



Voor een gemeentelijk beleid met respect voor diversiteit

Gemeenteraadsverkiezingen 2006

Voorwoord

Er wordt vaak gezegd dat de gemeente het gezag is dat het dichtst bij de burger staat. En dat is terecht. De initiatieven van de gemeenten hebben een directe en voelbare invloed op het dagelijkse leven van de inwoners, die haast fysiek in contact staan met de verkozenen en hun diensten. De gemeente staat dus echt wel voor democratie op mensenmaat.

Het is op datzelfde menselijke niveau dat het Centrum de maatschappelijke vraagstukken wil aanpakken. Soms duurt het een hele tijd voor de wetten en beslissingen van de regering – en dan hebben we het nog niet over de Europese richtlijnen - ‘doorsijpelen’ tot bij de vrouwen en mannen voor wie ze uiteindelijk bedoeld zijn. Op gemeentelijk vlak daarentegen is het effect van beslissingen veel sneller voelbaar en is het verband tussen de beslissing en de gevolgen van die beslissing veel duidelijker.

Op dezelfde manier kunnen de grote principes van gelijkheid, respect voor diversiteit, erkenning van de menselijke waardigheid – kortom, democratische basisprincipes – snel in gemeentelijke beslissingen worden omgezet, of het nu gaat over de manier waarop de gemeente als openbare dienst wordt geleid of om welke impulsen ze aan het « samen leven » geeft.

In het vooruitzicht van de gemeenteraadsverkiezingen van 8 oktober 2006 wil het Centrum op haar terrein een bijdrage leveren: de strijd tegen discriminatie, bevordering van de diversiteit, opvang van vreemdelingen, meer aandacht voor kansarmen. Dat engagement is uitgemond in 18 voorstellen aan alle democratische politiek partijen, in de hoop dat ze die voorstellen in het meerderheidsakkoord opnemen zodat alle Belgische gemeenten de voorhoede van onze democratie kunnen blijven uitmaken.

Eliane DEPROOST

Adjunct-Directrice

Jozef DE WITTE

Directeur

Voor een gemeentebestuur met respect voor diversiteit en gelijkheid van kansen...

...bij het personeel

Voorstel 1: Invoering of verhoging van de werkingsmiddelen om de gelijkheid van kansen en de diversiteit bij de verschillende gemeentediensten te bevorderen

Voorstel 2: Aanduiding van een of meerdere functionarissen voor het 'actieplan diversiteit'

Voorstel 3: Non-discriminatie clause in het arbeidsreglement van het gemeentepersoneel

Voorstel 4: Toegang tot openbare functies van mensen met een vreemde nationaliteit

Voorstel 5: Oprichting en uitbreiding van een Cel Diversiteit bij de lokale politiediensten van de grootsteden (of de aanstelling van een referentiepersoon Diversiteit in kleinere korpsen)

...bij de bevolking

Voorstel 6: Opleiding van het personeel van de gemeentediensten en de OCMW's

Voorstel 7: Bemiddelingsdiensten

Voorstel 8: Een onthaaldienst voor "vreemdelingen"

Voorstel 9: Begeleiding van nieuwkomers

Voorstel 10: Invoeren van een discriminatiemeldpunt

Voor een gastvrije en toegankelijke gemeente

Gastvrij

Voorstel 11: Welkom in de gemeente

Voorstel 12: Doorgangsterreinen en staanplaatsen in de gemeenten in de buurt van de routes die vaak door woonwagenbewoners worden gebruikt

Toegankelijk

Voorstel 13: Aangepaste en toegankelijke informatie en communicatie voor de bevolking

Voorstel 14: Aangepaste en toegankelijke openbare gebouwen

Voorstel 15: Voor een betere toegankelijkheid van restaurants, hotels, winkels en diensten voor iedereen

Voor een gemeente die zich om sociale gelijkheid bekommert

Voorstel 16: Een inventaris van de verschillende vormen van sociale bijstand in het licht van een harmonisatie

Voorstel 17: Toepassing van de gewestelijke wetgeving m.b.t. verlaten onroerend goed

Voorstel 18: Lokaal engagement om het recht op onderwijs te beschermen

Voor een gemeentebestuur met respect voor diversiteit
en gelijkheid van kansen...

...bij het personeel

Uitwerken van een diversiteitsbeleid en invoeren van een actieplan voor diversiteit en voor de strijd tegen discriminatie bij het personeelsbeleid

Door een actieplan voor diversiteit op lange termijn uit te werken en te concretiseren krijgt men enerzijds een representatieve vertegenwoordiging van de bevolking in het gemeentebestuur en concretiseert men anderzijds het respect van het personeel als groep voor zijn identiteit, zijn herkomst, zijn seksuele geaardheid, zijn gezondheid, zijn handicap, enz. Met een dergelijk human resources-beleid kan een gemeente preventief optreden tegen elke vorm van discriminatie en tegen alle hindernissen die een situatie van gelijke kansen voor iedereen in de weg staan. Zo een actieplan heeft niets te maken met deze of gene categorie van mensen, maar met alle medewerkers van het gemeentebestuur.

Voorstel 1: Invoering of verhoging van de werkingsmiddelen om de gelijkheid van kansen en de diversiteit bij de verschillende gemeentediensten te bevorderen

De gemeente zou in al haar beleidsdomeinen en op elk beleidsniveau aandacht moeten hebben voor diversiteit en gelijke kansen. Deze mainstreaming kan op verschillende manieren gerealiseerd worden. Enerzijds kan er een stuurgroep gecreëerd worden waarin vertegenwoordigers van alle gemeentelijke beleidsdomeinen zich regelmatig buigen over diversiteit en gelijke kansen in hun specifiek domein. Anderzijds kan de gemeente een verantwoordelijke aanstellen voor gelijke kansen of een dienst gelijke kansen oprichten. Eventueel kan gelijke kansen als een nieuwe bevoegdheid aan een van de schepenen toegewezen worden. De dienst gelijke kansen zou dan het coördinatiepunt zijn van waaruit gestimuleerd wordt dat er binnen alle beleidsdomeinen en beleidsniveaus van de gemeente aandacht wordt geschonken aan het thema van diversiteit en gelijke kansen.

Mainstreaming kan op verschillende vlakken gebeuren. Zo kan men bij het uitvaardigen van gemeentelijke regelgeving steeds nagaan of de aspecten diversiteit en gelijke kansen in rekenschap zijn gebracht. Daarnaast kan men de werking en de toegankelijkheid van de gemeentelijke diensten aan een voortdurende diversiteitsaandacht onderwerpen, zowel intern als extern. Is er aandacht voor diversiteit in het personeelsbeleid? Wordt er voldoende aandacht besteed aan de noden van alle personeelsleden, meer bepaald wat betreft redelijke aanpassingen voor personeelsleden met een handicap? Zijn de gemeentediensten vlot toegankelijk voor iedereen? Ook kan nagegaan worden of de gemeentelijke adviesraden (jeugdraad, middenstandsraad, ...) representatief zijn voor alle inwoners van de gemeente.

De Stad Gent beschikt over een Dienst Gelijke Kansen die diversiteitseffecten opspoort binnen alle beleidsdomeinen van de stad; om een beleid van gelijke kansen te kunnen voeren, heeft de Stad Brussel de Cel Gelijke Kansen opgericht.

Voorstel 2: Aanduiding van een of meerdere functionarissen voor het ‘actieplan diversiteit’

In een eerste fase zou de functionaris voor gelijkheid van kansen een interne audit moeten uitvoeren om zowel op technisch als op menselijk vlak na te gaan hoe het bij het gemeentebestuur met de diversiteit is gesteld. In een tweede fase kan hij op basis van die audit een aangepast actieplan opstellen (bijvoorbeeld: acties, steunpunt voor advies, advies en support voor alle afdelingen en schepenkantoren, follow-up van klachten van personeel dat het slachtoffer is van discriminatie).

Voorstel 3: Non-discriminatie clause in het arbeidsreglement van het gemeentepersoneel

Zowel in de relaties tussen personeel onderling als in de contacten tussen personeel en gebruikers van de gemeentelijke diensten komt het voor dat een bepaald gedrag of een bepaald taalgebruik wijst op racisme, xenofobie, homofobie... In het arbeidsreglement van de gemeentebesturen is echter niet altijd een artikel opgenomen dat de regels in dit verband nog eens op een rij zet en dat dergelijk gedrag verbiedt. Het komt er dus op aan om een non-discriminatie clause in het arbeidsreglement van de (para)gemeentelijke besturen op te nemen. Op die manier is het personeel op de hoogte, heeft de werkgever een middel om in te gaan tegen elk gedrag, elke houding, elke uitspraak die discriminerend is, en kan hij het gemeentereglement aan de wetgeving aanpassen. De clause is zowel gericht op de relaties tussen personeelsleden onderling als tussen personeel en gebruikers.

In dit verband zouden alle (statutaire en contractuele) medewerkers zich ertoe moeten verbinden om:

- elke vorm van discriminatie af te wijzen, met name op basis van geslacht, vermeend ras, huidskleur, afkomst, nationale of etnische herkomst, seksuele geaardheid, burgerlijke staat, geboorte, vermogen, leeftijd, religieuze of filosofische overtuiging, huidige of toekomstige gezondheidstoestand, een handicap of een fysieke eigenschap;
- kwaliteitsdiensten te verlenen en objectief en onpartijdig op te treden, in het belang van de gebruiker, wie dat ook is.

Voorstel 4: **Toegang tot openbare functies van mensen met een vreemde nationaliteit**

Conform de Europese reglementering (artikel 39 EU) zijn statutaire openbare functies opengesteld voor onderdanen van de Europese Unie en de Europese Economische Ruimte¹. Voor hen gelden dezelfde normen als voor Belgen. Maar de Europese reglementering en de jurisprudentie van het Hof van Justitie voorziet in één uitzondering, met name voor functies die "de uitoefening van de openbare macht en de verantwoordelijkheid voor het behoud van de algemene belangen van de Staat of van een andere openbare instantie inhouden". Voor die specifieke functies blijft de Belgische nationaliteit vereist.

Voor contractuele functies werd de nationaliteitsvoorwaarde in 1995 uit de reglementering geschrapt. Federale openbare functies zijn dus ook toegankelijk voor niet EU-burgers. Deze wetgeving werd bevestigd in het Koninklijk Besluit van 13 maart 2002, waarin de voorwaarden voor wervingen voor bepaalde openbare diensten door middel van een arbeidscontract werden vastgelegd.

En dus is de Belgische nationaliteit niet langer vereist voor contractuele functies, met uitzondering – zoals bepaald in paragraaf 4 van artikel 39 van het Verdrag – van functies die de uitoefening van openbare macht en een verantwoordelijkheid voor het behoud van de algemene belangen van de Staat of een andere instantie inhouden.

Openbare functies in de regionale en lokale besturen werden opengesteld voor niet-EU-burgers met de rondzendbrief van de Minister van Binnenlandse Zaken van 16 november 1990 betreffende de toegang van vreemdelingen tot functies bij gemeentebesturen en met de regionale rondzendbrieven over de toepassing van de beslissing van de Interministeriële Conferentie over migrantenbeleid van 6 november 1996.

Uit ervaring weet het Centrum echter dat die teksten wettelijk niet volstaan om bepaalde gemeentebesturen aan te zetten en zelfs te verplichten om contractuele functies voor burgers uit derde landen open te stellen. Deze gemeentebesturen gebruiken die uitzondering ten onrechte om niet-EU-burgers uit de selectieprocedures te houden. In dat geval kan de voogdijoverheid geen wettelijke of internationale normen (naar het voorbeeld van de EER-onderdanen, zie hierboven) inroepen om het reglement van een plaatselijke overheid te schrappen waarmee bepaalde personen van selectieprocedures worden uitgesloten. In dat verband zouden de gemeentebesturen het gemeentereglement voor het aannemen van personeel moeten aanpassen zodat dit overeenstemt met

¹ Als gevolg van het akkoord over de Europese Economische Ruimte (EER) van 2 mei 1995 tussen de "15" van de EU en de lidstaten van de Europese Vrijhandelsassociatie, werd het toepassingsveld van artikel 39 uitgebreid met Noorwegen, IJsland en Liechtenstein. Artikel 28 van het EER-akkoord verbiedt sindsdien elke discriminatie op basis van nationaliteit inzake tewerkstelling tussen de inwoners van de lidstaten van de EU en de EER.

de wetgeving over de werving van vreemdelingen voor openbare functies.

Voorstel 5: Oprichting en uitbreiding van een Cel Diversiteit bij de lokale politiediensten van de grootsteden (of de aanstelling van een referentiepersoon Diversiteit in kleinere korpsen)

De politiediensten waken over de naleving en de bescherming van de individuele rechten en vrijheden, en dragen bij tot de democratische ontwikkeling van de maatschappij. Deze maatschappij is de laatste decennia ingrijpend gewijzigd, denken we maar aan de sterk toegenomen culturele en etnische diversiteit, de gewijzigde samenlevingsvormen en de wens om personen met een handicap beter te integreren in de maatschappij.

Nochtans weerspiegelen de politiekorpsen deze evoluties nog niet helemaal. Veel politiemannen en –vrouwen zijn niet vertrouwd met de specifieke leefsituatie van de verschillende groepen burgers en de antiracisme- en antidiscriminatiewetgeving is onvoldoende gekend. Deze gebrekkige kennis kan in sommige situaties leiden tot bijkomende spanningen en conflicten, soms ook tussen burgers en politieagenten.

Via de oprichting en uitbouw van een Cel Diversiteit (of via de aanstelling van een referentiepersoon Diversiteit) kan de nodige ondersteuning geboden worden aan het volledige korps, waardoor een beter politieoptreden mogelijk wordt. Op deze wijze zal de sociale cohesie en het wederzijds respect binnen de lokale gemeenschap toenemen.

De Cel Diversiteit is belast met de ondersteuning van het korps met betrekking tot specifieke kwesties die gelieerd zijn aan de specificiteit van bepaalde bevolkingsgroepen en onderhoudt hiertoe contacten met deze verschillende doelgroepen en hun verenigingen op lokaal niveau. Daarnaast ontwikkelt deze cel nauwe contacten met de instellingen die eveneens werkzaam zijn met betrekking tot diversiteit, zodat reeds bestaande expertise maximaal aangewend kan worden. De cel helpt eveneens het diversiteitsbeleid op lokaal niveau uit te werken en te implementeren en vervult een signaalfunctie naar de korpschef, de burgemeester en het parket.

De Cel Diversiteit van de Politie Antwerpen en de Migrantencel van de Politie Gent, de ‘Matongé’-cel in Elsene.

...bij de bevolking

Voorstel 6: **Opleiding van het personeel van de gemeentediensten en de OCMW's**

Een opleiding over de diversiteit en de specifieke noden van bepaalde bevolkingsgroepen helpt de ambtenaren om zich aan te passen en situaties beter te beoordelen en aan te pakken. Een betere kennis van de noden van mensen en een bewustmaking van de verschillen zorgen voor een betere opvang, een gelijke behandeling en een efficiënter beheer van het dossier. Een opleiding die het personeel gevoelig maken voor discriminerende processen en gedragspatronen helpt om discriminatie in te dijken en onder controle te krijgen. Talrijke situaties zijn het gevolg van reacties of houdingen waarvan mensen niet altijd beseffen dat ze een vooroordeel tegenover bepaalde mensen inhouden. In die zin kunnen ambtenaren die beter geïnformeerd en uitgerust zijn om aan de noden van het publiek te beantwoorden, discriminerende situaties en discriminerend gedrag voorkomen. Op die manier komen ze tegemoet aan de doelstelling van een gelijke behandeling zoals aanbevolen in de Europese richtlijnen en de wet van 25 februari 2003, die gericht is op de strijd tegen discriminatie.

- *Op federaal niveau heeft de FOD P&O bewustmakings- en opleidingsmodules voor ambtenaren ingevoerd die voor wat de diversiteit betreft als tussenpersoon tussen de verschillende federale diensten willen optreden;*
- *er zijn gelijkaardige initiatieven genomen bij het CSC en bij Kind en Gezin;*
- *het Centrum heeft aan steden als Bergen, Halle en Willebroek vorming gegeven over interculturele communicatie.*

Voorstel 7: **Bemiddelingsdiensten**

Omdat de gemeente het gezag is waarmee de burgers het meeste contact hebben, zowel rechtstreeks als via de diensten die zij organiseert of die direct van haar afhangen, lijkt het ons essentieel dat de gemeente de bevolking bemiddelingsdiensten aanbiedt. Enerzijds een dienst die verantwoordelijk is voor de goede werking van de gemeentelijke instanties in hun contacten met de bevolking (de ombudsman), anderzijds een bemiddelingsdienst die zich met de problematiek van het 'samen leven' in de gemeente bezighoudt en die ook voor de interculturele bemiddeling verantwoordelijk is. Die bemiddelingsdienst moet integraal deel uitmaken van het gemeentebestuur en het personeel van de dienst moet van uiteenlopende origine zijn (art. 60², van vreemde herkomst...).

² Het gaat hierbij om artikel 60§7 van de wet van 8 juli 1976 betreffende organisatie van de openbare centra voor maatschappelijk werk die stelt dat, wanneer een persoon het bewijs moet leveren van een periode van tewerkstelling om het volledige voordeel van bepaalde sociale uitkeringen te verkrijgen of teneinde de werkervaring van de betrokkene te bevorderen, het OCMW zelf als werkgever mag optreden en een

De dienst moet zowel voor privé-personen als voor verenigingen, gemeentepersoneel, politie... werken. Als bemiddelende instantie moet de dienst ook diverse activiteiten kunnen organiseren om het samenleven te vergemakkelijken en ontmoetingen en uitwisselingen te bevorderen.

De interculturele bemiddelingsdienst van de stad Namen is hier een voorbeeld van.

Voorstel 8: **Een onthaaldienst voor "vreemdelingen"**

Verscheidene gemeenten hebben een "vreemdelingendienst" die zich bezighoudt met het verblijf van vreemdelingen in de gemeente. De manier waarop die dienst is georganiseerd, geeft een idee van de manier waarop vreemdelingen worden bekeken. Men moet zeker vermijden dat deze bevolkingsgroep, die vaak in moeilijke omstandigheden leeft, het gevoel krijgt dat ze gediscrimineerd of geminacht wordt.

Heel wat gemeenten bewijzen dat het mogelijk is om de dienst zo te organiseren dat alle vreemdelingen het gevoel hebben dat ze worden gerespecteerd en dat ze op een evenwaardige manier gebruik kunnen maken van de administratieve diensten. Hier volgen enkele punten waarop zeker moet worden gelet:

- als de dienst "Vreemdelingen" een apart loket heeft, dan moet zich dit zo dicht mogelijk bij het loket van de dienst "Bevolking" bevinden en dezelfde normen hanteren (toegankelijkheid, openingsuren, voldoende personeel om te lange wachttijden te voorkomen). Dit loket mag zich in geen geval naast het politiebureau bevinden;
- het personeel van de dienst "Vreemdelingen" moet de vereiste opleiding hebben om een situatiecrisis te kunnen beheersen en voorkomen;
- de administratieve documenten, waarvoor de gemeente maar een tussenstation is en haast geen kosten heeft (regularisatie-aanvragen, verlenging van verblijfsrechten), horen gratis te zijn omdat de betrokken vreemdelingen over weinig middelen beschikken;
- wanneer iemand administratief wordt opgepakt omdat de Dienst Vreemdelingenzaken hem of haar wil uitzetten, dan dient dit discreet en met respect voor de persoon te gebeuren. Dit mag nooit gebeuren op een plaats die toegankelijk is voor het publiek;

arbeidsovereenkomst met de betreffende persoon mag afsluiten. Het OCMW mag zijn werknemers ter beschikking van de gemeenten stellen.

- op de website van de gemeente moeten de vreemdelingen alle informatie die nuttig voor hen is, kunnen terugvinden. De informatie moet compleet zijn en ze moet makkelijk te raadplegen zijn vanuit het hoofdmenu.

De gemeenten Asse en Bütgenbach kunnen als voorbeelden gegeven worden.

Voorstel 9: **Begeleiding van nieuwkomers**

Een adequaat onthaal van nieuwkomers³ beoogt een optimale participatie aan de samenleving in al haar facetten: huisvesting, werkgelegenheid, onderwijs, dienstverlening, ontspanning, ontmoeting, inspraak, ... In eerste instantie impliceert een adequaat onthaal een taalaanbod, een maatschappelijke oriëntatie, een doorverwijzing naar werk of opleiding en een informatie over basisrechten. De gemeente waar de nieuwkomer zich daadwerkelijk vestigt, is het meest aangewezen om de nieuwkomer effectief te onthalen. De lokale besturen hebben een dubbele rol in het onthaalbeleid van nieuwkomers: doorverwijzen naar het onthaalaanbod en het onthaalbeleid actief ondersteunen. De aanbevelingen strekken er toe deze rol te optimaliseren.

Informatie- en doorverwijzingsopdracht

De gemeente heeft nu reeds een centrale rol in het onthaalbeleid: ze informeert de nieuwkomer over het aanbod en verwijst hem of haar door. Concreet geeft de gemeente bij de inschrijving informatie over het recht op of de plicht tot het volgen van een inburgeringstraject en het recht op onderwijs en de leerplicht voor minderjarige kinderen.⁴

De gemeente zou – in functie van de mogelijkheden en middelen van het lokale bestuur – kunnen nagaan of in het gevoerde onthaalbeleid alle aspecten van de informatie- en doorverwijzingsopdracht uitgebouwd zijn op maat van de nieuwkomer: accurate informatie, actieve opvolging van de doorverwijzing, aangepast onthaal voor wie buiten het inburgeringstraject valt, toezicht op de doorverwijzing van minderjarige nieuwkomers naar het onderwijs, een kwaliteitsvolle directe en indirecte

³ Personen van vreemde herkomst die toegelaten worden tot het grondgebied, zich voor het eerst inschrijven met het oog op een duurzaam verblijf en geen kennis hebben van de landstaal.

⁴ De Vlaamse Gemeenschap organiseert de inburgering voor “vreemdelingen, die meerderjarig zijn en zich recent en voor het eerst in een Vlaamse of Brusselse gemeente vestigen” op basis van het inburgeringsdecreet van 28 februari 2003, uitgewerkt in het uitvoeringsbesluit van 30 januari 2004. Het aanbod is divers in functie van de diversiteit van de doelgroep. Het eigenlijke inburgeringsaanbod, dat vorm krijgt in samenwerking met de onthaalbureaus, Huizen van het Nederlands en de VDAB, omvat Nederlands als 2^{de} taal (NT2), maatschappelijke oriëntatie en loopbaanoriëntatie.

interculturele communicatie, eventueel aanwezigheid van tolken, aangepaste uurregeling van de betrokken diensten, ...⁵

De gemeente kan hiertoe best een partnerschap uitbouwen met diverse lokale partners. Zo kan voor de informatieopdracht samengewerkt worden met het OCMW, huisartsen, buurtwinkels, e.a. Voor de doorverwijzingsopdracht kan bijvoorbeeld samengewerkt worden met scholen en diensten voor kinderopvang. Vanzelfsprekend kunnen ook lokale verenigingen voor allochtonen een sleutelrol spelen bij het onthaalbeleid.

Een lokaal beleid van interculturele ontmoeting

Het onthaalbeleid kan indirect ondersteund worden door het actief stimuleren van interculturele contacten. Een beleid van interculturele ontmoeting overstijgt vanzelfsprekend het taal- en onthaalbeleid, maar voorkomt op actieve wijze discriminatie en racisme en verbreedt zodoende het draagvlak voor de verwelkoming van nieuwkomers. De gemeente kan bijvoorbeeld: interculturele contacten op buurtniveau stimuleren; activiteiten en evenementen opzetten die een breed en cultureel gemengd publiek aantrekken; toezien op de openstelling van horeca; diversiteit in het lokale cultuur-, sport-, jeugd en verenigingsleven stimuleren; enzovoort.

Voorstel 10: Invoeren van een discriminatiemeldpunt

Een gemeente is een smeltkroes van mensen met verschillende achtergronden. Het samenleven van al die verschillende achtergronden kan soms problemen geven en soms wordt men slachtoffer of getuige van discriminatie. Dergelijke meldingen van discriminatie kunnen door een lokaal meldpunt opgevangen worden. Dit kan in de vorm van een netwerk van verschillende organisaties die daartoe een samenwerkingsverband afsluiten. Zo'n netwerk kan zelf naar oplossingen gaan zoeken of de klacht doorverwijzen naar de juiste dienst. Hoe breder het meldpunt, hoe meer het op lokaal niveau (ook door de lokale overheid) zal gedragen worden en hoe meer de werklast verdeeld kan worden.

Een van de taken van een meldpunt is ook sensibilisatiecampagnes rond discriminatie te organiseren en verdraagzaamheid te promoten. Door meer informatie rond discriminatie te verspreiden kan misschien ook het taboe doorbroken worden.

In Vlaanderen is een dergelijk netwerk met verschillende partners momenteel werkzaam in Leuven, Mechelen en Willebroek, waarbij de

⁵De beleidsnota 2004-2009 van de Vlaamse Minister van Inburgering zowel als het Strategisch Plan Minderhedenbeleid 2004-2010 voorzien een proactieve ondersteuning van de lokale besturen om hun rol specifiek inzake inburgering waar te kunnen maken.

lokale steunpunten van provinciale integratiecentra, integratiediensten en andere lokale initiatieven en partners een rol spelen.

In Wallonië was Luik een van de eerste steden die het charter "villes contre le racisme" van UNESCO heeft getekend.

Voor een gastvrije en toegankelijke gemeente

Gastvrij

Voorstel 11: **Welkom in de gemeente**

De inschrijving in een gemeente is voor nieuwkomers, zowel van binnen als van buiten Europa, het eerste contact met België. Vaak blijft dit beperkt tot een administratief contact aan het loket van de dienst Vreemdelingen. Het is belangrijk dat dit eerste contact symbolische waarde krijgt en dat de mensen duidelijk voelen dat ze "welkom zijn in België".

In navolging van wat de Commissie voor Interculturele Dialoog heeft voorgesteld, zou de gemeente de nieuwkomers op vaste tijdstippen samen in het gemeentehuis kunnen verwelkomen (de frequentie is afhankelijk van het aantal inschrijvingen). Die ontvangst moet tegelijk plechtig, informatief en feestelijk zijn. Alle pas ingeschreven nieuwkomers moeten worden uitgenodigd, d.w.z. wettelijk erkende migranten die hier vast willen verblijven, maar ook nieuwkomers met een "onzeker" statuut (studenten, mensen die asiel hebben aangevraagd, maar waarvan de procedure nog loopt).

Er kan in dit verband gedacht worden aan een aantal plezierige initiatieven. De schaal van deze initiatieven varieert vanzelfsprekend in functie van de grootte van de gemeente of stad. Voor kleinere gemeenten kan bijvoorbeeld gedacht worden aan een netwerk van peters, die de nieuwkomer en zijn eventuele gezin begeleiden bij de vestiging of aan een ceremonie voor wie het inburgeringstraject heeft doorlopen. Voor grotere gemeenten en steden zijn andere initiatieven mogelijk: een website voor nieuwkomers, een team van vrijwilligers die geïnteresseerde nieuwkomers in contact brengt met de lokale verenigingen⁶, ontmoetingen of gezamenlijke uitstappen van nieuwkomers en stedelingen die er langer wonen⁷ enz.

⁶ Bijvoorbeeld de stad Gent: www.gent.be/integratiedienst.

⁷ Bijvoorbeeld 'Stadsklap' en 'A-Partners' in Antwerpen: www.socialezakenantwerpen.be.

Voorstel 12: Doorgangsterreinen en staanplaatsen in de gemeenten in de buurt van de routes die vaak door woonwagenebewoners worden gebruikt

Je kunt je weg maar voortzetten als je de mogelijkheid hebt gehad om ergens halt te houden. Voor zigeuners en voyageurs gaat dit echter vaak gepaard met problemen op het vlak van rechten en opvang. Wild parkeren leidt dan weer tot wrijvingen met buurtbewoners. Dit moet men proberen te vermijden. Gemeenten kunnen subsidies van de regionale overheden krijgen, zowel voor het inrichten van dergelijke staanplaatsen als voor sociale begeleidingsmaatregelen. Voor een gemeente aan zo'n project begint, moet ze vooraf een profiel schetsen van de zigeuners en voyageurs die de gemeente aandoen. De aangeboden infrastructuur moet bovendien aan minimale comfortnormen voldoen. Regionale bemiddelingsdiensten kunnen voor advies en begeleiding worden geraadpleegd.

Als voorbeelden kunnen gegeven worden: Bergen, Hotton, Aarschot, Aalst (Hofstade en Bleekveld), Antwerpen, As, Gent, Leuven, Mortsel, Rotselaar, Sint-Katelijne-Waver, Sint-Truiden en Wetteren. Meer info: www.vmc.be.

Toegankelijk

Voorstel 13: **Aangepaste en toegankelijke informatie en communicatie voor de bevolking**

Aanpassen van informatie van het bestuur

In functie van de noden van de doelgroepen (slechtzienden, slechthorenden, mensen met een mentale handicap, analfabeten) moeten de communicatiemiddelen worden aangepast (brochures, internetsites, brieven aan de bevolking...). Omdat niet alles systematisch kan worden aangepast (eenvoudig woordgebruik, grote tekens...) of vertaald (braille...), moet het mogelijk zijn dat elke burger direct contact kan leggen (personeelsleden of leden van plaatselijke verenigingen... die kunnen helpen).

Inrichten van ontvangstruimten en een aangepaste ontvangst

Behalve een vlotte toegang tot de gebouwen bevelen we ook aan om ontvangstruimten voor de bevolking in te richten (toegankelijke loketten bij de gemeentebesturen, OCMW's...) om het contact te vergemakkelijken. Heel veel ruimten zijn niet geschikt om bijvoorbeeld rolstoelgebruikers op te vangen. Dergelijke aanpassingen kunnen mogelijk discriminerende situaties voorkomen en op een gepaste manier aan de noden van mensen beantwoorden. En alle burgers moeten van hun eigen kracht kunnen uitgaan als ze bijvoorbeeld informatie willen inwinnen of contact met hun gemeentebestuur willen opnemen.

In een eerste fase moeten alle documenten en praktische informatie worden gescreend om na te gaan welke prioritair moeten worden aangepast. Eenvoudige aanpassingen kunnen op korte termijn. Andere, die meer investeringen vragen, kunnen op middellange of lange termijn worden gepland.

- *De stad Gent wil eigen medewerkers als helpers inschakelen (gebarentaal) wanneer er zich een dove burger bij het loket aandient;*
- *de gemeente Sint-Gillis heeft zijn ontvangstruimten opnieuw ingericht en voor zitplaatsen gezorgd;*
- *de internetsite van de stad Brussel is aangepast voor slechtzienden.*

Voorstel 14: **Aangepaste en toegankelijke openbare gebouwen**

Een Europese richtlijn stelt dat uiterlijk in 2010 alle openbare gebouwen in de lidstaten toegankelijk moeten zijn en de Belgische wet van 25 februari 2003 verbiedt elke discriminatie bij het aanbieden of het ter beschikking stellen van goederen en diensten aan het publiek. Het gebrek aan redelijke aanpassingen voor personen met een handicap is volgens deze wet ook een vorm van discriminatie.

Mensen met een beperkte mobiliteit (ouderen, personen met een handicap, ouders met een kinderwagen...) vertegenwoordigen tot 30% van de bevolking. De veroudering van de bevolking zal die trend alleen maar versterken. Het is dan ook logisch dat we een betere toegankelijkheid van alle openbare gebouwen en de openbare weg als een prioriteit beschouwen. Personen met een handicap moeten zich zonder hinder over de openbare weg kunnen bewegen en moeten toegang hebben tot elke gemeentedienst, zonder aantasting van hun waardigheid of veiligheid. Openbare diensten moeten meer nog dan andere het goede voorbeeld geven en de gelijkheid van kansen en de participatie van alle burgers in het maatschappelijke leven bevorderen.

In Wallonië en Brussel zijn er regionale voorschriften van kracht voor elk nieuw gebouw of voor gebouwen die ingrijpend worden gerenoveerd. In dergelijke gevallen moet ook de toegankelijkheid worden bestudeerd en gerespecteerd.

Het is belangrijk dat er een lokaal beleid wordt gevoerd waarbij publieke gebouwen van de gemeente, de straten en de sociale woningen eerst op hun toegankelijkheid worden beoordeeld. Daarna moeten de prioriteiten worden vastgelegd en moeten de projecten in het kader van een meerjarenplan worden geselecteerd.

Deze opdrachten kunnen door een gemeentelijk adviescomité voor personen met een handicap worden uitgewerkt. In dat comité kunnen personen met een handicap zetelen, maar ook schepenen en vertegenwoordigers van alle politieke groeperingen in de gemeente. Dat comité kan ook ijveren voor een beleid van "aanpassing en toegankelijkheid", waarmee op alle gemeentelijke beslissingsniveaus rekening wordt gehouden.

Als voorbeeld kan het adviescomité van Etterbeek gegeven worden.

Voorstel 15: **Voor een betere toegankelijkheid van restaurants, hotels, winkels en diensten voor iedereen**

Trappen, te nauwe doorgangen en deuren, toiletten die moeilijk of zelfs niet toegankelijk zijn... het zijn een aantal, soms onoverkomelijke hindernissen voor een grote groep verbruikers en burgers. Indien alle horecabedrijven en winkels en de toeristische sector voor iedereen toegankelijk worden, betekent dit een meerwaarde omdat het aantal consumenten aanzienlijk toeneemt. Rolstoelgebruikers en hun familie, ouders met kinderwagens, mensen met een tijdelijke of definitieve handicap, de groeiende groep bejaarden, het kunnen allemaal interessante consumenten en gebruikers zijn. Ze hebben vaak meer vrije tijd en gaan op rustige momenten naar de stad. Het is belangrijk dat we de leefomgeving gebruiksvriendelijker maken zodat elke burger, elke gebruiker onafhankelijk en autonoom van dezelfde diensten kan genieten, ongeacht zijn of haar leeftijd, handicap of gezondheidstoestand.

Bovendien is een omgeving die volgens de principes van het "Design for all"⁸ is ontworpen, voor iedereen gunstig. De kwaliteit van de diensten zal stijgen en het comfort en de veiligheid zullen verbeteren.

Met een dergelijk programma moeten en zullen de handelaren beter gaan beseffen dat een optimale toegankelijkheid niet alleen sociaal, maar ook financieel beter is. Iedereen wint erbij.

De ingrepen die in dit verband moeten gebeuren, zijn van uiteenlopende aard:

- de handelaren over deze kwesties inlichten en bewustmaken en ze instrumenten geven waarmee ze de toegankelijkheid kunnen verbeteren (vormingssessies);
- de schepenen voor middenstand en voor gelijkheid van kansen laten samenwerken zodat ze toegankelijkheidsinitiatieven kunnen nemen;
- de horeca en het toerisme stimuleren om een toegankelijkheidsaudit te laten uitvoeren;
- de bouw- en renovatievergunningen controleren en goedkeuren op basis van vastgelegde minimale toegankelijkheidsvoorwaarden;
- een uitbatingsvergunning voor een horecabedrijf koppelen aan een toegankelijkheidsbeleid; een vergunning moet ook kunnen worden ingetrokken indien de voorschriften van de antidiscriminatiewet niet worden gerespecteerd.

- De stad Brussel heeft aan geïnteresseerde restaurants voorgesteld om hun menu in braille te vertalen. Een kwaliteitslabel kan ook worden toegekend;

⁸ "Design for all" werd door het "Center for Universal Design" (Universiteit van North-Carolina in de Verenigde Staten) gedefinieerd als: "projecten zo concipiëren dat ze voor iedereen nuttig zijn zonder dat er gespecialiseerde aanpassingen of ingrepen nodig zijn". Het doel van "Design for all" is het leven van iedereen makkelijker te maken door producten, communicatie en omgeving voor meer mensen en voor een zo laag mogelijk bedrag of zelfs zonder extra kosten bruikbaar te maken (Provincie Vlaams-Brabant, cd-rom over toegankelijkheid: www.vlaamsbrabant.be).

- verschillende steden in de provincie Limburg hebben een overeenkomst met het Toegankelijkheidsbureau ondertekend. Er komen subsidies vrij om bestaande openbare gebouwen te evalueren en nieuwe projecten krijgen pas een bouwvergunning na advies van het Toegankelijkheidsbureau.

Voor een gemeente die zich om sociale gelijkheid bekommert

Voorstel 16: Een inventaris van de verschillende vormen van sociale bijstand in het licht van een harmonisatie

Elke burger kan bij het OCMW een zogenaamde "aanvullende" sociale bijstand aanvragen indien hij of zij vindt dat dit voor hem of haar noodzakelijk is om een menswaardig bestaan te leiden. Die bijstand kan verschillende vormen aannemen: financieel of materieel, preventief of curatief enz., afhankelijk van de inschatting van het OCMW. Het principe van de sociale bijstand is door iedereen aanvaard, maar er is veel kritiek op de manier waarop dit principe in de praktijk wordt toegepast. Omdat het OCMW een zekere vrijheid heeft in de toepassing van de bepalingen, begrijpen de aanvragers/gebruikers soms niet waarom het OCMW een bepaalde vorm van bijstand voorstelt en vinden ze de keuze van het OCMW soms zelfs onbegrijpelijk. En dat terwijl er steeds meer mensen een beroep doen op sociale bijstand om de kosten voor huisvesting, energie of gezondheidszorg te betalen die ze met hun uitkering of loon zelf niet meer kunnen betalen.

Met een harmonisatie van bepaalde vormen van sociale bijstand zou men tegemoet kunnen komen aan de kritiek van de aanvragers, maar ook van de mensen uit de sector. Want OCMW-medewerkers wijzen er ook op dat een harmonisatie van de sociale bijstand genuanceerd moet worden aangepakt. Een uniformisering van de bijstand mondt immers al snel uit in een minimale omschrijving van het concept "menselijke waardigheid". Terwijl het concept net zo belangrijk is omdat het soepel kan worden geïnterpreteerd en kan worden aangepast in functie van de problemen van de aanvrager.

Binnen die logica lijkt het ons interessant om een volledige inventaris van de verschillende praktijken van de OCMW's op te stellen en na te gaan of een harmonisatie van een deel daarvan mogelijk is.

De Brusselse OCMW's hebben samen een lijst van geneesmiddelen opgesteld die door de verschillende OCMW's van het Brussels gewest worden terugbetaald. Het gaat wel maar om een beperkte lijst en elk OCMW is vrij om andere geneesmiddelen aan de lijst toe te voegen.

Voorstel 17: **Toepassing van de gewestelijke wetgeving m.b.t. verlaten onroerend goed**

Met de wet van 12 januari 1993, de zogenaamde "wet Onkelinx", heeft de burgemeester het recht om verlaten panden op te vorderen om er daklozen in onder te brengen. De wet stuit echter op technische, juridische en administratieve problemen en maar weinig gemeenten lijken er gebruik van te willen maken. Maar het theoretische model is in andere, 'zachtere' vormen in de regionale huisvestingsbepalingen overeind gebleven: het "voorlopige beheer van ongebruikte woningen" (vaak ook wel "zachte opeising" genoemd) in Wallonië, het "sociaal beheersrecht" in Vlaanderen en het "openbaar beheersrecht" voor verlaten panden in Brussel.

Met de huidige huisvestingscrisis is het van cruciaal belang dat elke bepaling die het mogelijk maakt om het woningaanbod te vergroten, wordt toegepast. Welnu, de regionale vormen van opeising worden te weinig toegepast. Het gaat hierbij om allerlei verlaten panden: dat kunnen familiewoningen zijn, maar ook appartementen, woonruimten boven winkels enz., wat enorme mogelijkheden biedt. Bovendien leert de ervaring dat dergelijke "zachte" opeisingsprocedures waarbij er met de eigenaar wordt overlegd, maar zelden voor de rechtbank eindigen. In de meeste gevallen wordt er vroeger een oplossing gevonden. In vele gevallen voert de betreffende eigenaar de nodige ingrepen uit. Indien nodig kan hij ook hulp krijgen (bijvoorbeeld van een Sociaal Verhuurkantoor) als hij het zelf niet kan doen. Een studie van de universiteit van Luik toont aan dat panden vooral leeg komen te staan omdat de eigenaars te oud zijn geworden. Een dergelijke beslissing van de gemeente heeft bovendien een preventief effect op andere eigenaars.

Borgerhout en La Louvière hebben beslist om de "zachte" opeising toe te passen met de positieve gevolgen die hierboven worden beschreven.

Voorstel 18: **Lokaal engagement om het recht op onderwijs te beschermen**

Het vergemakkelijken van lokaal overleg inzake gelijke onderwijskansen

Onderwijzend personeel, directies, centra voor leerlingenbegeleiding, diensten voor kinderopvang en buitenschoolse organisaties die actief zijn rond gelijke onderwijskansen zijn vragende partij om op lokaal niveau ontmoetingsfora uit te bouwen. Er is nood aan een overleg waar de partners in armoedebestrijding kunnen communiceren, elkaar kunnen stimuleren en ervaringen kunnen uitwisselen. De gemeente kan hier een faciliterende rol spelen en bijdragen aan een verhoogde slagkracht van dergelijk overleg.

Onderzoek en overleg geeft aan dat onderwijsopbouwwerkers of schoolbemiddelaars duurzame resultaten kunnen boeken. De projecten van het onderwijsopbouwwerk hebben in Vlaanderen bijvoorbeeld een grote deskundigheid ontwikkeld, maar sinds de overheveling van het Sociaal Impulsfonds naar het Gemeentefonds in 2002, hebben deze initiatieven zwaar moeten inleveren. Het verdient aanbeveling om deze initiatieven verder te ondersteunen of weer op te starten.

Inspirerend is het schoolopbouwwerk (SOW) Brussel waar men op schoolniveau werkt aan formele en informele participatie van ouders in het basisonderwijs. De ouderondersteuning staat centraal.

Het versterken van de interactie tussen school en gemeente

School en gemeente zijn partners in het versterken van de sociale samenhang in de gemeente. De school is zichtbaar aanwezig in de gemeente door een aangepaste schoolomgeving. Met een aangepast verkeersbeleid, signalisatie, groenvoorziening, ... kan de gemeente meewerken aan een goede inbedding van de school.

De school stelt zich open voor tal van activiteiten van derden (sport, volwassenenonderwijs, gemeentelijke activiteiten, ...) waarbij de gemeente vaak ook logistieke ondersteuning kan bieden. De gemeente kan ook een rol spelen in de buitenschoolse activiteiten van de leerlingen door het beschikbaar stellen van infrastructuur.

De school is een aangewezen partner voor initiatieven en evenementen die door de gemeente worden georganiseerd. Zowel de school zelf als de leerlingen kunnen hier een bijdrage leveren. Zo bijvoorbeeld werkten aan Open Monumentendag enkele geëngageerde leerlingen mee als gids.

Het ontwikkelen van een netoverschrijdende gedragscode inzake schoolkosten

Naast de centrale overheid dragen ook de scholen een verantwoordelijkheid om kosteloze onderwijs toegang te garanderen. De lokale overheid kan vanuit een net- en sectoroverschrijdende invalshoek sensibiliserend optreden.

Er zijn typevoorbeelden in de stad Antwerpen en de regio Kortrijk en Menen. Met een gemeenschappelijke code worden afspraken gemaakt voor een kostenbesparend beleid en een kritische blik op de kosten van uiteenlopende schoolactiviteiten. Deze voorbeelden verdienen na- en opvolging.

Het Centrum staat ter beschikking

De gemeente staat niet alleen bij het in de praktijk brengen van deze voorstellen. Er zijn tal van organisaties die de gemeente met raad en daad kunnen bijstaan, net als de Vereniging van Vlaamse Steden en Gemeenten.

Maar ook de verschillende diensten van het Centrum voor gelijkheid van kansen en voor racismebestrijding staan paraat met hun expertise.

Zo kan bij het uitwerken van vormen voor het personeel een beroep gedaan worden op de Vormingsdienst. Of nog op de diensten Racismebestrijding en Niet-rationale discriminatie, bijvoorbeeld bij het uitbouwen van een discriminatiemeldpunt. De Integratiedienst heeft dan weer heel wat knowhow in verband met thema's als bemiddeling en onthaal van nieuwkomers. Wat vreemdelingenzaken betreft is binnen het Centrum het Observatorium voor Migraties het aanspreekpunt. En de dienst Armoedebestrijding ten slotte kan heel wat advies verlenen rond het thema van sociale gelijkheid.

Aarzel dus niet om contact op te nemen met deze verschillende diensten van het Centrum:

Centrum voor gelijkheid van kansen en voor racismebestrijding
Koningsstraat 138
1000 Brussel

02 212 30 00

centrum@cntr.be

www.diversiteit.be
www.newintown.be
www.agenda-respect.be
www.intercultureledialoog.be
www.armoedebestrijding.be