



#IEDEREEN
AANBOORD

#verkiezingen2024

Pasklare zinnen

**voor uw nieuwe lokale en bovenlokale
bestuursakkoorden voor
een gecoördineerde aanpak van racisme in de
samenleving**

We gaan dit jaar twee keer naar de stembus. Na de verkiezing volgt een onderhandeling met het oog op de vorming van een Vlaamse en een federale regering, later van een lokaal bestuur. Het bestuursakkoord is het document dat dan coalitiepartners bindt en verbindt voor de komende bestuursperiode.

ORBIT vzw heeft – in samenwerking met lokale initiatieven, organisaties en anderen experts - rond een aantal maatschappelijke uitdagingen **pasklare zinnen** uitgewerkt. Die zinnen zijn inspirerend als inhoud voor de bestuursakkoorden. Sommige kunnen ook letterlijk worden overgenomen.

Deze nota zet per bestuursniveau pasklare zinnen samen een gecoördineerde aanpak van racisme in de samenleving.

Voor het federale regeerakkoord

1. Over proactieve praktijktesten op de arbeidsmarkt

- We voeren **proactieve, academische én juridische praktijktesten** uit op de arbeidsmarkt. Bij herhaaldelijke overtredingen worden **sancties** opgelegd.
 - We verhogen het **budget** en het **aantal personeelsleden** van de bevoegde inspectiediensten.
 - We voorzien **vorming** voor de inspectiediensten om hun deskundigheid in het voeren van praktijktesten te verhogen.
 - We leggen **jaarlijkse doelstellingen** vast voor het aantal proactieve praktijktesten.
 - We pakken de **drempels** om proactieve praktijktesten te voeren aan:

- Het voeren van proactieve praktijktesten over discriminatie wordt een prioriteit voor inspecties.
- De criteria om te bepalen of er proactief praktijktesten gevoerd kunnen worden in een bepaalde sector, worden versoepeld.
- Er wordt een juridisch kader ontwikkeld om derden (actoren, verenigingen) bij de uitvoering van de praktijktesten te kunnen betrekken.

2. Over racisme in het gevangeniswezen

- We doen een **doorlichting van de effectiviteit van de meldingsprocedures** en van de **opvolging** van meldingen die mensen in detentie maken over gevallen van racisme en discriminatie.
- We nemen maatregelen met oog op een **betere opvolging van de meldingen**.
- We voorzien **vorming over racisme** voor mensen in detentie, het gevangenis personeel, de Centrale toezichtsraad voor het gevangeniswezen, de Commissies van toezicht, de Klachtencommissies en de Hoge Raad voor Justitie.
- We stimuleren **intervisie voor gevangenis personeel over negatieve ervaringen die ze tijdens hun werk met mensen in detentie opdoen**. Het doel is deze ervaringen beter te verwerken, bewust te maken dat het personeel met een specifiek deel van bevolkingsgroepen werkt en zo te vermijden dat negatieve ervaringen veralgemeend worden naar volledige bevolkingsgroepen.

3. Over een Interfederaal actieplan tegen racisme

- We **voeren de antiracisme-maatregelen** die de vorige regering in juli 2022 lanceerde als bijdrage tot het interfederaal actieplan tegen racisme **verder uit**. Waar nodig sturen we de maatregelen bij en voorzien we extra acties.
- Samen met de andere regeringen stellen we alles in het werk om het **overkoepelende interfederaal actieplan** te lanceren en uit te voeren, met meetbare indicatoren en specifieke budgetten.

Voor het Vlaamse regeerakkoord

1. Over proactieve praktijktesten op de arbeidsmarkt en de huurmarkt

- We voeren **proactieve, academische en juridische praktijktesten** uit op de arbeidsmarkt en de huurmarkt. Bij herhaaldelijke overtredingen worden **sancties** opgelegd.

2. Over het onderwijs

- Via bijkomende subsidies stimuleren we de inrichtende machten om maatregelen te treffen voor hun scholen met oog op een **objectievere studieoriëntatie** van alle bevolkingsgroepen:
 - Leerkrachten krijgen vorming over racisme en krijgen handvatten om onbewuste vooroordelen te verminderen tijdens het lesgeven, de begeleiding en studieoriëntatie van leerlingen.
 - De schoolinspecties bekijken systematisch de studieoriëntatie-adviezen en hebben daarbij oog voor patronen van ongelijke behandeling op basis van sociale afkomst en migratieachtergrond (vanuit een intersectionele kijk).

- Met oog op het wegwerken van het lerarentekort, meer rolmodellen en om van het lerarenkorps een weerspiegeling van de bevolking te maken, nemen we volgende maatregelen:
 - We **stimuleren mensen met een migratiegeschiedenis om te kiezen voor het lerarenberoep**.
 - We werken de **specifieke drempels** waarmee mensen met een migratiegeschiedenis geconfronteerd worden (racisme op school, hogere verwachtingen op vlak van taalbeheersing, het verbod op het dragen van levensbeschouwelijke tekens...) weg.
 - We brengen de lerarenopleidingen samen om acties te ontwikkelen met oog op een verhoging van het **aantal ingeschreven en afgestudeerde studenten met een migratiegeschiedenis**.
 - We zetten inrichtende machten en koepels aan om hun schooldirecties te ondersteunen op vlak van een **inclusiever aanwervings- en personeelsbeleid**.

3. Over een bijdrage in het interfederaal actieplan tegen racisme

- We werken een **ambitieuze Vlaamse bijdrage** aan het interfederaal actieplan tegen racisme uit, met meetbare indicatoren en de nodige budgetten. We nemen daarbij onder meer de bovenstaande maatregelen op.
- Samen met de andere regeringen stellen we alles in het werk om het **overkoepelende interfederaal actieplan** te lanceren en uit te voeren.

Voor een gemeentelijk bestuursakkoord

1. Over proactieve praktijktesten op de huisvestings- en arbeidsmarkt

- We voeren **proactieve, academische en juridische praktijktesten uit op de huurmarkt en arbeidsmarkt**.
- Om discriminatie tijdens de verschillende stadia van kandidaatstelling voor een woning te kunnen blootleggen, schakelen we acteurs in. Bij herhaaldelijke overtredingen worden **sancities** opgelegd.

2. Over het antiracismebeleid voor stadsdiensten

- Binnen het huidige integriteits- en antidiscriminatiebeleid ontwikkelen we specifieke **richtlijnen** voor stadsdiensten om racisme binnen de eigen werking te **voorkomen en kordaat aan te pakken**. Deze richtlijnen hebben oog voor institutionele discriminatiemechanismen en racisme tussen collega's, van stadspersoneel naar derden, vanwege gebruikers of partnerorganisaties.
- De **procedures om racisme te melden** worden op lokaal niveau **beter bekend gemaakt**.
- We organiseren een **vorming over institutioneel racisme** voor de **leidinggevenden, preventieadviseurs en vertrouwenspersonen**. Deze vorming bevat handvatten voor een kwalitatieve opvolging van meldingen van racisme.

3. Over het inclusiebeleid

- We verhogen onze inspanningen om van het stadspersoneel een weerspiegeling van de bevolking te maken. We voeren **positieve acties**, gericht op alle functieniveaus, met bijzondere aandacht voor de leidinggevende functies.

- Zoals in verschillende gemeentes al het geval is, mag het stadspersoneel voortaan **levensbeschouwelijke tekens dragen** (front- en backoffice).

Voor alle beleidsniveaus (federaal, Vlaanderen en gemeenten)

1. Speciale aandacht voor de aanpak van racisme op basis van verschillende beschermde criteria

- Bij elke beleidsmaatregel – en in het bijzonder bij de aanpak van racisme – hebben we oog voor **groepen die gediscrimineerd worden op basis van een combinatie van persoonlijke kenmerken**¹. We nemen daarom **kruispuntdenken (intersectionaliteit)** als uitgangspunt, zowel bij de monitoring als bij de ontwikkeling en uitvoering ons beleid.

Monitoring

- Wanneer we analyses maken van bestaande gegevensdatabanken met oog op beleidsvoering, **kruisen we de gegevens** met betrekking tot verschillende identiteitskenmerken (gender, afkomst, inkomen...)
- In nauwe betrokkenheid met gediscrimineerde groepen **stimuleren we het veilig verzamelen van gegevens** over etniciteit, gender, inkomen..., met oog op het blootleggen van discriminatiepatronen.

Beleidsontwikkeling en -uitvoering

- We nemen de aandacht voor kruispuntdenken/intersectionaliteit systematisch op in de **succesindicatoren** van elke nieuwe beleidsmaatregel en van bestaand beleid.

2. Gelijke toegang tot een job in het onderwijs en bij overheidsdiensten

- **Alle ambtenaren** (front- en backoffice) en **leerkrachten** mogen voortaan levensbeschouwelijke tekens dragen.
- We **versterken** (het vertrouwen van de gebruikers in) de **onpartijdigheid en de kwaliteit van de dienstverlening van alle ambtenaren** via gerichte maatregelen:
 - een laagdrempelige bekendmaking van plaatsen waar vermoedens van partijdig gedrag gemeld kunnen worden.
 - voldoende personeels- en werkingsmiddelen voor de meldpunten.
 - mystery shopping, binnen de bestaande controles van de kwaliteit van de dienstverlening.
 - (in geval van overtredingen) gepaste maatregelen, gericht op de betrokken ambtenaar.

3. Structurele betrokkenheid mensen met migratiegeschiedenis

- We betrekken het antiracistische middenveld en organisaties van mensen met migratiegeschiedenis structureel bij de **ontwikkeling, uitvoering, monitoring en evaluatie van elk beleid, in het bijzonder voor beleidsmaatregelen tegen racisme.**
 - We **meten** op een intersectionele manier het aandeel van personen met een migratiegeschiedenis in bestaande overlegorganen.

¹ Bijvoorbeeld: mensen die niet gediscrimineerd worden omdat ze vrouw zijn, niet omdat ze een migratieachtergrond hebben, maar omdat ze tegelijk vrouw en een migratieachtergrond hebben.

- We leggen **streefcijfers** (korte/middellange/lange termijn) vast en voorzien **positieve acties** om hun aandeel in de overlegorganen te laten overeenkomen met hun aandeel in de bevolking.
- Bij het kiezen van nieuwe deelnemers voor overlegorganen, geven we de voorkeur aan **vertegenwoordigers van organisatie met een brede achterban**.
- Via onderzoek en bevestigingen brengen we in kaart **hoe overlegorganen aan de slag gaan met de adviezen** van het antiracistische middenveld en organisaties met een migratieachtergrond.
- Waar nodig creëren we **nieuwe overlegorganen**.

Brussel, januari 2024

Contact:

Thomas Peeters thomas@orbitvzw.be

www.orbitvzw.be

ORBIT organiseert **vijf leerdebatten** in het kader van de #verkiezingen2024. [Lees er meer over op deze webpagina.](#)