die racisme kan hebben op vlak van zelfbeeld, zelfvertrouwen, identiteitsontwikkeling, emotionele ontwikkeling, sociale ontwikkeling en cognitieve ontwikkeling krijgen kinderen en jongeren minder kansen. Dat dient tegengegaan te worden:

**116** Vlaanderen moet daarvoor inzetten op een **beleidsoverschrijdende aanpak voor alle beleidsdomeinen die betrekking hebben op kinderen en jongeren.**

**117** **Alle professionals** actief in onder andere het onderwijsveld, geestelijke gezondheid, de brede zorgsector, jeugdwerk, jeugdhulpverlening, het agentschap Opgroeien en de media **zouden inzicht moeten hebben in de impact van racisme en discriminatie en hoe ze dat tegen kunnen gaan.** Dat inzicht krijgen ze door training en vorming van parate kennis .

**118** **Veranker training en opleiding daarover structureel binnen alle beroepsopleidingen en academische opleidingen** die opleiden voor werk met rechtstreeks contact met kinderen en jongeren of tot beleidsmaker met impact op kinderen en jongeren.

<sup>36</sup> [Omgaan met de effecten van discriminatie en racisme op kinderen](#), Kinderrechtencoalitie Vlaanderen, 2015.

[Rights denied: The impact of discrimination on children, UNICEF, 2022.](#)

N. CHARKAOUI, [Onderzoeksrapport](#) van de Vlaamse Scholierenkoepel naar het mentaal welbevinden van scholieren, 2023.

N. CHARKAOUI, Racisme: over wonden en veerkracht, Uitgeverij EPO, 2019.



## 119 **Initiatieven die sensibiliseren, informeren en dialogeren over de mentale impact van racisme en discriminatie zouden ondersteund en opgeschaald moeten worden**, in het bijzonder initiatieven die

- ▶ het brede publiek daarover wensen te informeren,
- ▶ professionals willen versterken in hun competenties en
- ▶ jongeren trachten veerkrachtiger en weerbaarder te maken.

**Maak het bestaande wettelijk kader effectiever om discriminatie en racisme juridisch beter te bestrijden.**

**120** Maak de antidiscriminatiewetten **effectiever, adequater en beter afdwingbaar**, zodat racisme en discriminatie serieus worden genomen als strafbaar feit en ze niet ongestraft blijven. Tot op heden worden de sancties te vaak opgeschort en/of uitgesteld. Ook zijn ze vaak niet proportioneel (korte gevangenisstraf en/of lage geldboete).

**121** Bij het bestraffen van racisme en discriminatie (en elk ander misdrijf) mag geen sprake zijn van **klassenjustitie** en moet er dus voldoende (financiële) steun geboden worden aan slachtoffers in kwetsbare posities. Rechtstoegang blijft namelijk voor veel slachtoffers een obstakel, daarom moet bijvoorbeeld de toegang tot pro Deo rechtsbijstand worden verbeterd.

**122** Zorg voor **diversifiëring van de sancties**, voor een sanctie op maat (hogere geldboete voor bedrijven met meer vermogen). Daarnaast is het belangrijk voldoende **alternatieve sancties** te voorzien om ook een mentaliteitswijziging teweeg te brengen (educatieve straffen of een probatie met een geldboete).

**123** Overheidsinspecties en handhavingsdiensten moeten **proactieve en reactieve juridische correspondentietesten** en mystery shopping systematisch kunnen uitvoeren. Hierbij zou specifieke aandacht moeten zijn voor de arbeidsmarkt en de huurmarkt (en andere domeinen zoals aanbesteding- en subsidiebeleid, kinderopvang, onderwijs en publieke dienstverlening).

**124** Het is noodzakelijk om correspondentietesten wettelijk te verankeren zodat ze altijd al bewijslast aanvaard en gebruikt worden.



**Maak gelijkheidsorganen of -instellingen laagdrempelig, toegankelijk en transparant, met bijzondere focus op het nieuwe Vlaams Mensenrechteninstituut (VMRI).**

- 125** Werk samen met maatschappelijke organisaties en lokale meldpunten **om versnippering voor burgers tegen te gaan** en klachten en meldingen op lokaal niveau te verzamelen. Samenwerking met andere maatschappelijke organisaties en lokale initiatieven die eveneens racisme en discriminatie bestrijden, zorgt voor een sterker front en het behalen van gemeenschappelijke doelen.
- 126** Maak werk van **een inclusief toegangsbeleid** bij meldpunten, door met behulp van specifieke maatregelen een variatie aan drempels en uitdagingen weg te nemen. Bijvoorbeeld door in heel Vlaanderen decentrale ankerpunten te installeren die het mogelijk maken om in verschillende regio's mensen te woord te staan, te ondersteunen en te horen, en zo hun mensenrechten te waarborgen (zie ook: *Handleiding voor een inclusief toegangsbeleid*, LEVL 2023).
- 127** Doe aan zelfreflectie door in te zetten op **monitoring en evaluatie** van het Vlaams Mensenrechteninstituut (VMRI). Betrek dat op de inhoudelijke werking, de gemaakte procedures, de toegankelijkheid en de richtlijnen. Streef naar het ontwikkelen van efficiënte en effectieve procedures die zorgen voor gepaste ondersteuning, juridische bijstand en begeleiding.
- 128** Zet in op **bewustwordingscampagnes en educatieve pakketten**. Zorg ervoor dat het publiek op de hoogte is van hun rechten en de beschikbare instanties waar ze beroep op kunnen doen.

**Zet in op een centraal oriëntatiepunt voor klachten en meldingen over racisme en discriminatie, maar ook op de implementatie van toegankelijke en laagdrempelige klachtenmechanismen.**

*Vandaag is het voor de burger vaak onduidelijk waar en hoe die een melding en of een klacht over racisme specifiek, en discriminatie in het algemeen, kan neerleggen.*

- 129** Maak werk van **een gecentraliseerd (digitaal) overzicht** van alle klachtenmechanismen en zorg voor een effectieve promotiecampagne.



**130** Zorg voor **een (digitaal) centraal oriëntatiepunt** voor klachten, dat burgers rechtstreeks doorverwijst naar de juiste instantie voor hun specifieke klacht of melding.

**131** Alle instanties die beschikken over een meldpunt en/of een klachtenmechanisme zouden aandacht moeten hebben voor **de laagdrempeligheid en toegankelijkheid** van hun meldpunt en/of klachtenprocedure/mechanisme<sup>37</sup>.

**Zet actief in op de implementatie van transversale antiracistische acties en op de monitoring en evaluatie van racisme op federaal, regionaal en lokaal niveau.**

**132** Maak eindelijk werk van het **Interfederaal actieplan tegen racisme**. Sinds 2001 wacht België al op een nationaal actieplan tegen racisme. In de tussenliggende tijd waren er in België wel al actieplannen tegen homofobie en transfoobie geweld, en een nationaal plan tegen armoede. Naast de federale, Brusselse en Waalse initiatieven moet Vlaanderen ook met een aanzet komen om racisme op zowel Vlaams als nationaal niveau te bestrijden.

**133** Zorg, naast de omzendbrief rond professioneel profileren bij de politie, voor erkenning en benoeming van **etnisch profileren** als structureel probleem en strafbaar feit. Daarnaast moeten **politiecontroles systematisch geregistreerd worden** met de reden voor controle telkens vermeld naast de vermelding van de etnische data van de gecontroleerde.

**134** Monitoring van de maatschappelijke positie en participatiegraad van mensen met een migratieachtergrond is cruciaal om een **evidence-based beleid** te kunnen voeren. Bied daarom financiële ondersteuning voor onderzoekers en/of organisaties die onderzoek doen naar racisme en discriminatie in België, en naar de oorzaken en gevolgen.

**Geef als overheid het goede voorbeeld.**

**135** Zet bij overheidsopdrachten maximaal in op **diversiteitsclausules** ter bevordering van evenredige arbeidsparticipatie en diversiteit, en op antidiscriminatie en het bevorderen van gelijke kansen en behandeling.

<sup>37</sup> Zie Handleiding voor een inclusief toegangsbeleid voor meldpunten discriminatie en racisme, LEVL, 2023.





- 136** Zorg voor een **bindende antidiscriminatieclausule** in alle overheidsopdrachten (die zou moeten gelden voor zowel het voorwerp van de opdracht als in de uitvoering).
- 137** Indien er niet aan voldaan wordt in het voorwerp van de opdracht moet een overheid kunnen beslissen om niet met de organisatie of het bedrijf samen te werken.
- 138** Zorg voor sancties – van boetes tot uitsluiting – als de clausules niet worden geïmplementeerd of nageleefd tijdens de uitvoeringsfase.
- 139** Verplicht organisaties en bedrijven die intekenen op overheidsopdrachten **om bindende streefcijfers op te stellen met als doel de aanwezigheid van mensen met een migratieachtergrond te verhogen. Daarnaast zijn ook positieve acties cruciaal om die streefcijfers te behalen.** Laat hen daarover rapporteren en zorg voor sancties bij niet-naleving of het niet behalen van de streefcijfers zonder goede uitleg.
- 140** Tot slot: besteed aandacht aan toegankelijkheid en diversiteit in de specificaties en het voorwerp van de opdracht (bijvoorbeeld diversiteit en correcte beeldvorming bij een communicatie-opdracht).



## 3.7 BELEIDSPARTICIPATIE

### Situering

Het belang van beleidsparticipatie van mensen met een migratieachtergrond kan tot op heden niet genoeg benadrukt worden. Mensen met een migratieachtergrond vormen een steeds groter wordende groep binnen de samenleving, en het waarborgen van hun actieve deelname aan het beleidsvormingsproces is niet alleen een kwestie van gelijkwaardigheid, maar ook van verrijking van het democratisch discours.

Mensen met een migratieachtergrond brengen een veelheid aan diverse en meerstemmige ervaringen, perspectieven en kennis met zich mee, die van onschatbare waarde kan zijn bij het vormgeven van een effectief, inclusief en participatief beleid. Hun

betrokkenheid is niet alleen nodig om een correcte vertegenwoordiging te garanderen, maar het draagt ook bij aan het begrip van de diverse behoeften en uitdagingen waarmee deze gemeenschappen en of individuen worden geconfronteerd.

Beleidsparticipatie initiëren en stimuleren zorgt voor een levendige, actieve en democratische maatschappij en houdt in dat personen met een migratieachtergrond inspraak kunnen hebben op het beleidsvormingsproces op alle niveaus van de samenleving.

Tot slot zorgt het voor een breder maatschappelijk draagvlak van beleidsbeslissingen en ontwikkelingen, en het draagt bij aan een verhoogd gevoel van maatschappelijke verbondenheid –ook bij de meest kwetsbare individuen in onze samenleving. De hiernavolgende beleidsaanbevelingen focussen voornamelijk op beleidsparticipatie op lokaal niveau.

#### *Project: IK Stem Ook*

*In Ik Stem Ook, waar LEVL deel van uitmaakt, leggen we de focus op het actief stimuleren, informeren en ondersteunen van lokale besturen in aanloop naar de lokale verkiezingen. Het gaat daarbij concreet om het sensibiliseren van lokale besturen, zodat zij goed geïnformeerd niet-EU-burgers en derdelanders kunnen bereiken en informeren. Op die manier wakkeren we de politieke participatie van die doelgroep aan, opdat ze kunnen deelnemen aan het politiek democratisch proces.*



## Aanbevelingen

**Creëer alternatieve, inclusieve en laagdrempelige participatiekanalen en zet daar actief op in.**

*Vlaanderen heeft een diverse bevolking, met een verscheidenheid aan culturele, taalkundige en sociaaleconomische achtergronden. Het creëren van inclusieve, laagdrempelige, maar ook alternatieve participatiekanalen zorgt ervoor dat alle burgers, ongeacht hun achtergrond, in staat zijn deel te nemen aan een toegankelijk beleids- en beslissingsproces. Ook burgers die over het algemeen minder vertegenwoordigd zijn in het beleidsdiscours zouden meegenomen moeten worden in dit proces.*

- 141** Creëer naast de klassieke kanalen ook **diverse en alternatieve participatiekanalen** die verschillende bevolkingsgroepen bereiken. Dat wil zeggen: een variatie aan online platforms, fysieke bijeenkomsten, focusgroepen en andere methodieken die de diverse behoeften en voorkeuren van burgers (met een migratieachtergrond) accommoderen.
- 142** Zorg ervoor dat de klassieke participatiekanalen **laagdrempelig en toegankelijk** zijn, zodat alle burgers, ongeacht achtergrond of capaciteit, gemakkelijk kunnen deelnemen. Denk aan bijvoorbeeld fysieke bereikbaarheid, tijdstip, outreach, eenvoudigere registratieprocedures en heldere informatie, en bied ondersteuning aan degenen die extra hulp nodig hebben.
- 143** Gebruik **inclusieve taal** in de communicatie rond alle participatie-initiatieven. Vermijd (vak)jargon en zorg ervoor dat informatie begrijpelijk is voor een breed publiek. Faciliteer indien nodig vertalingen en tolken om de participatie te bevorderen van mensen die het Nederlands nog niet volledig machtig zijn.
- 144** Investeer in **digitale toegankelijkheid** om ervoor te zorgen dat online participatiekanalen bruikbaar zijn voor mensen met verschillende niveaus van digitale vaardigheden en toegang tot technologie. Zorg voor alternatieve methoden voor degenen die niet online kunnen deelnemen.
- 145** Voer **proactieve promotiecampagnes** om burgers bewust te maken van de beschikbare participatiekanalen. Maak gebruik van diverse communicatiekanalen, waaronder sociale media en lokale gemeenschapsbijeenkomsten, om deelnemers te informeren en of te werven.



**146** Voer **regelmatige evaluaties** uit van de effectiviteit en inclusie van participatiekanalen. Verzamel feedback van deelnemers en pas beleid aan op basis van deze input om ervoor te zorgen dat participatie blijft voldoen aan de behoeften van diverse gemeenschappen.

**Ondersteun lokaal initiatief en bottom-up participatie.**

**147** Stimuleer en ondersteun lokale **burgerinitiatieven** die inzetten op politieke participatie bij politiserend werk en/of beleidsvoorbereidend werk. Moedig gemeenschappen en organisaties of verenigingen aan om zelf initiatieven te nemen, door ondersteuning op lokaal niveau. Verstrek de nodige middelen en begeleiding om die initiatieven succesvol te laten zijn.

**148** Organiseer bevestigingen vanuit initiatieven, verenigingen en locaties waar personen met een migratieachtergrond al samenkomen. Spreek sleutelfiguren rechtstreeks aan en werk samen met hen *bottom-up*.

**149** Faciliteer **netwerken en samenwerkingsverbanden** tussen lokale actoren, beleidsmakers, het intercultureel verenigingsleven en andere maatschappelijke organisaties om bottom-up participatie te versterken.

**150** **Analyseer en detecteer verschillende drempels** die de stap naar participatie lokaal bemoeilijken en bied structureel en proactief oplossingen aan. Voor de analyse kan direct gesproken worden met de burgers en het lokale verenigingsleven.

**151** Taal of geletterdheid mogen geen drempel vormen voor participatie. Investeer daarom bijvoorbeeld in **meertalige communicatie** door relevante informatie te vertalen<sup>38</sup>.

38 Het aanbieden van vertalingen zijn in overeenstemming met de vier verplichte voorwaarden die de Vaste Commissie voor Taaltoezicht hanteert om het gebruik van een vreemde taal toe te staan in de communicatie van Vlaamse lokale besturen, namelijk:

- ▶ Het lokaal bestuur gebruikt de vreemde taal slechts uitzonderlijk, tijdelijk en in beperkte gevallen. Dus niet systematisch;
- ▶ Het lokaal bestuur gebruikt de vreemde taal voor een bijzonder doel: bv. de bevordering van integratie, de bekendmaking van bepaalde dienstverlening, veiligheidsmaatregelen...;
- ▶ Het lokaal bestuur gebruikt de communicatie in de vreemde taal naast de wettelijke bestuurstaal. De communicatie is slechts een vertaling. Er wordt geen andere informatie gegeven in de vreemde taal dan in de wettelijke bestuurstaal. Men vermeldt dat het slechts om een vertaling gaat;
- ▶ Het lokaal bestuur gebruikt de communicatie in een vreemde taal voor een specifiek doelpubliek.



**Stimuleer participatieve beleidsvorming waarbij de input van burgers geïntegreerd wordt in het besluitvormingsproces.**

- 152** Organiseer **trainingen** voor ambtenaren, beleidsmakers en participatiemedewerkers om hen bewust te maken van inclusie en laagdrempelige benaderingen. Zorg ervoor dat zij beschikken over de vaardigheden om diverse participatieprocessen te faciliteren.
- 153** Moedig beleidsmakers aan om **actief te luisteren** naar de behoeften, oplossingen, ervaringen en perspectieven van burgers, en zorg ervoor dat deze informatie structureel gebundeld en meegenomen wordt in lokale beleidsprocessen.
- 154** Implementeer een **monitoring- en evaluatiesysteem** om de effectiviteit van participatieve beleidsvorming te meten. Verzamel regelmatig feedback van zowel deelnemers als beleidsmakers om het proces te verbeteren en aan te passen.
- 155** Faciliteer **de rechtstreekse dialoog en co-creatie tussen burgers en lokale beleidsmakers** waarbij burgers actief betrokken worden bij het denkproces, bij het ontwikkelen en bij het evalueren van beleidsmaatregelen die rechtstreeks impact hebben op hun leven<sup>39</sup>.

**Investeer in capaciteitsopbouw en empowerment van burgers.**

- 156** Bied **trainingen en workshops** aan om burgers bewust te maken van het beleidsproces, zodat ze effectiever kunnen deelnemen aan beleidsdiscussies en de rest van het besluitvormingsproces.
- 157** Zorg voor **ondersteuning en hulpbronnen**, zoals informatiemateriaal en adviserende actoren, om burgers te helpen bij het begrijpen en inbrengen van hun standpunten in het beleidsproces.
- 158** Zorg voor **transparante en begrijpelijke informatie** over complexe beleidskwesties en over de impact van participatie op beleidsuitkomsten.

<sup>39</sup> Zie als goede praktijk Stichting G1000.nu, een burgerberaad van burgers, voor burgers.

**159** Zorg voor voldoende terugkoppeling door regelmatig en duidelijk te **communiceren** over de resultaten en het vervolg van participatieprocessen. Een adequate terugkoppeling zorgt ervoor dat burgers op de hoogte zijn van de bijdrage die zij hebben geleverd en van de invloed die hun participatie heeft in het grotere geheel.

**Werk aan het vergroten van digitale inclusie.**

**160** Werk aan het **vergroten van toegang tot digitale middelen**, waaronder publieke en gratis internetverbindingen, geschikte apparatuur en digitale vaardigheidstrainingen. Ontwikkel strategieën om digitale ongelijkheden aan te pakken, vooral onder de meest kwetsbare groepen.

**161** Implementeer uitgebreide **digitale vaardigheidstrainingen** voor alle leeftijdsgroepen en bewegingsvermogens binnen de groep van mensen met een migratieachtergrond. Werk samen met onderwijsinstellingen, maatschappelijke organisaties en bedrijven om deze trainingen toegankelijk te maken.

**162** Lanceer **bewustmakingscampagnes over het belang van digitale inclusie** en de voordelen van digitale vaardigheden. Richt campagnes op zowel individuen als organisaties om een breed bewustzijn te creëren over de positieve impact van digitale inclusie op persoonlijk, sociaal en professioneel niveau.

**Zet in op politieke participatie en representatie van mensen met een migratieachtergrond als kiezer, als kandidaat en als mandataris.**

Politieke participatie van minderheidsgroepen versterkt de democratische legitimiteit en het vertrouwen tussen politieke vertegenwoordigers en burgers in het algemeen en minderheidsgroepen in het bijzonder. Bovendien bevordert het sociale cohesie, actief burgerschap en persoonlijke ontwikkeling. Het zorgt ervoor dat deze burgers hun stem kunnen laten horen en mee kunnen bouwen aan een betere samenleving.



Verschillende studies<sup>40</sup> wijzen echter op een schommelend vertrouwen van burgers ten aanzien van politiek<sup>41</sup>. Vooral jongeren lijken hun interesse te verliezen in institutionele vormen van politieke participatie (zoals verkiezingen)<sup>42</sup>.

Burgers in kwetsbare posities en of deel uitmakend van een minderheidsgroep herkennen zich vaak niet in de samenstelling van politieke partijen, regeringen en parlementen. Dat ligt aan onvoldoende vertegenwoordiging en of representatie van diezelfde doelgroepen binnen het politieke landschap. Bovendien heeft men vaak ook minder goede ervaringen met overheidsinstellingen die bijdragen aan dat negatieve beeld van ‘de politiek’ of ‘de overheid’.

Vlaanderen besliste in 2021, in uitvoering van het Vlaams regeerakkoord 2019-2024, om de opkomstplicht af te schaffen bij de gemeenteraadsverkiezingen. In een recent [opiniestuk](#) waar schuwen verschillende experts politieke wetenschappen voor de mogelijk nefaste gevolgen van deze afschaffing. Specifiek jonge burgers zouden hun stimulans verliezen om betrokken te blijven bij politiek en beleid. Ook wordt verwacht dat voornamelijk deze groep zal afhaken bij verkiezingen wanneer de opkomstplicht wegvalt.

**163** Ondersteun initiatieven die inzetten op politiserend werken met kwetsbare groepen en jongeren

**164** **Informeel proactief niet-Belgische inwoners** over de registratieprocedure en stemrecht door de kennis over deze regelgeving door te geven aan lokaal betrokken ambtenaren<sup>43</sup>.

**165** Stembereidheid en stemmotivatie kan sterk verschillen van individu tot individu en/of van doelgroep tot doelgroep. Motiveer kwetsbare groepen om te gaan stemmen via **diverse kiezersmobilisatiestrategieën**.

**166** Informeel via scholen, lokale diensten, vrijetijdsactoren, maar zeker ook via het lokaal intercultureel verenigingsleven, jongeren en volwassenen over het bestuurlijke en politieke systeem: hoe ga je stemmen? Hoe herken je betrouwbare informatie, met name online en via sociale media?

40 J.B. PILET, M.J. SANHUEZA, S. ERZEEL, D. CALUWAERTS & D. SINARDET, Stand van zaken van het electorale absenteïsme in België en overzicht van de grondslagen van electorale participatie, 2021.

41 C. WAETERLOOS, M. WALRAVE, & K. PONNET, [Online en offline politieke participatie en attitudes bij Belgische jongvolwassenen. Bevindingen van een survey-onderzoek in België van 11 maart – 12 april 2021](#). Universiteit Gent, 2021.

42 [De stem van de burger: van burgerparticipatie tot het stemhokje, VUB, ULB, & itsme 2023.](#)

M.A. XENOS, B. LOADER, A. VROMEN, Networked Young Citizens: Social Media, Political Participation and Civic Engagement, Routledge, 2014.

43 Meer info: zie de verkiezingscampagne: [www.ikstemook.be](http://www.ikstemook.be)



**167** Politieke partijen die personen met een migratieachtergrond willen bereiken en betrekken kunnen inzetten op ondersteuning en retentie wanneer ze hen op kiezerslijsten plaatsen of actief een bijdrage willen laten leveren binnen een partij. Ze kunnen dat onder andere doen door:

- ▶ Mentor- en coachingsprogramma's aan te bieden: mentorprogramma's opzetten binnen politieke partijen kan een effectieve manier zijn om personen met een migratieachtergrond te ondersteunen bij het navigeren door het politieke proces en hen te helpen bij het ontwikkelen van vaardigheden en netwerken die nodig zijn voor politieke betrokkenheid.
- ▶ Zichtbare posities toe te wijzen: politieke partijen kunnen ervoor zorgen dat personen met een migratieachtergrond zichtbare posities krijgen binnen de partij, door ze op verkiesbare plaatsen op kandidatenlijsten te plaatsen en ze te benoemen tot woordvoerders.





## ONZE VIER KERNWAARDEN

### Ervaringsdeskundigheid

---

LEVL vertrekt als organisatie vanuit de ervaringsdeskundigheid van mensen met een migratieachtergrond en ziet hen als een kracht en een troef bij het adviseren, ontwikkelen en implementeren van adequate oplossingen.

### Verbinding

---

LEVL zet in op verbinding. We bereiken, betrekken en verbinden deskundigen en belanghebbenden (individuen, organisaties en overheden) om hun schouders te zetten onder de realisatie van een inclusieve samenleving, zonder racisme en discriminatie.

### Oplossingsgericht

---

De netwerkorganisatie is oplossings- en actiegericht. Samen met onze partners: het beleid, de bedrijfs- en onderwijswereld, het middenveld, verenigingen, sociale partners, media en burgers – met en zonder migratieachtergrond – slaan we de handen ineen om samen naar concrete en werkbare oplossingen te zoeken. Oplossingsgericht werken vraagt om actief noden en uitdagingen te benoemen, en concrete oplossingen en acties vorm te geven en te ondersteunen.

### Gedragen

---

De netwerkorganisatie is gedragen. Door ons netwerk hebben wij een brede basis van waaruit we (beleids-)oplossingen formuleren en gerichte acties initiëren en faciliteren. Als betrouwbare partner van het beleid en andere maatschappelijke actoren, nemen we deel aan de beleidsdialoog en zijn we actief op het terrein.

## Colofon

---

Deze publicatie is een uitgave van de vzw LEVL, de belangenbehartiger van mensen met een migratieachtergrond die streeft naar hun volwaardige participatie in Vlaanderen en Brussel.

Verantwoordelijke uitgever: Ferki Hoti, voorzitter LEVL vzw.

Voor meer informatie over het memorandum kunt u contact opnemen met Stacey Ohiwerei via [stacey.ohiwerei@levl.be](mailto:stacey.ohiwerei@levl.be) of een bezoek brengen aan onze website: [www.levl.be](http://www.levl.be).

