



LEVEL

op niveau van verbinding

**Aanvraag tot erkenning als
participatieorganisatie**

Inhoud

DEEL 1 3

1. Een nieuw verhaal, naar een nieuw normaal	4
Het nieuwe normaal	5
Werk aan de winkel	6
LEVL, what's in a name?	8
2. Impact vanuit samenwerking en innovatie	9
De meerwaarde van een netwerkorganisatie	11
Een stappenplan naar inclusie	12
Samenwerkingsverbanden	16
LEVL als een betrouwbare partner.	25
Samenwerking en innovatie in actie	26
3. Aandacht voor de beleidsprioriteiten	30

DEEL 2 32

4. Visie en missie van LEVL	34
Visie.	35
Missie.	35
Toelichting	36
Missie en visie in verhouding tot de algemene opdrachten van het decreet.	39
5. Onafhankelijkheid.	44
6. Statuten.	47
7. Huidige samenstelling bestuursorganen.	48
Bestuur	49
Algemene vergadering	52
8. Plan van aanpak deontologische code	55
9. Plan van aanpak bestuurssamenstelling	57
10. Plan van aanpak: onafhankelijk in de uitvoering van de opdrachten	64
11. Interne organisatiestructuur.	67
Kenmerken van de organisatiestructuur van LEVL.	68
12. Jaarverslagen.	77

BIJLAGEN 79

Bijlage 1 Kopie van de statuten.	80
Bijlage 2 Deontologische code	82

DEEL 1

1.

Een nieuw verhaal,
naar een nieuw
normaal

LEVL wil van Vlaanderen en Brussel een fijne plek maken, waar iedereen volwaardig kan participeren. Een plek waar we allemaal samen timmeren aan een gezamenlijke toekomst: een samenleving waarin elk van ons in eigenheid en verbinding kan schitteren. Het is onze missie om dat in het bijzonder te realiseren voor personen met migratieachtergrond. Wij willen hierin voorloper zijn en aan innovatieve oplossingen werken om inclusie te realiseren vanuit de stuwende kracht van verbinding.

Want de toekomst, die creëren we samen.

Het nieuwe normaal

Door globalisering, diverse migratiestromen, en nieuwe communicatietechnologieën is alles en iedereen meer dan ooit met elkaar verbonden. Wat zich gisteren in de VS afspeelde, voelen we vandaag in Brussel (en omgekeerd). Globale fenomenen en uitdagingen zoals klimaatverandering of de #BlackLivesMatter beweging zijn niet langer een ver-van-mijn-bed-show. We staan **meer dan ooit in contact met mensen uit alle hoeken van de wereld, virtueel én fysiek**. In onze steden en gemeenten in Vlaanderen en Brussel huizen een grote verscheidenheid aan herkomsten, nationaliteiten, generaties, klassen en levenswijzen.



Het gevolg is dat elk van ons in contact staat - van veraf of dichtbij - met een nooit geziene stroom aan informatie, indrukken en meningen. We leven in een wereld waar we onze eigen keuzes kunnen maken en mensen heerlijk uniek kunnen zijn in de eigen meerlagige identiteit. De mix en de uitwisseling die eruit volgt, is een verrijking en meerwaarde voor mens en samenleving. We zeggen racisme vaarwel en tot nooit meer: het moment is er om **superdiversiteit** te **omarmen** en er op een positieve en inclusieve manier mee aan de slag te gaan.

“Samen” is het sleutelwoord van dit nieuwe normaal. Onze ideale wereld is er een vol handen die in elkaar geslagen worden en elkaar naar een hoger niveau tillen. Onze samenleving en toekomst worden niet vormgegeven door één dominante groep maar door ons allemaal. Het is een continue opdracht waarbij verbinding, co-creatie en volwaardige participatie van iedereen centraal staan. **We focussen op wat ons bindt**, niet op wat ons verdeelt.

We zijn allemaal op zoek naar een veilige plek om te wonen, waar we ons kunnen ontplooien, aan het leven kunnen participeren, en kunnen bijdragen aan een betere leefomgeving. We zijn samen bezorgd over het klimaat, onze jobs, onze kinderen en onze oude dag. We zijn samen geschiedenis aan het schrijven. We zijn samen de samenleving aan het bouwen. Een samenleving waar we allemaal kunnen schitteren, **in eigenheid én verbinding**.

Werk aan de winkel

Om dat nieuwe normaal ten volle te kunnen realiseren, moeten nog heel wat drempels in de samenleving en ongelijkheden worden weggewerkt. We kampen in Vlaanderen en Brussel nog steeds met een **hardnekkige etnische kloof** op o.a. onze arbeidsmarkt en in het onderwijs. Ook de toegang tot een kwalitatieve woning en gezondheidszorg blijft een grote uitdaging. Personen met een migratieachtergrond zijn in stijgende trend oververtegenwoordigd in armoedecijfers. Er zijn hardnekkige stereotypen, vooroordelen en structurele uitsluitingsmechanismen - waaronder racisme en discriminatie - aanwezig. Angsten, wantrouwen, twijfels en onwetendheid ten aanzien van personen met een migratieachtergrond staan de sociale samenhang en evenredige en evenwaardige participatie in de weg. De **huidige COVID-crisis** heeft de achterstelling van mensen met een migratieachtergrond in alle levensdomeinen alleen maar versterkt en uitvergroot.

De voorbije jaren hebben steeds meer maatschappelijke actoren zich geëngageerd om deze kloof te dichten en om de sociale samenhang te versterken. LEVL wil op dat elan verdergaan: wij willen de **handen in elkaar slaan** om bovenstaande inclusieve en participatieve samenleving, vrij van racisme en discriminatie, te realiseren. We leggen daarbij de volgende klemtonen:

Diversiteit als sterkte

Wij staan en gaan voor een samenlevingsmodel dat de meerwaarde van diversiteit valoriseert en waar iedereen evenredig en evenwaardig kan participeren. Wij ijveren voor een samenleving waarin alle inwoners **op gelijke voet meedenken, spreken en doen**, en dat doen vanuit persoonlijke betrokkenheid. Een samenleving waar beslissingsnemers zowel als anderen open staan voor individuele eigenheden, kenmerken, keuzes en overtuigingen, en waar de openheid leeft om ons door elkaar te laten inspireren en beïnvloeden. Het mag daarbij wel eens botsen en wrijven, zolang we er maar **samen sterker uitkomen**.

Etnische kloof dichten

Wij staan voor inclusie en participatie van iedereen, maar zetten ons in de eerste plaats in om dit te realiseren voor personen met migratieachtergrond. **Wij lopen voorop in de strijd tegen racisme, zijn bewaker van gelijke kansen en werken aan gelijke uitkomsten** voor personen met migratieachtergrond. We werken actief aan het dichten van de etnische kloof. We trekken aan de alarmbel waar we zien dat gelijke kansen en gelijke uitkomsten niet gerealiseerd worden of mensenrechten geschonden worden. We slaan handen in elkaar met elkeen die naar oplossingen wil zoeken. En met diezelfde ineengeslagen handen maken we een sterke vuist tegen ongelijkheid en uitsluiting.

Samen sterk

We doen dit in samenwerking met actoren die mee willen bouwen aan een inclusieve samenleving. Er is een overvloed aan expertise in Brussel en Vlaanderen, maar die is momenteel versnipperd. Het is onze missie om de bestaande expertise én energie samen te brengen binnen **dynamische netwerken**. Binnen deze netwerken werken we **multidisciplinair en impactgericht** samen met academici, het middenveld, overheden, bedrijven, en geëngageerde burgers. We bundelen en creëren kennis en onderzoeksresultaten en vertalen deze naar beleidsaanbevelingen en concrete acties in het werkveld. We houden daarbij de vinger aan de pols bij personen met migratieachtergrond zelf, want we zijn ervan overtuigd dat **oplossingen** maar werken als ze **gedragen** zijn **en ontwikkeld** worden **door de rechtstreekse actoren**.

Innovatief én duurzaam

Om de complexe uitdagingen het hoofd te bieden, brengen we actoren uit verschillende beleidsdomeinen bijeen, om vanuit hun expertise en waar nodig thema- en domeinoverschrijdend samen te werken. We ontwikkelen en implementeren **innovatieve acties en projecten** met als doel ze – indien succesvol – op te schalen en **duurzaam te verankeren**. We focussen ons hierbij zowel op het beleid als op het terrein.

LEVL, what's in a name?

LEVEL UP

want LEVL zorgt voor **opwaartse** sociale mobiliteit voor mensen met migratieachtergrond en tilt het samenleven naar een **hoger** niveau.

LEVL ijvert voor een **NEXT LEVEL**, een niveau waarop **échte inclusie** en **verbinding** mogelijk is.

LEVL effent het speelveld met **eerlijke en rechtvaardige** spelregels voor iedereen, ongeacht origine, huidskleur of eender welke discriminatiegrond. LEVL schrijft mee aan nieuwe spelregels zodat iedereen **gelijke kansen en gelijke uitkomsten** krijgt.

LEVL streeft naar **evenredige en evenwaardige participatie** van Vlamingen en Brusselaars met een migratieachtergrond.

LEVL staat voor een open en **eerlijke dialoog** van personen met een migratieachtergrond met het beleid, tot op het hoogste niveau.

LEVL durft op verschillende niveaus van de samenleving problemen en uitdagingen te benoemen en werkt mee aan innovatieve oplossingen.

LEVL nodigt iedereen uit om mee te werken aan een **inclusieve samenleving**.

LEVL maakt **verbinding** met een breed netwerk aan spelers en burgers op het niveau van onderwijs, arbeidsmarkt, woonmarkt, beleidsparticipatie en andere levensdomeinen.

LEVL zorgt samen met hen voor een **NEXT LEVEL** op het terrein en in het beleid.

2.

Impact vanuit samenwerking en innovatie

Wij bouwen op de schouders van reuzen. In de voorbije decennia is er door de organisatie waaruit LEVL is gegroeid belangrijk en waardevol werk verricht en heel wat expertise opgebouwd.

In de huidige superdiverse en sterk geglobaliseerde context, blijken de betreden paden van de voorbije decennia echter ontoereikend. Er zijn heel veel mooie initiatieven opgezet, maar die waren té versnipperd en klein om afdoend antwoord te bieden op de uitsluiting en het racisme waarmee personen met migratieachtergrond geconfronteerd worden. Willen we evenredige en evenwaardige participatie realiseren op het vlak van wonen, werken, onderwijs, welzijn, gezondheid, vrije tijd, dan zijn naast de bestaande recepten ook nieuwe recepten nodig.

Om op een impactvolle manier inclusie te realiseren – zowel op het terrein als binnen het beleid – is **samenwerking en innovatie noodzakelijk**. De uitdagingen waar we voor staan vergen innovatieve oplossingen, maar deze bedenken en realiseren, kan moeilijk vanuit één enkele autonome organisatie.

Nieuwe ambitieuze engagementen worden aangegaan en **nieuwe sterke profielen** maken deel uit van onze inner circle.

Daarnaast willen we deze samenwerking en innovatie organiseren **binnen dynamische en ambitieuze netwerken**. We hebben nood aan synergiën die ervoor zorgen dat het geheel meer is dan de som van de delen.

Om die reden ontpopt LEVL zich de komende tijd tot een **wendbare en impactgedreven netwerkorganisatie**. De komende maanden en jaren bouwen we resultaatgericht verder aan een divers netwerk van actoren die mee hun schouders zetten onder een inclusieve samenleving en vanuit hun eigen kennis bijdragen aan een evenredige en evenwaardige participatie van personen met migratieachtergrond.

De meerwaarde van een netwerkorganisatie

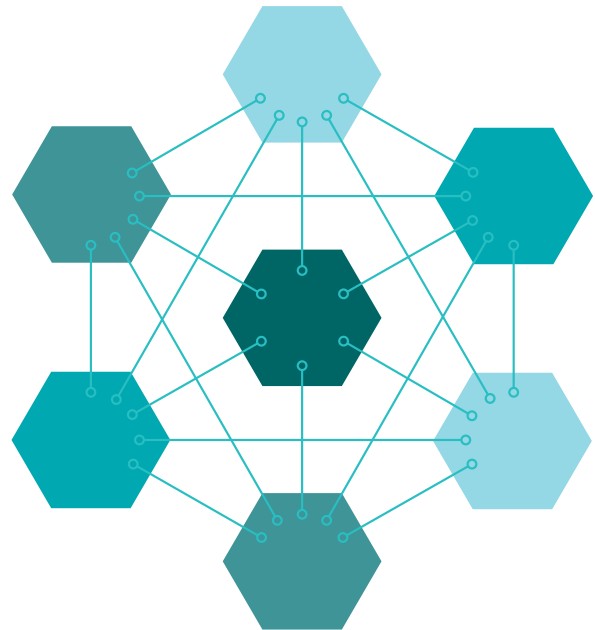
Als netwerkorganisatie zullen wij netwerking en samenwerking centraal stellen in onze manier van werken. Om antwoorden te kunnen bieden op de complexe uitdagingen, zoeken we verbinding en brengen we relevante partners samen binnen een netwerklandschap. We vertrekken hierbij van de idee dat één plus één gelijk is aan drie: met de juiste partners aan tafel breng je niet alleen **meer kennis** samen maar ook **meer referentiekaders en manieren van kijken** naar de uitdagingen. Op deze manier komen we tot meer grondige en fijnmazige ideeën en oplossingen, die beter aansluiten bij de noden en realiteiten van mensen met migratieachtergrond en de ruime maatschappelijke context. Bovendien betrek je daarbij ook meerdere doelgroepen rechtstreeks én gelijkwaardig.

Zoals blijkt uit figuur 1 is de netwerkorganisatie binnen dat netwerkgegeven niet per se dé prioritaire en centrale trekker: ook de andere actoren binnen het netwerk communiceren onderling en werken onderling samen. LEVL stimuleert en faciliteert **zowel de samenwerking tussen netwerkpartners onderling als met haarzelf**.

Wij zien onze rol als netwerkorganisatie vierledig:

Kennis samenbrengen, delen en verspreiden

LEVL brengt kennis -en expertise binnen en buiten de organisatie samen en werkt actief aan de verspreiding. De expertise en kennis is onderbouwd zowel vanuit ervaringsdeskundigheid als vanuit academisch en praktijkgericht onderzoek. Dit zal leiden tot gedragen beleidsmatige voorstellen en adviezen.



Figuur 1 Netwerkorganisatie, Geïnspireerd door P. Kenis, B. Cambré, Organisatienetwerken, De organisatievorm van de toekomst (2019.)

Innovatie stimuleren

LEVL neemt een **laboratoriumrol** op. Samen met uiteenlopende, maar gelijkgezinde actoren zullen we innovatieve projecten initiëren en vormgeven en bestaande impactvolle praktijken opschalen. We werken hiervoor multidisciplinair, beleidsoverschrijdend en transversaal samen.

Lerende netwerken opzetten

LEVL heeft een **verbindende rol**. We brengen actoren bijeen die anders niet mee rond de tafel zitten en zorgen dat ze van elkaar kunnen leren en elkaar versterken.

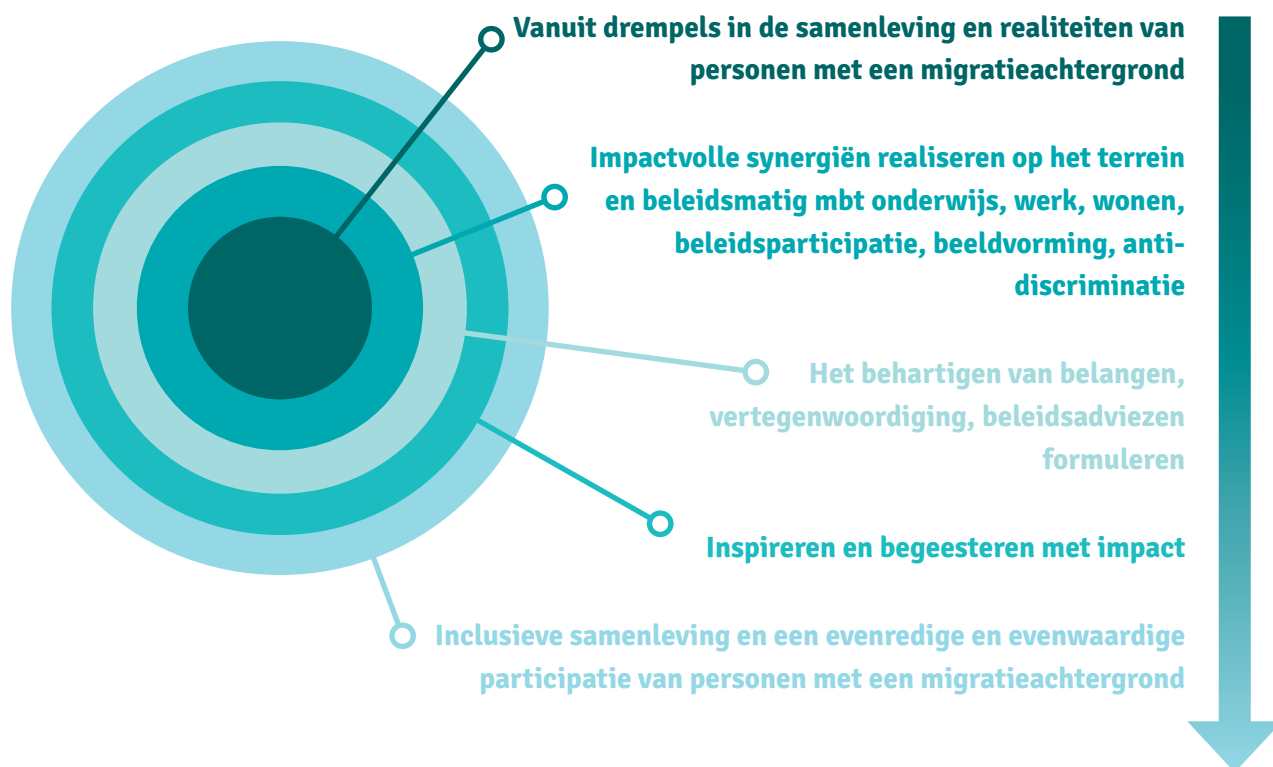
Initiëren, opschalen en verduurzamen

LEVL neemt tot slot de rol op van **incubator en accelerator**. We detecteren en cocreëren met actoren op het terrein praktijken en willen we via de wisselwerking met beleidswerk voor een **opscaling, een disseminatie en een duurzame verankering zorgen**. Samen met onze partners zorgen we voor een groot draagvlak op het terrein en bij de publieke opinie, opdat de voorgestelde beleidsinnovaties werkelijkheid worden.

Een stappenplan naar inclusie

Er bestaat geen vast ontwerp voor een netwerkorganisatie: het gaat om een **gezamenlijk actiegericht leren**. LEVL stelt zich flexibel en wendbaar op om in te spelen op opportuniteiten met uiteenlopende actoren. Om dit proces op een lerende en kwaliteitsvolle manier te laten verlopen, zullen we aandacht besteden aan de kwaliteit en impact van netwerken, zowel op vlak van het proces, het relationele als de output.

In ons gezamenlijk pad naar oplossingen voor meer inclusie, zien wij volgende stappen en principes als essentieel:



Grondige analyse problematiek

We vertrekken steeds van een grondige analyse van de concrete en complexe problematieken, met aandacht voor de drempels in de samenleving en de realiteiten van de doelgroep. Afhankelijk van de thematieken (onderwijs, tewerkstelling, wonen, beleidsparticipatie, ea) zetten we de meest adequate werkwijze in om drempels en ongelijkheden in kaart te brengen. We maken een zo volledig mogelijk beeld van de huidige context en uitdagingen. We denken hierbij aan:

- Klassieke en meer vernieuwende manieren van rechtstreekse bevraging van personen met een migratieachtergrond (burgerpanels, surveys, 1-op-1 gesprekken, focusgroepen, ...)
- Verder opbouwen van eigen expertise vanuit terreinwerk en onderzoek
- Samenbrengen van bestaande expertise en initiëren van noodzakelijk onderzoek dat moet leiden tot vernieuwde (beleids)oplossingen.

Partners samenbrengen om impact te realiseren op terrein en in het beleid

Op basis van de bovenstaande bevragingen, kennis en resultaten, pakken we vanuit een kruisbestuiving de uitdagingen op het terrein en binnen het beleid aan. **In functie van specifieke en concrete uitdagingen brengen we relevante actoren** - middenveldorganisaties, experts, innovatoren, en/of overheden - **samen** om tot nieuwe synergiën te komen. Vanuit flexibele fysieke en virtuele plaatsen (hub's) worden door het netwerk samenkomsten, events en ondersteuningstrajecten georganiseerd.

Met het oog op een succesvolle en impactvolle samenwerking laten we ons bij het aangaan van partnerschappen leiden door volgende principes:

- We kiezen voor partnerschappen in functie van onze algemene opdrachten en de huidige beleidsprioriteiten. We zoeken naar partners die hierrond werken en bepalen samen met hen concrete acties/projecten.
- We zoeken partners die willen pionieren en samen bakens verzetten. We vormen als het ware een “coalitie van de welwillenden” die in Vlaanderen en Brussel het verschil willen maken.
- We zoeken een common ground, met aandacht voor wederkerigheid, gelijkwaardigheid, openheid, en duidelijk engagement van iedere actor.
- We versterken actief en gedeeld burgerschap, met aandacht voor verschillende (nieuwe) vormen van beleidsparticipatie.
- We formuleren een gezamenlijke visie en concrete, gerichte doelstellingen.
- We versterken de relaties tussen de partners en creëren draagvlak voor een inclusieve samenleving.
- We gaan op zoek naar zowel partners die beleidsmatig sterk zijn, als partners die actief zijn op het terrein.
- We geloven dat een diversiteit aan invalshoeken en werkwijzen een meerwaarde is op het vlak van co-creatie.

Decretale opdrachten

We **formuleren adviezen en oplossingspistes** voor het dichten van de etnische kloof. Het is onze ambitie om de **decretale opdrachten** m.b.t. advisering, vertegenwoordiging en belangenbehartiging, lokale ondersteuning en sensibilisering m.b.t. beleidsparticipatie daadkrachtig te vervullen.

Met een focus op impact en impactmeting willen we beleidsmakers en anderen **begeesteren en inspireren**. Het is deel van onze missie om anderen goesting te laten krijgen om vanuit een oplossingsgericht denken mee te bouwen aan een inclusieve samenleving.

Via strategische communicatie naar nóg meer impact en draagvlak

Tot slot vergroten we de impact van onze acties door zichtbaarheid te geven aan de gezamenlijke, sterke boodschappen van ons netwerk. We willen **de gehele samenleving raken en meenemen in ons inclusief verhaal**. We willen een ruim publiek inspireren naar een nieuw normaal waarin inclusie de standaard is geworden.

Strategische communicatie neemt daarom een prioritaire plaats in. We willen een radarwerk in gang zetten dat een spiraalgroei realiseert en een ruim publiek enthousiasmeert voor inclusie. Doorheen de samenwerking met diverse partners willen we ook hun netwerken en doelpublieken bereiken en zo onze huidige reikwijdte en daarbij horend draagvlak overstijgen. Zo spreken we een breder publiek aan van burgers en actoren die nog kampen met angst en/of pleinvrees voor de inclusieve samenleving.



Figuur 2: Als netwerkorganisatie werken we samen met tal van partners, en streven we samen naar impact. via beleidsmatige acties en acties op het terrein. Samenwerking zorgt er ook voor dat we direct en indirect buiten onze eigen invloedssfeer en comfortzone treden en zo een bron van inspiratie kunnen zijn voor de ruime samenleving en diverse actoren, inclusief bedrijven, scholen, burgers, (sociale)media, innovatoren, academici en beleidsmakers.

Onze organisatie kan vandaag al steunen op een aanzienlijk sociaal kapitaal van partners en ze **breidt haar concrete samenwerkingen uit**. Met meerdere partners hebben we reeds concrete samenwerkingen lopen. Met anderen hebben we recent samenwerkingen concreter opgestart naar aanleiding van dit erkenningsdossier. De samenwerkingen sluiten rechtstreeks aan bij de opdrachten van de participatieorganisatie.

Met de prioritaire partners zoals de VWSG en Agentschap Integratie en Inburgering gaan wij bij de opmaak van het Meerjarenplan bekijken hoe we concreet kunnen samenwerken rond gezamenlijke thema's en beleidsprioriteiten. Hierdoor kunnen we elkaar versterken en ondersteunen. Ook vermijden we op die manier overlappingen.



Samenwerkingsverbanden uit heden en toekomst

We hebben tal van samenwerkingen gehad en momenteel lopen met **universiteiten en onderzoeksinstellingen**.

- **HIVA-instituut (KULeuven):** expertiseopbouw en -deling, o.a. inzake beleidsparticipatie, mentoring en buddywerkingen. Alsook in het kader van de BBOX-studie over activeringsbeleid van OCMW 's t.a.v. nieuwkomers, in het kader van BELSPO.
- **BIRMM** (Brussels Interdisciplinary Research on Migration and Minorities, VUB): structurele samenwerking rond het detecteren en opzetten van beleids- en praktijkrelevante onderzoeksvragen, valorisatie en communicatie van onderzoeksresultaten.
- **VUB en UGENT: EDISTOOLS** (FWO SBO-project) deelname aan onderzoek naar processen inzake etnische ongelijkheid en discriminatie inzake gezondheid, huisvesting, onderwijs en werk. Doel van het project is om zowel innovatieve, wetenschappelijke kennis als gebruiksvriendelijke trainingstools te ontwikkelen voor dienstverleners en organisaties actief in deze domeinen.
- **Odisee:** Expertisedeling en netwerkopbouw inzake diversiteit en inclusie op de arbeidsmarkt en innovatieve praktijken rond inclusief ondernemen. Meer specifiek wordt expertise uitgewisseld m.b.t. definitie van inclusie, tips over inclusief aanwerven en werkvloeren; we verwijzen elkaar actief door naar bronnen en experts; helpen elkaar met doelen definiëren; we geven samen inhoud, en verspreiden en ondersteunen elkaars aanbod.
- **Universiteit Antwerpen:** Deelname aan stuurgroepen en klankbordgroepen in het kader van Leerstoel Migratie, Integratie, Arbeidsmarkt. Onderzoek naar de effectiviteit van de huidige inburgerings- en arbeids- bemiddelingstrajecten voor nieuwkomers en personen met migratieachtergrond in Vlaanderen.
- **Samenwerking tussen Thomas More, UGent en VUB** in het kader van MAXIPAC: Onderzoek naar drempels voor nieuwkomers in het hoger onderwijs, ontwikkeling en disseminatie van nieuwe tools inzake elders verworven competenties (EVC) en diplomaerkenning
- **KDG Hogeschool, AP Hogeschool, Universiteit Antwerpen:** Samenwerking inzake expertiseopbouw. Verspreiding van goede praktijken inzake diversiteit binnen het lerarenkorps en in de lerarenopleiding
- **Brussels Studies Institute (VUB):** samenwerking in het kader van een project rond diversiteit in het lerarenkorps in het Nederlandstalig onderwijs in Brussel. Het BSI ondersteunt LEVL bij het in kaart brengen van de relevante partners voor dit project, en faciliteert mogelijke onderzoeksprojecten door ons in contact te brengen met onderzoekers die rond dit thema bezig zijn en op zoek te gaan naar kansen voor financiering.

Daarnaast werken we samen met een zeer groot aantal **middenveldorganisaties** uit diverse sectoren.

Samen in een sterk en daadkrachtig partnerschap met dit middenveld willen we het beleid mee vorm geven.

- ACLVB, ACV, ABW, Voka , Verso, Unizo, VIVO,
- Teach for Belgium, School zonder Racisme,
- Samenlevingsopbouw, CAW
- VBJK, De Vlaamse Jeugdraad, Uit de marge
- Lasso vzw, Podiumkunsten
- Verenigde verenigingen vzw, WSG, Gezinsbond vzw, Beweging.net, De wakkere burger, Socius, Demos
- Furia vzw, ella vzw, Vrouwenraad, Cavaria, Grip vzw, Netwerk tegen Armoede
- Kif Kif, Hand in Hand, Liga voor de Mensenrechten, Amnesty International, Bepax vzw, MRAX, Orbit, Enar, CCIB
- Foyer Brussel, CBAI
- Vluchtelingenwerk Vlaanderen, IOM, Gastvrij Netwerk
- De Shift, Accenture, Decenniumdoelen
- Vlaams Huurdersplatform
- Koning Boudewijn Stichting

LEVL werkt tot slot ook samen met een groot aantal **overheidsinstanties**, waaronder:

- Agentschap Integratie en Inburgering, In-Gent, Atlas
- Ism de Vlaamse Zorgambassadeur
- VDAB
- VRT
- Unia
- WSE
- Dienst Diversiteitsbeleid Vlaamse Overheid
- VLOR, SERV
- Vlaamse Gemeenschapscommissie
- Stad Antwerpen, Stad Gent
- FOD Justitie - cel gelijke kansen, Equal Brussels
- Kinderrechtencommissariaat
- Vlaamse UNESCO-commissie en het netwerk van UNESCO-scholen in Vlaanderen (ASP-net)
- Agentschap Opgroeien Regie

Verderzetting partnerschappen

Met voorgaande partners bouwen we verder aan de toekomst. We denken samen na over bestaande en nieuwe vooruitzichten en werken concrete acties uit.

LEVL heeft naar aanleiding van dit erkenningsdossier talrijke **concrete intentieverklaringen en samenwerkingsovereenkomsten** afgesloten.

Ze hebben betrekking tot de decretale opdrachten en de beleidsprioriteiten van de participatieorganisatie. Hieronder meerdere voorbeelden (uitgebreide toelichting en alle samenwerkingsovereenkomsten en intentieverklaringen, zie addendum / zipfile):

Hannah Arendt

LEVL engageert zich om deel uit te maken van de Maatschappelijke adviesraad. Verdere concrete samenwerking wordt nog besproken.

BIRMM (VUB)

- Het samen uitwerken van onderzoeksvoorstellen waarin beide organisaties als partner kunnen betrokken worden;
- De BIRMM-coördinator zal 1 dag per week werken bij LEVL zo de organisatie beter te leren kennen en de samenwerking te stimuleren.
- Het wederzijds uitwisselen van informatie: informatie over bestaand onderzoek vanwege BIRMM
- Het samen organiseren van events zoals lezingen voor een ruim publiek. De organisatie hiervan gebeurt voornamelijk door BIRMM-VUB.
- Waar relevant deelname van onderzoekers aan de door de participatieorganisatie georganiseerde ronde tafels, discussiefora en (lerende) netwerken om wetenschappelijke expertise in te brengen in het advies en beleidswerk van LEVL
- ea

Dienst diversiteit bij de Vlaamse Overheid

- Expertise uitwisseling en expertisedeling m.b.t. positieve acties, waaronder instroom van jobstudenten met een buitenlandse herkomst en de (outreaching) rekrutering van personeelsleden van buitenlandse herkomst
- Expertise uitwisseling en expertisedeling m.b.t. het kruispuntdenken

Steunpunt Diversiteit en Leren, afdeling van de vakgroep Taalkunde, Universiteit Gent

- Het versterken van een divers personeelsbeleid door het actief te verbinden aan een breder diversiteitsbeleid op school
- Steunpunt Diversiteit en Leren en LEVL willen krachten bundelen om aan een inclusieve cultuur te werken op scholen die diversiteit bij het personeel omarmt en stimuleert. In deze samenwerking zien we opportuniteiten om een inclusief personeelsbeleid op scholen te verbinden aan een breder diversiteitsbeleid op scholen en vice versa. We bouwen in deze samenwerking voort op de ruime wetenschappelijke expertise van SDL in het installeren van een holistisch diversiteitsbeleid op scholen en op de ervaringen uit beleids- en praktijkinitiatieven rond de diversifiëring van schoolteams waar de vorige participatieorganisatie bij betrokken was.
- Het aanpakken van (onbewuste) uitsluitingsmechanismen tijdens transitiemomenten in onderwijsloopbanen
- Ea samenwerkingen

De Wakkere burger

- Samenwerking en initiëren van projecten m.b.t. politieke participatie
- Uitwisseling van knowhow over (lokale) burgerparticipatie en actief burgerschap
- Begeleiding van educatieve activiteiten
- Organiseren van gezamenlijke events en of activiteiten m.b.t. politiserend werken

J100

- Brug vormen tussen jongeren en beleid, ook ten aanzien van pers met als doel om de stem van jongeren te laten horen.
- J100 en de netwerkorganisatie (x) ontsluiten samen goede praktijken gerelateerd aan beleidsparticipatie.
- De netwerkorganisatie en J100 delen hun expertise met betrekking tot inclusie en evenredige en evenwaardige participatie van personen met een migratieachtergrond.
- De netwerkorganisatie zal J100 ondersteunen in hun projecten door middel van kennisdeling en bekendmaking.

VERSO

VERSO en LEVL sensibiliseren, adviseren en motiveren ondernemingen om de mogelijkheden van alle talenten op de arbeidsmarkt te (h)erkennen en hen te ondersteunen om divers talent maximaal en duurzaam aan boord te halen en te houden. I.s.m. VIVO, VDAB, Acerta, het Agentschap Integratie en Inburgering, Atlas, CIFAL, GTB, de Werkplekarchitecten, Onderzoekscentrum Sociaal Werk van Odisee, RIZIV (departement onderzoek en kwaliteit van de dienst voor uitkeringen van het RIZIV), GRIP en The Shift.

IOM

LEVL en IOM slaan samen met Unia, Uit de Marge en 5 lokale politiezones de handen in elkaar om te werken aan diversiteit binnen het politiecurs, toegankelijke en effectieve klachtenmechanismen en gemeenschapsgerichte politiezorg. LEVL zal zijn expertise inzetten mbt lokale ondersteuning, ontwikkelen van beleidsaanbevelingen en de opschaling en uitwisseling van good practices.

Vlaams Fonds voor podiumkunsten

Het Vlaams Fonds Podiumkunsten engageert zich om een toekomstige samenwerking uit te bouwen met LEVL. Een omschrijving van de concrete samenwerking zal in latere fase verder door beide partners uitgewerkt worden.

Ambrassade vzw

Een samenwerking kan verschillende vormen aannemen met oog op een betere participatie van personen met een migratieachtergrond: deelname aan het netwerk, samen een actie organiseren, deelnemen aan onderzoek, samen beleidsaanbevelingen schrijven.

Demos

Demos vzw en LEVL engageren zich om een toekomstige samenwerking uit te bouwen. Een omschrijving van de concrete samenwerking zal in latere fase verder door beide partners uitgewerkt worden.

Lasso vzw

De samenwerking tussen Lasso vzw en LEVL focust op het realiseren van inclusie bij actoren in Brussel. In concreto ondersteunt Lasso LEVL momenteel in haar “Inside Out” traject om de Nederlandstalige gemeenschapscentra duurzaam te interculturaliseren. Lasso vzw daarbij een adviserende en ondersteunende rol op als expert cultuurparticipatie. Lasso vzw is betrokken bij de voorbereidingen van de ‘Inside Out’ trajecten en bij de nazorg met betrekking tot de gemeenschapscentra die deelnemen.

School zonder Racisme

LEVL faciliteert lokale netwerking tussen scholen en verenigingen en netwerking met andere onderwijsactoren die actief zijn rond diversiteit in het onderwijs(personeel).

Uitwisseling van kennis en goede praktijken inzake interculturele schoolcultuur en de link met diversiteit bij het personeel in het onderwijs

Uitwisseling van kennis en goede praktijken inzake de bestrijding van racisme en discriminatie in het onderwijs

Uitwisseling van kennis en goede praktijken inzake diversiteit in organisaties (bestuursorganisaties, vrijwilligerswerking, personeel)

Mogelijkheden voor toekomstige projecten verkennen

Vrij CLB Netwerk

LEVL ondersteunt het Vrij CLB Netwerk bij het uitbouwen van lokale netwerken en creëren van samenwerkingsverbanden tussen vrije CLB's en etnisch-cultureel diverse doelgroepenorganisaties, afgestemd op de samenstelling van de populatie in hun werkingsgebied.

Daarnaast zorgen we voor een brede en positieve bekendmaking van de werking van de vrije CLB's bij personen met een etnisch-cultureel diverse achtergrond.

Pleegzorg Vlaanderen vzw

De samenwerking loopt samen met de uitbouw van het net opgerichte Cliëntenforum dat de participatie van cliënten(organisaties) in de integrale jeugdhulp zal organiseren.

Cachet vzw

LEVL verbindt zich ertoe te zorgen dat de erkende cliëntenorganisaties de komende jaren het perspectief van kinderen, jongeren en ouders met een migratieachtergrond beter zullen leren kennen en deze cliënten ook zullen kunnen vertegenwoordigen in de toekomst.

Ouders vzw

LEVL verbindt zich ertoe te zorgen dat de erkende cliëntenorganisaties de komende jaren het perspectief van kinderen, jongeren en ouders met een migratieachtergrond beter zullen leren kennen en deze cliënten ook zullen kunnen vertegenwoordigen in de toekomst.

Gezin en Handicap vzw

Een concrete samenwerking loopt samen met de uitbouw van het net opgerichte Cliëntenforum dat de participatie van cliënten(organisaties) in de integrale jeugdhulp zal organiseren. Dit loopt ook samen met het CuSeHa-project dat gestart is om te werken rond handicap en migratie.

NETWERK TEGEN ARMOEDE

Afstemming en signaaluitwisseling met betrekking tot de gezamenlijke vertegenwoordiging in formele overlegorganen in het kader van kansengroepen.

Samenwerking en expertisedeling met betrekking tot structurele uitsluitingsmechanismen binnen de verscheidene (levens)domeinen (waaronder wonen, werken, anti-discriminatie)

We ontwikkelen en/of actualiseren beleidsdossiers rekening houdende met actuele beleidsontwikkelingen.

Signalen, knelpunten en aanbevelingen zichtbaar maken via verscheidene communicatiekanalen

Inspireren tewerkstellingsactoren wat betreft inclusief ondernemen en specifieke deelthema's zoals instroom, retentie, inclusie, ...

GRIP

Afstemming en signaaluitwisseling met betrekking tot de gezamenlijke vertegenwoordiging in formele overlegorganen in het kader van kansengroepen.

Samenwerking en expertisedeling met betrekking tot het kruispuntdenken binnen verscheidene (levens)domeinen (waaronder wonen, werken, anti-discriminatie)

Commonslab

De samenwerking kan verschillende vormen aannemen en wordt nog verder uitgewerkt: deelname aan het netwerk, samen een actie organiseren, deelnemen aan een onderzoek, samen beleidsaanbevelingen schrijven

Cavaria

Een samenwerking kan diverse vormen aannemen: deelname aan het netwerk, samen een actie organiseren, deelnemen aan een onderzoek, samen beleidsaanbevelingen schrijven mbt gelijke kansen of discriminatie, kruispuntdenken (intersectionaliteit) / inclusie bij eigen organisaties versterken,...

VBJK

- In kader van nieuwe projectoproepen samen nadenken over thema's waar rond er kan gewerkt worden.
- Uitwisseling van kennis en goede praktijken om intermediairs te versterken in het realiseren van inclusieve transitiemomenten, met aandacht voor gezinnen met migratieachtergrond.
- Uitwisseling van kennis en goede praktijken inzake etnische diversiteit bij het personeel in de basisvoorzieningen voor het jonge kind (kinderopvang, kleuteronderwijs, buitenschoolse opvang, inloopteams). Dit zal gebeuren via deelname aan de adviesgroep van het ILIAS-project en betrokkenheid bij het BE REYN-project. –
- Delen van expertise van het project Hands on Inclusion
- Medewerking aan de zoektocht naar experts met een migratieachtergrond voor artikels in het tijdschrift van VBJK 'Kindertijd'.

Vlaams huurdersplatform

- Verbinding zoeken tussen enerzijds geëngageerde sociale huurders die betrokken zijn bij de netwerkorganisatie en anderzijds het Vlaams netwerk van sociale huurders (VIVAS) dat actief is in de schoot van het Vlaams Huurdersplatform. Engagement van LEVL als partner in de Woonzaak
- Expertisedeling, uitwisseling en inbreng voor standpuntvorming, bijvoorbeeld door inhoudelijke actieve inbreng van VHP op rondetafels van de netwerkorganisatie.
- Samenwerking rond campagnes of concrete lokale acties.

Ella vzw

- Expertise uitwisseling in het kader van onderzoek en in kaart brengen van structurele discriminatie op het kruisput van etniciteit en gender
- Expertise uitwisseling mbt de noden en de behoeften van de gemeenschappelijke doelgroep

Katholiek Onderwijs koepel

Een samenwerking kan diverse vormen aannemen vanuit een klankbordfunctie en makelaarsrol van beide organisaties rond diversiteit in het onderwijs(personeel).

Samenlevingsopbouw

- Samenwerking inzake signaaluitwisseling en participatietrajecten om de noden van de gemeenschappelijke doelgroep van kwetsbare personen met een migratieachtergrond beter in kaart te brengen.
- Samenwerking in campagnes en concrete acties om de gemeenschappelijke doelgroep van kwetsbare personen met migratieachtergrond te versterken in actief burgerschap, het opnemen van hun politieke rechten en deelname aan het democratische debat.
- Samenwerking in campagnes en acties om het draagvalk voor innovatieve beleidsoplossingen te vergroten in de samenleving en publieke opinie.

BePax

Bepax en LEVL werken samen aan het Move4Napar-project. Samen met tal van andere organisaties pleiten we voor een interfederaal actieplan tegen elke vorm van racisme in ons land.

The Shift

- Betrokkenheid in gedeelde projecten
- Elkaars netwerken raadplegen
- Delen van expertise

Versterking van innovatieve on the ground initiatieven

Op het terrein bestaan **talrijke baanbrekende initiatieven**. Velen zien spijtig genoeg nog onvoldoende het daglicht. Hun draagkracht en draagvlak is bovendien vaak gering. Wij kiezen ervoor om die relevante lokale initiatieven te versterken die aansluiten bij de beleidsprioriteiten en decretale opdrachten van de participatieorganisatie.

Door:

- met hen samenwerken aan te gaan en hen in contact te brengen met andere actoren die hen kunnen versterken
- hen zichtbaarheid te geven via onze eigen communicatiekanalen en introductie binnen ons netwerk.
- erkenning te geven
- stimulansen aan te reiken

We willen hiermee verschillende vormen van impulsen geven om alternatieve en innovatieve initiatieven op het terrein te **stimuleren en waar mogelijk te versterken**.

LEVL als een betrouwbare partner

De expertise van 20 jaar borgen we in een nieuw verhaal:

- LEVL is **impactgericht**. We vertrekken vanuit een kwaliteitsbeleid dat aan impactmeting zal doen binnen de verschillende werkingen.
- LEVL heeft heel wat **professionaliteit en deskundigheid** mbt evenredige en evenwaardige participatie van personen met een migratieachtergrond.
- We genereren vele **uittenlopende samenwerkingen** op lokaal, bovenlokaal en Vlaams niveau.
- LEVL is dankzij haar kwaliteitsvol zakelijk beleid een **zakelijk en financieel betrouwbare partner**. We zoeken steeds opportuniteiten en zijn in staat om de decretale subsidie-enveloppe aan te vullen met diverse subsidiekanalen en financiële impulsen. Op deze manier slagen we erin om de algemene opdrachten van het decreet kracht bij te zetten.

- We beschikken over een **uitgebreide kennis in organisatiemanagement**. We hebben een performante interne werking met een sterk personeelsbeleid die ons in staat stelt onze maatschappelijke doelstellingen daadkrachtig en met zorg voor onze werknemers te realiseren.

Samenwerking en innovatie in actie

LEVL bouwt verder op jaren ervaring in samenwerking en netwerking. Onze toekomstplannen zijn dan ook niet aan onze verbeelding ontsprongen, maar stoelen op eerder opgebouwde samenwerkingsverbanden en werkwijzen die hun effectiviteit en impact bewezen hebben. Op basis hiervan willen we de sprong maken naar een nieuwe aanpak en willen we de hand reiken naar alternatieve initiatieven op het terrein.

In wat volgt geven we graag een bloemlezing van een aantal van **onze succesvolle praktijken uit verleden én heden (pas opgestart in voorjaar 2021)** die onze diverse rollen en manieren van samenwerken concretiseren.

Samen aan de slag rond positieve acties

LEVL bracht diverse werkgevers, ondernemers en arbeidsbemiddelaars samen om goede praktijken en expertise uit te wisselen en uit te bouwen inzake positieve acties. Voor onze expertiseopbouw vertrokken we zowel van een **juridische verkenning van de mogelijkheden (en limieten)** van positieve acties als van de terreinervaringen. We verzamelden goede praktijken van o.a. Engie, BNP Paribas, De Wingerd- bloei, Port of Antwerp, stad en OCMW Antwerpen. Deze werden ontsloten in een brochure met een concreet stappenplan dat werkgevers inspireert om zelf aan de slag te gaan met positieve acties. De brochure werd breed verspreid bij bedrijven, onder andere door werkgeversorganisaties (o.a. VBO).

Als **incubator en accelerator** bouwde LEVL expertise op en zette werkgevers actief aan om zich hierin te verdiepen. We ondersteunde de werkgevers om zelf positieve acties in de praktijk om te zetten. Zo organiseerde het LEVL op 21 november 2019 een hackaton waarbij werkgevers (waaronder Schoenen Torfs, VGC, Zorgbedrijf Antwerpen, Pro Natura, Solidariteit voor het Gezin, KDG hogeschool, MIVB) geïnspireerd werden door bestaande goede praktijken. Ze kregen er de kans om hun concrete diversiteitsvraag voor te leggen aan een gemengde groep van diversiteitsconsulenten, trajectbegeleiders, wetenschappers en deskundigen van LEVL. Dit leidde tot concrete positieve acties op maat van het bedrijf, en een verbreding van het netwerk van de werkgevers.

Teneinde impact te vergroten wil LEVL zoveel mogelijk **actoren inspireren en ondersteunen** met deze opgebouwde expertise en goede praktijken inzake positieve acties. Zo zetten wij een samenwerking op poten met o.a. de intersectorale werkgeversfederatie Verso, HR-bureau Acerta, het bedrijvennetwerk 'The Shift' en het opleidingsinstituut voor organisaties VIVO. In oktober 2020 starten we een nieuw gezamenlijk project 'Hands on Inclusion' (zie verder) waarbinnen we bedrijven en organisaties ondersteunen en adviseren inzake inclusie. Ook binnen die project staan o.a. bovengenoemde positieve acties centraal

Dit alles werd geruggesteund door simultaan **beleidswerk**. Vanuit onze rol als adviseur brachten we het thema positieve acties op de politieke agenda zodat er meer dan 10 jaar na goedkeuring van de antidiscriminatiewet eindelijk een Koninklijk Besluit (KB) positieve acties zou komen. In mei 2018 organiseerden we daarom samen met Unia een studiedag rond dit thema waarop de federale Minister van werk en de sociale partners in debat gingen. Onze acties leidden tot een goedgekeurd KB in februari 2019. Naar aanleiding van de verkiezingen 2019 maakte LEVL een laagdrempelig animatiefilmpje over het concept positieve acties en welke acties de overheid zou kunnen implementeren. **Positieve acties vonden ook hun weg naar verschillende partijprogramma's en SERV-adviezen**, o.a. in het "Iedereen aan boord"-akkoord. Ons beleidswerk naar aanleiding van de verkiezingen leidde ook tot het besluit van Brusselse Arbeidsbemiddelaar Actiris om het instrument nadrukkelijker te **integreren in hun diversiteitsplannen**. In Vlaanderen slaagden we er beleidsmatig in om het instrument van positieve acties ook op te laten **nemen in het inspiratiemenu voor de nieuwste generatie sectorconvenanten**.

Hands-on Inclusion: Inclusief ondernemen in actie (opstart 2021)

Met het project Hands-on Inclusion willen Verso (promotor) en LEVL (co-promotor) (sociale) ondernemingen sensibiliseren, adviseren en motiveren om de mogelijkheden van alle talenten op de arbeidsmarkt te (h)erkennen en hen ondersteunen om dit divers talent maximaal en duurzaam aan boord te halen en te houden.

Hiertoe zetten we een dienstverlening op die de ondernemers in alle facetten van het traject ondersteunt.

We doen dit in samenwerking met volgende partners: VIVO, VDAB, Acerta, het Agentschap Integratie en Inburgering, Atlas, CIFAL, GTB, de Werkplekarchitecten, Onderzoekscentrum Sociaal Werk van Odisee, RIZIV (departement onderzoek en kwaliteit van de dienst voor uitkeringen van het RIZIV), GRIP en The Shift.



Scan&Do: Interculturalisering op maat van de kunstensector

Heel wat kunsthuisen erkennen dat de professionele kunstensector geen afspiegeling is van de superdiverse maatschappij. Ze erkennen het potentieel van culturele diversiteit (creatief talent, nieuwe denkkaders, frisse blik, ...) maar geven aan niet te weten hoe ze hun personeelsbestand, hun werking en hun publiek moeten diversifiëren.

sCan&Do (Vlaamse trajecten) organiseert meerjarige **interculturaliseringstrajecten** op maat van de kunst- en cultuursector. Via een grondige analyse van de organisatie op verschillende niveaus (personeel, aanbod, publiekswerking, communicatie, locatie, ...), individuele begeleiding en groepsessies wordt gewerkt aan een duurzaam actieplan op maat, dit samen met de voltallige ploeg van medewerkers. Het Sociaal Fonds voor de Podiumkunsten, onze medewerkers en een aantal freelance collega's begeleiden en adviseren de organisatie in de stappen naar meer diversiteit.

Inside out: Interculturalisering op maat van Brussel

Naar analogie met sCan &Do, heeft het huidige LEVL een Brussels project 'Inside Out' lopen ism Lasso vzw en de Brusselse werking van het Agentschap Integratie en Inburgering. De doelstelling van het project is om Nederlandstalige gemeenschapscentra **duurzaam te interculturaliseren doorheen een 3 jaar durend traject**. Net als bij Scan & Do wordt er na een grondige analyse (waarbij alle medewerkers en leden van het bestuur worden bevraagd) samen met de organisatie een actieplan opgemaakt, dat na 1 en 2 jaar geëvalueerd en geactualiseerd wordt.

Op basis van de eerste twee trajecten zal een inspiratiedag (2021) worden georganiseerd voor alle Brusselse gemeenschapscentra, met als doel **het project op te schalen en ruimer impact te genereren**. Op basis van dit alles wordt een signalnota opgemaakt voor de VGC die de grootste knelpunten inzake interculturalisering in kaart brengt, en oplossingen suggereert op niveau van beleid en in de praktijk.

Focus op Talent (opstart 2021)

De WSE-subsidie waarop het Focus op Talent actieplan van LEVL intekent, wordt aangewend om het mobiliserend programma **‘inclusieve ondernemingen en werkvloeren (Focus op talent)’ te inspireren, prikkelen en faciliteren.** De middelen worden ingezet om het perspectief van personen met een migratieachtergrond in te brengen in het mobiliserend programma en in de beleidsdialoog. Het actieplan wordt aangewend om kennis te ontsluiten naar werkgevers, sectoren, ea. zodat zij deze in de praktijk kunnen brengen.

Focus op Talent Actieplan

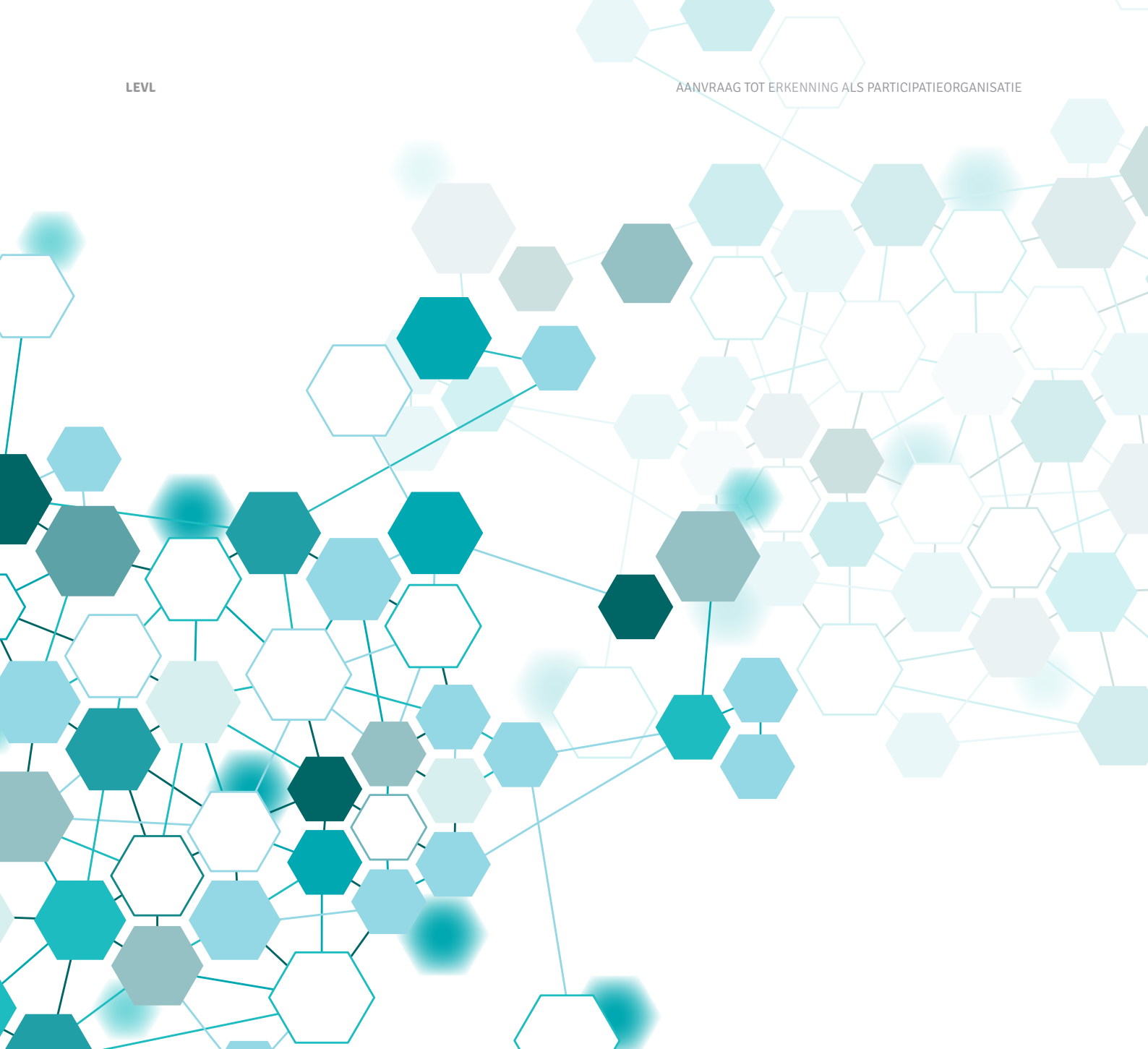
Expertiseinbreng
Inclusieve ondernemingen
en werkvloeren

De NAPAR-coalitie: samen sterk tegen racisme (opstart 2021)



De NAPAR Coalitie voor een Interfederaal Actieplan tegen Racisme bestaat uit **meer dan 65 organisaties**. Verschillende actoren op het terrein besloten hun strijd te bundelen in een gemeenschappelijk doel: **de strijd tegen racisme**. Vandaag verbindt deze coalitie organisaties uit heel België. De samenstelling en het samenbrengen van al deze expertises is uniek in België, verrijkend en maakt een betere

collectieve intelligentie mogelijk in de strijd tegen racisme en intersectionele, structurele discriminatie. Samen pleiten wij voor een interfederaal actieplan tegen elke vorm van racisme in ons land. LEVL heeft hier een **trekkersrol** samen met BePax, promotor van het Europees project **Mover4Napar** (opstart 2021). Samen pleiten wij voor een interfederaal actieplan tegen elke vorm van racisme in ons land.



3.

Aandacht voor de beleidsprioriteiten

LEVL houdt bij de uitoefening van de algemene opdrachten en in het vijfjarig meerjarenplan, rekening met de beleidsprioriteiten van de participatieorganisatie¹ om evenredige en evenwaardige participatie van personen met een migratieachtergrond te realiseren. Op basis van de deze beleidsprioriteiten wil LEVL werken aan het volgende²:

- 1 Werken aan een uitbouw van netwerken om inclusie en participatie te realiseren, inclusief beleidsparticipatie
- 2 Het pad effenen en tonen naar evenredige en evenwaardige participatie van personen met een migratieachtergrond aan onderwijs, werken, wonen
- 3 Werken aan een inclusieve samenleving met respect, erkenning en ontmoeting, waarbij mensen met en niet naast elkaar leven. Via netwerking versterken we de sociale samenhang.
- 4 Draagvlak creëren voor een positieve erkenning van ieders gelaagde identiteitsontwikkeling vanuit respect voor grond- en mensenrechten.
- 5 Actief bestrijden van alle vormen van discriminatie en racisme en het wegwerken van allerlei structurele uitsluitingsmechanismen, met aandacht voor intersectionaliteit
- 6 Inzetten op correcte en genuanceerde beeldvorming binnen de superdiversiteit
- 7 We zijn partner van het beleid en dragen bij aan het beleid via gedragen en onderbouwde voorstellen en acties

¹ Ministerieel besluit over de bepaling van de beleidsprioriteiten voor de participatieorganisatie

² De acties zullen worden geconcretiseerd in het Meerjarenplan

DEEL 2

In wat volgt gaan we dieper in op de aanvraag tot erkenning als participatieorganisatie:

Volgens het **Besluit van de Vlaamse Regering van 26 juni 2020** tot uitvoering van het decreet van 7 juni 2013 betreffende het Vlaamse integratie- en inburgeringsbeleid, wat betreft de participatieorganisatie, en tot wijziging van het besluit van de Vlaamse Regering van 26 april 2019 tot uitvoering van diverse bepalingen van het decreet van 7 juni 2013 betreffende het Vlaamse integratie- en inburgeringsbeleid wat betreft de participatieorganisatie en de oriëntering van anderstaligen naar het meest gepaste aanbod NT2, en tot wijziging van diverse bepalingen van het besluit van de Vlaamse Regering van 29 januari 2016 houdende de uitvoering van het decreet van 7 juni 2013 betreffende het Vlaamse integratie- en inburgeringsbeleid, dient een erkenningsaanvraag volgende stukken en gegevens te bevatten:

- 1 een beschrijving van hoe de missie en visie van de aanvrager passen binnen de algemene opdrachten, vermeld in artikel 8, tweede lid van het decreet van 7 juni 2013, en de erkenningsvoorwaarde, vermeld in artikel 10, eerste lid, 2°, van het voormelde decreet;
- 2 een kopie van de statuten van de aanvrager, waaruit blijkt dat de aanvrager voldoet aan de voorwaarde, vermeld in artikel 10, eerste lid, 1°, van het voormelde decreet;
- 3 een opgave van de huidige samenstelling van de bestuursorganen van de aanvrager;
- 4 een plan van aanpak om te kunnen voldoen aan de erkenningsvoorwaarden, vermeld in artikel 2, 1°, en artikel 4 van dit besluit, en in artikel 10, eerste lid, 2°, van het voormelde decreet;
- 5 een beschrijving van de huidige interne organisatiestructuur van de aanvrager en een beschrijving van hoe die structuur mogelijk aangepast kan worden om de algemene opdrachten van de participatieorganisatie, vermeld in artikel 8, tweede lid, van het voormelde decreet, te kunnen uitvoeren.



4.

Visie en missie van LEVL

Visie

LEVL is een onafhankelijke organisatie die werkt aan **een inclusieve samenleving**, waar **iedereen evenredig en evenwaardig kan participeren** aan alle domeinen van de samenleving en aan het beleid. Wij streven naar een samenleving waar mensen met elkaar en niet naast elkaar leven, waar mensen erkend worden in hun **meerlagige identiteit** en in hun actieve bijdrage aan de samenleving, waar **gelijke kansen en gelijke uitkomsten** centraal staan en waar **discriminatie en racisme geen plaats** hebben. Een maatschappij waar iedereen ten volle zichzelf kan zijn en zich kan ontplooien.

Missie

LEVL streeft naar **een inclusieve samenleving, vrij van racisme en discriminatie**. We werken aan een evenredige en evenwaardige participatie en komen op voor gelijke kansen en gelijke uitkomsten van personen met een migratieachtergrond binnen alle levens- en beleidsdomeinen.

We maken werk van **beleidsparticipatie** van personen met een migratieachtergrond en vergroten en versterken hun volwaardige deelname aan de maatschappij.

We willen inclusie waarmaken in een superdiverse realiteit. Vanuit het **kruispuntdenken** bouwen we aan een veerkrachtige en inclusieve samenleving met aandacht voor sociaal opwaartse mobiliteit.

De **mensenrechten** zoals opgenomen in het Europees verdrag van de mensenrechten vormen de gemeenschappelijke sokkel van waarden van waaruit de missie wordt gerealiseerd.

LEVL vertrekt daarbij vanuit de reële drempels in de samenleving en de realiteiten, krachten en de **ervaringsdeskundigheid** van personen met een migratieachtergrond in Vlaanderen en Brussel.

Vanuit onderzoek en praktijkervaring komen wij samen met onze netwerken tot gedragen **constructief-kritische beleidsaanbevelingen** en voorstellen tot systeemveranderingen.

De netwerkorganisatie zet haar brede expertise om in concrete, robuuste en duurzame (beleids) adviezen en initiatieven, in samenwerking met burgers, academici, private actoren, het middenveld, lokale besturen en/of de Vlaamse overheid. We **voeden de beleidsdialog** met inzichten voor duurzame oplossingen.

Vanuit het netwerk wil LEVL iedereen sensibiliseren en inspireren om samen te werken aan een inclusieve samenleving.

Toelichting

Inclusief samenlevingsmodel

We pleiten voor een inclusief samenlevingsmodel, dat ontplooiingsmogelijkheden, respect en erkenning geeft aan eenieder en waarin elkeen volop kan genieten van de fundamentele vrijheden, gelijke rechten, gelijke kansen en gelijke uitkomsten, ongeacht identiteiten en de inter-secties tussen deze. De realisatie hiervan is voor ons de ware betekenis van ‘inclusie’.

Inclusie staat lijnrecht tegenover sociale uitsluiting. Exclusie of sociale uitsluiting ontstaat door de aanwezigheid van structurele uitsluitingsmechanismen. Ze maken evenredig en gelijkwaardig participeren in de samenleving onmogelijk.

Een inclusieve samenleving is een samenleving die inzet op de **volwaardige participatie van iedereen**. Inclusie gaat om het recht op een evenredige en gelijkwaardige participatie, in alle levensdomeinen, zoals onderwijs, arbeidsmarkt, wonen, zorg en welzijn, in de vrije tijd, het politieke leven, het sociale leven. Een inclusief beleid legt op die manier de nadruk op de **gedragen verantwoordelijkheid**. Bij inclusie neemt de samenleving achtergestelde of kwetsbare groepen op en sluit ze in op alle terreinen van het leven. Dit samenlevingsmodel erkent en valoriseert de diversiteit. Dit impliceert o.a. dat alle beleidsdomeinen **rekening houden met de specifieke obstakels en behoeften** van individuen en groepen.

Inclusie is inherent **participatief**. Nothing about us, without us. We zullen in onze werking mensen met migratieachtergrond betrekken en centraal stellen.

We streven naar een samenleving waar mensen met elkaar en niet naast elkaar leven.

Burgers verschillen van en gelijken op elkaar op basis van hun diverse socio-economische posities, seksuele geaardheid, geslacht, gender, religieuze en/of filosofische overtuigingen, leeftijd, fysieke of mentale beperking, en eender welke andere as van identiteitsvorming. Uiteenlopende eigenheden en ervaringen maken iedere persoon bijzonder en uniek. Mensen moeten vrij zijn om zich op basis van die specifieke kenmerken te verenigen, maar tegelijk streven we naar een samenleving waarin deze **identiteitsaspecten niet langer de basis vormen voor uitsluiting en ongelijkheid**.

Vandaag is onze **samenleving** ten gevolge van bepaalde mechanismen van uitsluiting nog te veel **gesegregeerd**: dat geldt voor scholen, onderwijsvormen, studierichtingen, werkvloeren, beroepsgroepen en -sectoren, maar ook voor buurten en woonvormen, woonzorgcentra, sport- en vrijetijdsbestedingen, (social-) mediagebruik etc... Hierdoor lopen we als samenleving tal van kansen mis. Deze gesegregeerde context laat vrije baan aan (re-) productie en bestending van vooroordelen en stereotypen. Dit verhindert een efficiënte preventie, detectie en eliminatie van discriminatie, racisme, polarisatie.

We willen bijdragen tot de **positieve erkenning** van en **respect voor ieders gelaagde identiteit** om van daaruit samen te bouwen aan antwoorden op de vele maatschappelijke en duurzaamheidsuitdagingen van vandaag en morgen. Om dit bewerkstelligen is het essentieel om ongelijkheidsmechanismen -en dynamieken te detecteren en deconstrueren. LEVL functioneert hierbij als **netwerkarchitect**: we nemen het voortouw en vormen een coalitie met partners die samen drempels transformeert naar opportuniteiten. Wij nemen een **katalysator-rol** op, om zo de transitie naar een toekomstbestendige, inclusieve samenleving versnellen.

Beleidsparticipatie speelt een belangrijke rol in het versterken van personen met een migratieachtergrond. Zij moeten als actieve burgers met hun inzichten en oplossingen kunnen bijdragen aan het maatschappelijke debat, aan de beleidsdialoog, en aan het slopen van onzichtbare muren tussen groepen in de samenleving.

Een samenleving waar gelijke kansen en uitkomsten centraal staan en discriminatie en racisme geen plaats hebben

Uitsluiting onder de vorm van institutioneel, structureel of incidenteel racisme heeft geen plaats in een inclusieve samenleving. Het brengt het **samenleven in diversiteit in gevaar** en is op die manier schadelijk voor de veerkrachtigheid en toekomstbestendigheid van de ganse maatschappij. Discriminatie en racisme manifesteren zich door bij wet verboden uitlatingen, gedragingen, geschriften en handelingen. Het kan vele vormen aannemen: al dan niet intentioneel, direct of indirect, het ontbreken van redelijke aanpassingen, intimidatie, opdracht geven tot discriminatie, haatboodschappen en haatmisdrijven, enz.

LEVL kijkt naar uitsluiting vanuit een **intersectionele bril** en (h)erkent dat diverse vormen van uitsluiting met elkaar zijn verweven. We erkennen de meervoudige identiteiten van iedere persoon, en het feit dat iedereen een positie inneemt op verscheidene assen van ongelijkheid. Net door rekening te houden met de intersectie (kruispunten) van verschillende identiteiten en daarbij horende posities, kan uitsluiting voorkomen en overstegen worden. Wij strijden bijgevolg expliciet tegen discriminatie en racisme in al haar vormen, in woorden en daden, en ijveren ervoor om allerlei vormen van (gekruste) structurele uitsluitingsmechanismen weg te werken. Dit doen we samen met de betrokkenen want enkel een **participatieve aanpak zorgt voor duurzame verandering**.

Missie en visie in verhouding tot de algemene opdrachten van het decreet.

De missie en visie van de netwerkorganisatie past op de volgende manier binnen de algemene opdrachten van het decreet:

1 De belangen van personen, vermeld in artikel 3, eerste lid, behartigen

Uit onze missie:

“We werken aan een evenredige en evenwaardige participatie en komen op voor gelijke kansen en gelijke uitkomsten van personen met een migratieachtergrond binnen alle levens- en beleidsdomeinen.”

De missie en visie van de netwerkorganisatie geven duidelijk aan dat het behartigen van de belangen van de doelgroep een belangrijke opdracht is die we ons toeschrijven en vervullen. LEVL is geen koepel van zelforganisaties. Ze behartigt de belangen van personen met een migratieachtergrond in Vlaanderen en Brussel. LEVL is de **pleitbezorger** van personen met een migratieachtergrond. We doen dit vanuit een **directe betrokkenheid van personen met migratieachtergrond** en initiatieven op het terrein. *Wij vertrekken daarbij vanuit de realiteiten, krachten en ervaringsdeskundigheid van personen met een migratieachtergrond om hun belangen te behartigen en we werken aan oplossingen voor de drempels die zij tegenkomen.*

We expliciteren in onze missie dat we opkomen voor gelijke kansen en uitkomsten van personen met migratieachtergrond binnen alle levens- en beleidsdomeinen.

Samen met het brede netwerk werken we aan een inclusieve samenleving. Op basis van kennisuitwisseling, directe bevragingen en consultatiepanels van het superdiverse doelpubliek, onderzoek en terreinervaringen worden de visies en aanbevelingen die hieruit voortkomen, in de publieke arena en bij beleidsmakers gebracht, brengt impactgerichte (beleids)initiatieven, acties en constructief-kritische oplossingen in de beleidsdialoog. Ook in de publieke opinie vertolken we de belangen van personen met migratieachtergrond.

2 De personen, vermeld in artikel 3, eerste lid, vertegenwoordigen ten opzichte van de Vlaamse overheid;

Uit onze missie:

■ “We voeren de beleidsdialoog met inzichten voor duurzame oplossingen.”

LEVL voedt de beleidsdialoog met Vlaamse (en andere overheden) op drie manieren.

Ten eerste is er het zuivere vertegenwoordigingswerk als belangrijk onderdeel binnen de missie van LEVL. We verdedigen onze standpunten op **diverse fora, bij beleidmakers** en andere impactvolle actoren. De Vlaamse Overheid is een van de voornaamste partners van de participatieorganisatie. Als participatieorganisatie vertegenwoordigen we personen met een migratieachtergrond in diverse **overleg- en adviesorganen van de Vlaamse Overheid**: de Sociaal Economische Raad van Vlaanderen, de Vlaamse Onderwijsraad, Vlaamse ouderenraad, Raadgevend comité Opgroeien Regie. Daarnaast zetelen we ook in **ad hoc of tijdelijke werkgroepen**, zoals de Stuurgroep Geletterdheidsplan (ministerie van Onderwijs), Taskforce kwetsbare gezinnen (n.a.v. van de impact van COVID-19), Iedereen leergretig maken van het Partnerschap Levenslang Leren, én in diverse andere overlegorganen zoals het AMIF-comité, de werkgroep ‘Integratie’ van de Vlaamse gemeenschapscommissie (VGC), etc. In de samenwerking en vertegenwoordiging binnen deze diverse overleg- en adviesorganen is gezamenlijk heel wat expertise en knowhow opgebouwd.

Naast dit pure vertegenwoordigingswerk, blijven we ook **actief meewerken aan diversiteit binnen overheden**. We werken o.a. concreet samen met de dienst Diversiteitsbeleid binnen het Agentschap Overheidspersoneel van de Vlaamse overheid:

- We hebben hen jobstudenten met een migratieachtergrond uit de Vlaamse regio's voorgedragen, die op die manier zijn binnengestroomd.
- We zijn partner bij meerdere events georganiseerd binnen het netwerk Mozaïko van de dienst Diversiteitsbeleid (oa. tewerkstelling van vrouwen met een migratieachtergrond en de impact van Covid -19 op racisme en discriminatie, ea.).
- We doen uiteenlopende concrete voorstellen om te komen tot inclusie binnen de Vlaamse overheid.

We wensen de samenwerkingen met de Vlaamse overheid verder te zetten, uit te breiden en nog meer **te concretiseren**. Specifiek met de dienst Diversiteitsbeleid hebben we binnen een intentieverklaring samen eerste aanzetten gedaan voor de komende jaren (zie samenwerkingsverbanden).

Ten derde geven we **ondersteuning aan lokale besturen mbt beleidsparticipatie en actief burgerschap**. We wensen de komende jaren hier steviger op in te zetten en dit te versterken als netwerkorganisatie met nieuwe relevante partners (zie ook p.12 samenwerkingsverbanden).

Daarnaast willen we aangeven dat ons vertegenwoordigingswerk **belendend én transversaal** is. Vertegenwoordigend werken en andere samenwerkingen zijn voornamelijk met de Vlaamse overheid. Gezien thema's transversaal behandeld worden en deze de Vlaamse overheid overstijgen, hebben we ook **aandacht voor andere overheden** (lokale, federale, Brusselse en Europese).

3 Beleidsaanbevelingen uitbrengen

Uit onze missie:

“Vanuit onderzoek en praktijkervaring komen wij samen met onze netwerken tot gedragen constructief-kritische beleidsaanbevelingen en voorstellen tot systeemveranderingen.”

Vanuit de eigen expertise en vanuit ons netwerk formuleren we gedragen en doorleefde (beleids)aanbevelingen die we samen met onze netwerken breed uitdragen. Het uitbrengen van beleidsadviezen maakt integraal deel uit van de missie van de netwerkorganisatie. Vanuit bevestigingen van personen met een migratieachtergrond, terreinervaring, kennisuitwisseling, onderzoek en netwerkopbouw bouwen we als netwerkorganisatie **expertise** op inzake de noden en de uitdagingen en reiken we oplossingen aan in functie van de beleidsdoelstellingen en de ambities van de Vlaamse Regering..

We zullen de beleidsaanbevelingen niet enkel inzetten binnen de formele overlegfora van de Vlaamse overheid, waarin we 'zetelen'. We zullen ook **rechtstreeks en constructief in dialoog gaan met kabinetten**, administratie en parlementsleden.

Daarnaast zijn onze aanbevelingen ook gericht naar bovenlokale en lokale overheden én naar werkgevers- en werknemersorganisaties, onderwijsactoren, middenveldorganisaties en andere relevante instanties zodat ook zij vanuit hun praktijk kunnen bijdragen tot het verkleinen van de etnische kloof en verhogen van inclusie.

We willen de **brug vormen tussen het werkveld en de overheid en schakelen ons netwerk in voor een versterkt draagvlak** en voor meer impact van beleidsvoorstellen.

4 Lokale actoren sensibiliseren voor en ondersteunen bij het nemen van initiatieven om de beleidsparticipatie van de personen, vermeld in artikel 3, eerste lid, te bevorderen.’

Uit onze missie:

“We maken werk van beleidsparticipatie van personen met een migratieachtergrond en vergroten en versterken hun volwaardige deelname aan de maatschappij.”

- Beleidsparticipatie, als aspect van actief en gedeeld burgerschap krijgt bewust een plaats. De term verwijst naar de burgeractiviteiten die als intentie hebben het overheidsbeleid (op eender welk niveau) te beïnvloeden³. We bieden ondersteuning aan de (lokale) **overheden** om hierrond te werken en zoeken verbinding hieromtrent met **het Agentschap Integratie en Inburgering, VVSG en met de Vlaamse overheid, andere (lokale) actoren**. LEVL sensibiliseert en ondersteunt (lokale) overheden om de beleidsparticipatie van personen met een migratieachtergrond te bevorderen.
- Ze wil ook breder ondersteuning bieden, namelijk daar **waar beleid gemaakt wordt**. Ze stimuleert, inspireert en ondersteunt naast lokale besturen en overheden, ook bedrijven, verenigingen, instellingen, etc.. om inclusie te realiseren door expertise aan te reiken, innoverende praktijken zichtbaar te maken, aan capaciteitsopbouw te doen, te werken aan correcte beeldvorming en samenwerkingen te stimuleren. We geloven dat met de juiste tools, connecties en samenwerkingen iedereen zijn bijdrage kan leveren **aan een versterkte (beleids-)participatie van personen met een migratieachtergrond** en zo aan een inclusieve samenleving. Dit realiseert LEVL met voldoende lokale spreiding en door tools aan te reiken.
- Tenslotte stimuleert en ondersteunt LEVL personen met een migratieachtergrond in het waarmaken van actief en gedeeld burgerschap. Volgens het HIVA-onderzoek ‘Actief en gedeeld burgerschap’(2020)⁴, vinden vele mensen met een buitenlandse herkomst niet noodzakelijk meteen, laat staan vanzelf, hun weg naar die plaatsen waar burgerschap wordt beleefd en gedeeld. Talrijke kwetsbare groepen (zoals vluchtelingen, asielzoekers, nieuwkomers, enzovoort) hebben andere prioritaire noden (met betrekking tot werk, huisvesting, welzijn, gezondheid). Ook kunnen slechte participatie-ervaringen uit het

3 J. Van Ongevalle, L. Vermeersch, S. Braeye, K. Van Den Daele, D. Scheerens, P. De Cuyper *ACTIEF EN GEDEELD BURGERSCHAP, Monitoring en evaluatie van zes lokale AMIF-projecten die inzetten op burgerschap van en voor personen van buitenlandse herkomst, HIVA, KULeuven, (2020)*

4 J. Van Ongevalle, L. Vermeersch, S. Braeye, K. Van Den Daele, D. Scheerens, P. De Cuyper *ACTIEF EN GEDEELD BURGERSCHAP, Monitoring en evaluatie van zes lokale AMIF-projecten die inzetten op burgerschap van en voor personen van buitenlandse herkomst, HIVA, KULeuven, (2020)*

verleden meespelen in hun motivatie. Het is moeilijk om zich kwetsbaar op te stellen en om deel te zijn van initiatieven buiten de directe familie- en vriendenkring. Ook ontbreekt het hen soms aan een netwerk dat aanzet tot participatie.

Vertrekkende van deze bevindingen willen we als netwerkorganisatie **mensen met een migratieachtergrond in hun burgerschap ondersteunen**. We zoeken naar kansen en opportuniteiten waar burgers en hun initiatieven actief hun inzichten en oplossingen kunnen aanreiken. We stimuleren hen tot actief burgerschap binnen het democratische debat. We werken mee aan **lokale activiteiten en acties** die spontaan ontstaan op het terrein bij burgers en allerlei initiatieven.



5.

Onafhankelijkheid

LEVL is bij uitvoering van haar opdrachten onafhankelijk.

De Vlaamse regering koos bewust voor een *participatieorganisatie die de expertise bundelt m.b.t. inclusie van mensen met een buitenlandse herkomst. Deze netwerkorganisatie adviseert overheid, bedrijven. Ze adviseert overheid, bedrijven en middenveld.*⁵

De participatieorganisatie is een onafhankelijke civil society-organisatie in de sector. LEVL is zich bewust van die unieke positie in de sector en van de bijzondere rol die zij in **volledige onafhankelijkheid** speelt.

Vanuit drempels in de samenleving en realiteiten van personen met een migratieachtergrond en objectieve en wetenschappelijk onderbouwde expertise en kennis, worden adviezen en aanbevelingen **onafhankelijk geformuleerd en gecommuniceerd**. Als participatieorganisatie behartigen we de belangen van personen met een migratieachtergrond, niet die van organisaties. We schuwen geen taboes in het benoemen van structurele drempels en problemen. We kleuren buiten de lijntjes om te komen tot innovatieve beleidsoplossingen. We laten ons niet censureren maar draagt met constructieve en toekomstgerichte voorstellen steeds bij aan de dialoog en het democratische debat over het te voeren integratie- en inclusiebeleid.

LEVL bepaalt haar koers vanuit de eigen missie en visie en zal van daaruit het beleid inspireren, prikkelen en voeden. We zijn **noch een koepel, noch een geïnstitutionaliseerd orgaan van de overheid**. LEVL is een particulier initiatief, **opgericht als onafhankelijke vzw**. De organisatie valt onder de vzw-wetgeving en is volledig onafhankelijk van overheidsinmenging in haar bestuursorganen. Onze bestuursorganen krijgen volgens de bepalingen in onze statuten en benoemings- en selectiereglement op een **transparante en democratische manier vorm, zonder enige (partij-)politieke inmenging**.

De algemene vergadering van LEVL blijft het soeverein orgaan van de organisatie. De AV en het onafhankelijk verkozen bestuur waken over de inhoudelijke lijnen en strategie van de organisatie.

Met betrekking tot de onafhankelijkheid bevat de **deontologische code** volgende principes:

- We stellen ons in onze job of bij de uitoefening van ons mandaat partijpolitiek neutraal op ten aanzien van alle democratische partijen, met uitzondering van politieke partijen waarvan het programma indruist tegen de mensenrechten en non-discriminatiebeginselen

Specifiek **voor bestuursleden**, legt deze code nog volgende handelingsprincipes vast:

- In het kader van transparantie en om belangenvermenging tegen te gaan wordt er een **overzicht bijgehouden van alle mandaten** van de bestuurders. Indien leden tijdens hun bestuursmandaat alsnog bijkomende politieke en of bestuursmandaten opnemen, melden ze dat zo snel mogelijk aan voorzitter(s) en directie. Men is zich ervan bewust dat dit een impact kan hebben op de continuering van het uitoefenen van het

5 Regeerakkoord van de Vlaamse regering 2019-2024

bestuursmandaat.

- **Betaalde diensten leveren** of contracten sluiten met de participatieorganisatie is **onverenigbaar** met een mandaat als bestuurder.
- Het mandaat als bestuurslid van LEVL is **onverenigbaar met een bezoldigd uitvoerend politiek mandaat** op lokaal, regionaal of hoger niveau.
- Wie een zichtbare rol wil opnemen of opkomen bij de verkiezingen, signaleert dit vooraf aan de raad van bestuur. Men is zich bewust dat dit een impact kan hebben op de continuering van het uitoefenen van het bestuursmandaat.

Zo waakt LEVL ook op het pluralistisch en partijpolitiek onafhankelijk karakter van de organisatie. Dit zorgt ervoor dat we als organisatie op een onafhankelijke manier onze opdrachten uitvoeren.

Ook de statuten van LEVL benadrukken ook dit onafhankelijke karakter.

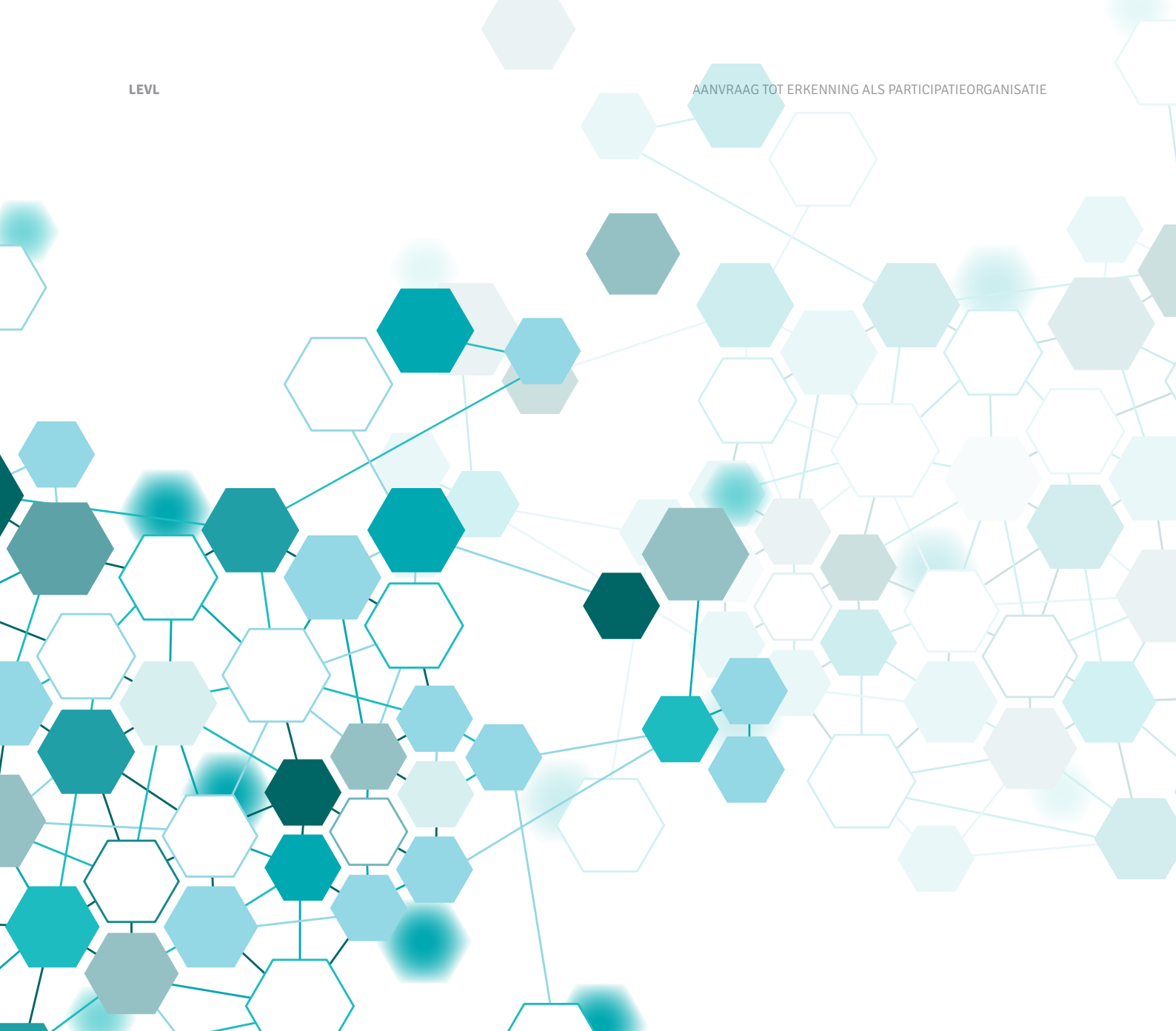
Fragment statuten LEVL:

ARTIKEL 8: onafhankelijkheid

LEVL werkt onafhankelijk. Het is een democratische en participatieve organisatie, die de mensenrechten – zoals vastgelegd in het Europees en Universeel Mensenrechtenverdrag – hoog in het vaandel draagt en deze via haar werking uitdraagt.

LEVL is pluralistisch en politiek onafhankelijk. De bestuurders, met inbegrip van de personen belast met het Dagelijks Bestuur, van LEVL oefenen hun functie steeds uit in alle partijpolitieke onafhankelijkheid.

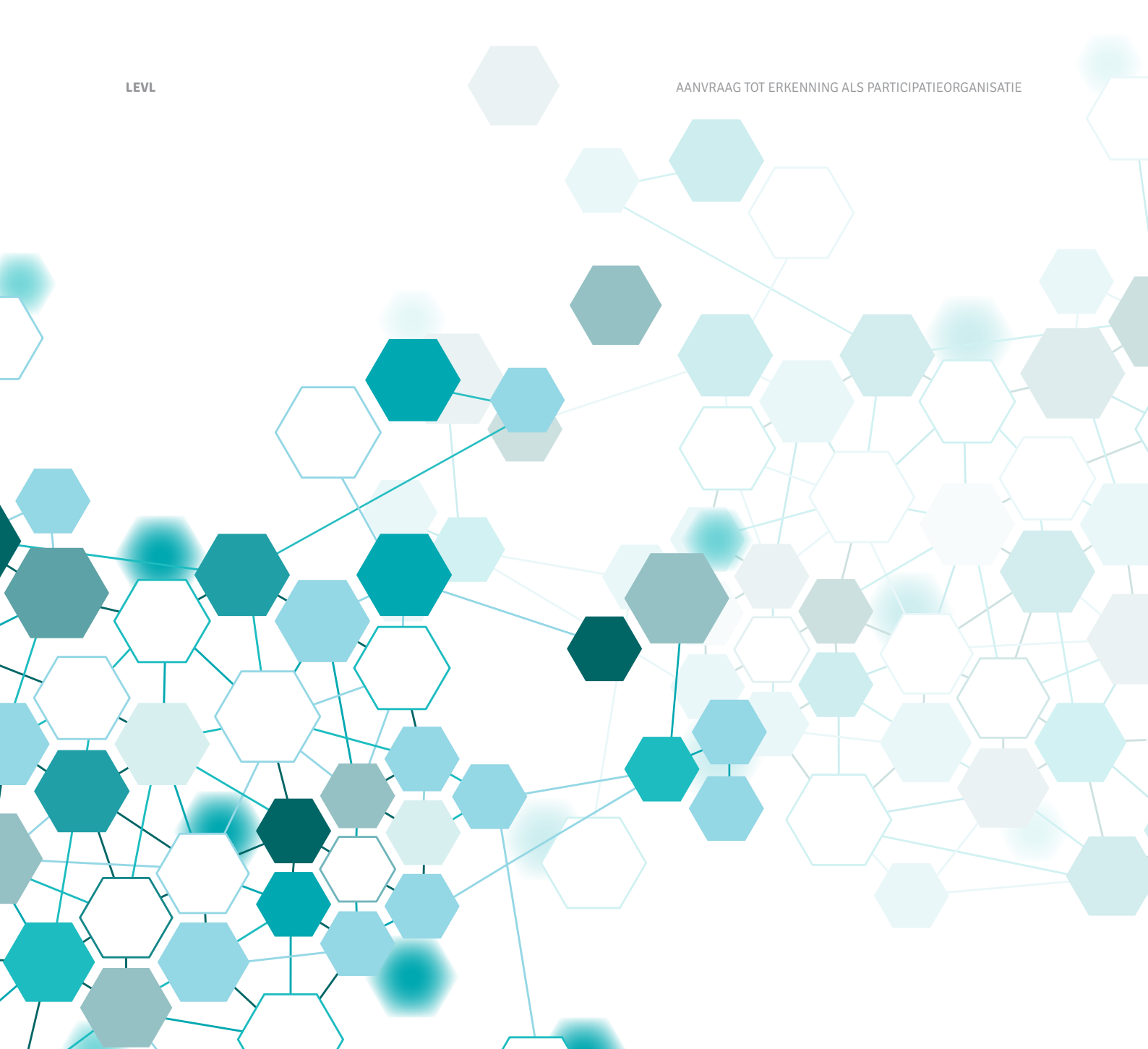
Een bestuursfunctie bij LEVL is onverenigbaar met een bezoldigd uitvoerend politiek mandaat op gemeentelijk, provinciaal, regionaal, federaal of Europees niveau.



6.

Statuten

**LEVL is een vereniging zonder winstoogmerk.
De statuten van LEVL zijn terug te vinden in Bijlage 1.**



7.

Huidige samenstelling bestuursorganen

In wat volgt wordt de **huidige** samenstelling van de algemene vergadering en het bestuur van LEVL voorgesteld. LEVL is vandaag een netwerkorganisatie.

Conform het BVR zijn de leden van onze AV en van ons bestuursorgaan natuurlijke personen. Rechtspersonen kunnen wel toegetreden lid zijn zonder stemrecht. Met andere woorden: zowel bewegingen, verenigingen, werkgevers, ... als experten, academici, of geëngageerde burgers die mee hun schouders zetten onder onze missie, kunnen deel uitmaken van LEVL en/of betrokken worden in ons netwerk.

De bestuursorganen, zullen als gevolg van een nieuwe erkenning als participatieorganisatie grondig transformeren en een **volledig vernieuwde samenstelling krijgen**, zoals vereist in het BVR. Het stappenplan ernaartoe lees je in **hoofdstuk 6** van dit erkennings- dossier.

Bestuur

Covoorzitter

Artemis Kubala

- Netwerkarchitect. Methodische ondersteuning en intervisie. Gelijkwaardige participatie op de Vlaamse arbeidsmarkt, de inclusieve samenleving als toekomstige samenleving. Bouwen van bruggen tussen oudkomers en nieuwkomers.

Ferki Hoti

- Expertise en ervaringsdeskundigheid: inclusie in het hoger onderwijs

RVB

Lobke Vanhee

- Expertise inzake regelgeving, uitdagingen, innovatie en talentontwikkeling kinderopvang. Uitgebreid netwerk van commerciële en overheidspartners.

Hüseyin Aydinli

- Buurtopbouwwerk, sociaal-cultureel volwassenenwerk, Participatie en emancipatie. Trajectbegeleider. Lokaal en bovenlokaal verenigingsleven. Onderwijs.

Ivy Goutsmi

- 15 jaar ervaring in het lokaal en bovenlokaal verenigingsleven. Mensen met

migratieachtergrond. Vluchtelingen en nieuwkomers. Projectontwikkelaar good practices positief samenleven in diversiteit

Luciano Corsini

- Uitgebreide expertise inzake arbeidsbemiddeling, arbeidsmarkt en tewerkstelling van personen met een migratieachtergrond, mentoring en outreachend werken. Lokaal en bovenlokaal verenigingsleven

Wim Van Roy

- Master Politieke Wetenschappen. 20 jaar ervaring in burgerparticipatie. Innovatieve participatievormen met een meer representatieve betrokkenheid. Vitalisering van lokale adviesorganen: soepele structuren en werkvormen voor sterk advies met breed en divers draagvlak

Stijn Oosterlynck

- Onderzoeker stadsociologie. Bezig met vraagstukken rond samenleven in diversiteit in superdiverse steden, onder welke voorwaarden solidariteit in diversiteit mogelijk is en gestimuleerd kan worden. Etnisch-culturele diversiteit in middenveldorganisaties, stedelijk diversiteits- en sociaal beleid, sociale innovatie en sociaal ondernemerschap in het middenveld. Wisselwerking tussen onderzoek en (civiele) samenleving en beleid. Hannah Arendt Instituut.

Yasmina Fadli

- 23 Jaar ervaring in Sales. Eerste vrouw die heftrucks verkocht in de haven van Antwerpen. Eigen purpose based onderneming gestart. ISales Strategist vanuit een waardegedreven en mensgericht perspectief. empowerment coach voor vrouwen. Transformational Trainer voor tieners.

Eline Charles

- Ervaren procesbegeleider die vertrekt vanuit co-creatie en participatie methodieken. Opzetten van actieve netwerken die duurzaam opgebouwd worden en maximaal inzetten op engagement. Samen oplossingen zoeken die inspelen op de noden van alle partijen

Vida Razavi

- Professioneel gedreven door sociale rechtvaardigheid en participatieve democratie. Stimuleren van maatschappelijke dialoog rond inclusie en diversiteit, sensibilisering, en positieve beeldvorming -Strategisch denken en beleidsadvies.

Najim Kaldoun

- Expertise inzake ondernemerschap, actief in het middenveld, jeugd, inclusie, breed netwerk in Vlaanderen en Brussel

Nadia Fadil

- Hoofddocent antropologie aan de KU Leuven. Haar expertise strekt zich tot de thema's religie, secularisme, veiligheid, antiracisme, met een specifieke focus op Islam in België en Europa.

Myriam Halimi

- Doctor in de onderwijskunde, vrijwillig wetenschappelijk medewerker aan de lerarenopleiding (Vrije Universiteit Brussel) en verbonden aan RHEA (expertisecentrum gender, diversiteit en intersectionaliteit). Vormingsmedewerker en traject begeleider RoSa vzw kenniscentrum gender en feminisme (sectoroverschrijdend) en praktijkondersteuner interculturaliseringsprocessen in Kunsten bij Kunstenpunt vzw.

Jamal Belmahi

- Expertise en netwerk inzake werken met diversiteit en aanpakken van discriminatie: praktijk testen Nu, Napor en stuurgroep sterk sociaal werk. Kennis van Antwerps en Vlaams woonbeleid.

Arnaud Stas

- Sociale innovatie en productontwikkeling arbeidsmarkt, veranderingsmanagement en organisatiemanagement

Dasara Sheqeri

- Ervaringsdeskundigheid: participatie, integratie en inburgering nieuwkomers

Meryem Kanmaz

- Doctor in de politieke en sociale wetenschappen. Uitgebreide expertise inzake het beheer van samenleven in (super)diversiteit op micro-, meso- en macroniveau, armoede, emancipatiedynamieken van moslimminderheden in de diaspora, analyse van het concrete samenleven, islamitische culturen in Vlaanderen, beeldvorming, minderheidsperspectieven.
Vanuit een doorleefde intersectionele kritische blik heeft ze oog voor het perspectief van de minderheden, zowel vanuit cultuur, religie, taal als voor de structurele dimensie op de arbeidsmarkt, onderwijs, gezondheidszorg, politieke vertegenwoordiging.

Christopher Oliha

- Organisatieontwikkeling, Talentontwikkeling, Diversiteitsbeleid

Dounia Bourabain

- Onderzoekster en sociologe. Het bestuderen en begrijpen van verschillende vormen van discriminatie en ongelijkheid in verschillende levensdomeinen waaronder handelszaken, de

werkvloer en het (lager en hoger) onderwijs. Dit vanuit een intersectioneel perspectief met bijzondere aandacht voor “vergeten” groepen. Gerichte beleidsaanbevelingen formuleren in de bestrijding van discriminatie en te werken aan een inclusieve samenleving.

Algemene vergadering

Orhan Agirdag

- Universitair hoofddocent pedagogische wetenschappen aan KULeuven en de universiteit van Amsterdam. Zijn onderzoekslab richt zich op lerarenopleiding, voor- en vroegschoolde educatie, meertaligheid en onderwijstechnologie.

Melat Gebeyaw Nigussie

- Algemeen en artistiek directeur van de Beursschouwburg, oprichtster Belgian Renaissance, podcaster en schrijver.

Carlos Rovzar

- Mentoring tussen jongeren en 50-plussers, bruggen bouwen tussen mensen/groepen, (super)diversiteit beter doen werken/hokjesdenken doorprikken, sociaal ondernemen, co-creatie tussen sociale, publieke & privésector, empowerment van jongeren (met migratieroots) en hoe ze hun vele obstakels op de arbeidsmarkt/in de samenleving kunnen trotseren.

Danny Jacobs

- Uitvoerend manager en bestuurder in de non profit sector met meer dan 30 jaar ervaring. Gespecialiseerd in strategische planning inzake transitievraagstukken, organisatieontwikkeling, maatschappelijke innovatie en corporate governance. Dagelijkse ervaring in een tiental ngo's en stichtingen die zich bezighouden met milieu, circulaire economie, klimaat, ruimtelijke ordening, natuur en bossen, belangenbehartiging op Belgisch en Europees niveau, ...

Veerle Huwé

- Organisatiemaagement. Zakelijk profiel. Participatief en inclusief werken. Probleemoplossend. Systeemtheoretisch denken. Samenwerking bevorderen

Koen De Mesmaeker

- Asiel, migratie, Integratie, diversiteit en inclusie.

Mehdi Koocheki

- Beleidsverantwoordelijke van een syndicale organisatie met werknemers. Expertise situeert zich zowel op het gebied van organisatiebeheer, als op het vlak van arbeidsmarktbeleid en de sociale overlegstructuren op Vlaams en federaal niveau.

Billy Kalonji Mbuyi

- Culturele diversiteit, jeugd- en verenigingsleven Afrikaanse gemeenschap

Gudrun Verschuere

- Sociale inclusie, vrouwelijke ondernemerschap en empowerment

Elizabeth Rodriguez

- Lokaal verenigingsleven, sociale cohesie en sociaal-cultureel volwassenenwerk

Yasmien Naciri

- Belgisch ondernemer, marketeer, spreker, auteur en columniste, bestuurder bij Formaat Jeugdhuiswerk Vlaanderen en Netwerk tegen armoede. Expertise inzake ondernemerschap, jeugd(werk), inclusie op de werkvloer en arbeidsmarkt, armoedebestrijding.
Oprichter hulporganisatie Amana vzw, en ook de jeugdwerking Fleks, die jongeren stimuleert om te ondernemen.

Nozizwe Dubé

- Masterstudente rechten met specialisatie in internationaal, EU en publiek recht. Ze heeft een bijzondere focus op mensenrechten, antidiscriminatierecht en vluchtelingenrecht. Ze is ook voorzitter van de Vlaamse Jeugdraad geweest (2015 - 2018), de belangenbehartiger van Nederlandstalige kinderen en jongeren in Vlaanderen en Brussel.

Selamet Belkiran

- Verenigingsleven, sociale cohesie en beleidsparticipatie

Sandrine Ekofo

- Jeugd en verenigingsleven, jongeren met een migratieachtergrond. Oprichtster van Kilalo, expertise inzake begeleiden, ondersteunen en inspireren van jongeren op het gebied van onderwijs, cultuur en vrijetijdsbesteding. Expertise inzake dekolonisatie van de openbare ruimte (Brussels Hoofdstedelijk Gewest).

Evenwichten binnen alle bestuursorganen (Bestuur en AV)

Man/vrouw verhouding

Momenteel beschikt LEVL over 34 leden, waarvan 20 bestuursleden. 18 van de 34 leden zijn **vrouwen** en 16 van de 34 zijn **mannen**.

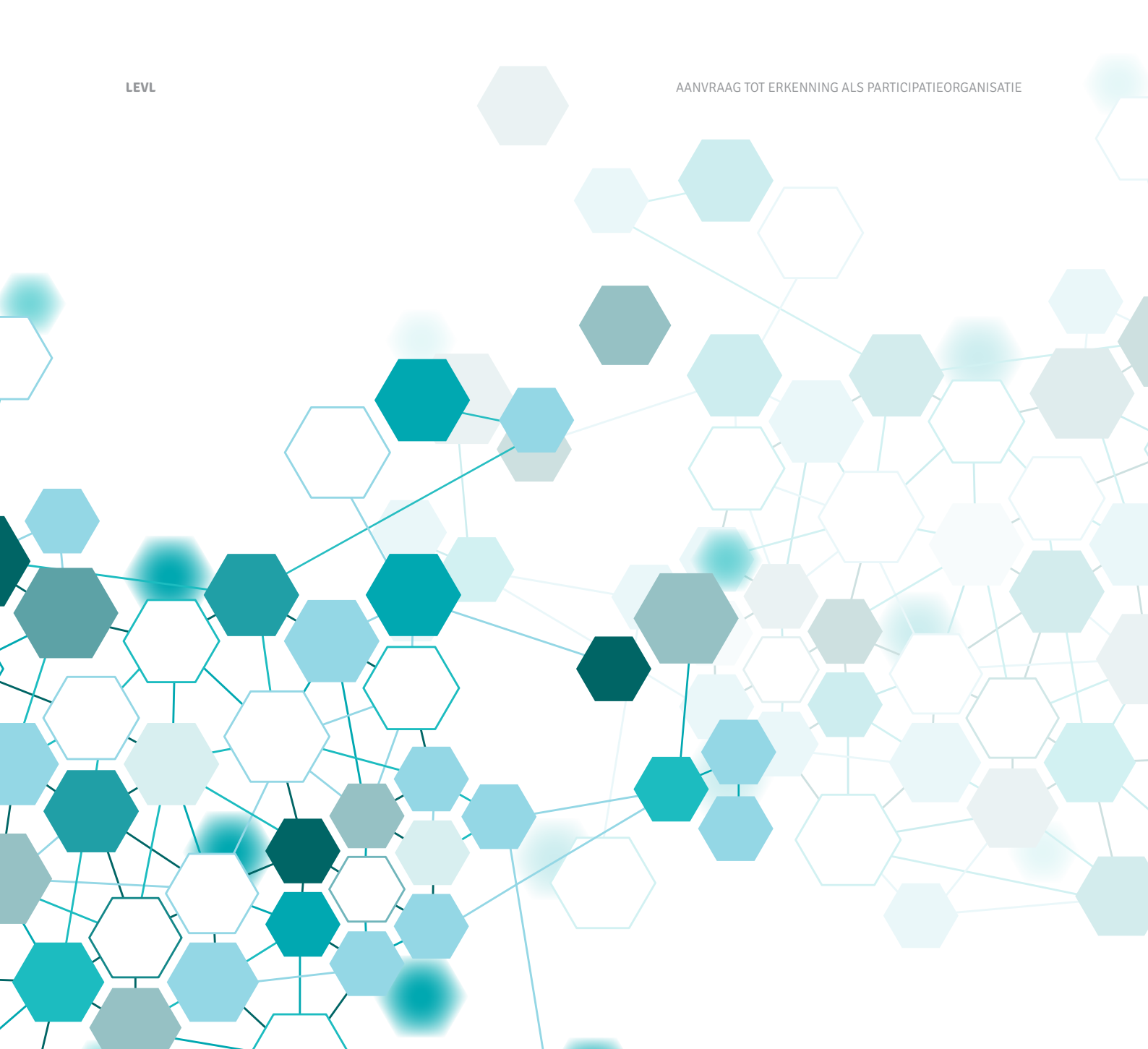
Leeftijdsevenwichten

AV + RVB totaal

18-35	10	29%
36-45	11	32%
46-55	8	24%
56-65	4	12%
66+	1	3%
Totaal	34	100%

Personen met een migratieachtergrond

De huidige bestuursorganen van LEVL zijn een weerspiegeling van onze superdiverse maatschappij. Alle bestuursorganen samen bevatten 76 % leden met een migratieachtergrond. Op deze manier komen we tegemoet aan de decretale verwachtingen van minimaal 75% personen van buitenlandse herkomst.



8.

Plan van aanpak deontologische code

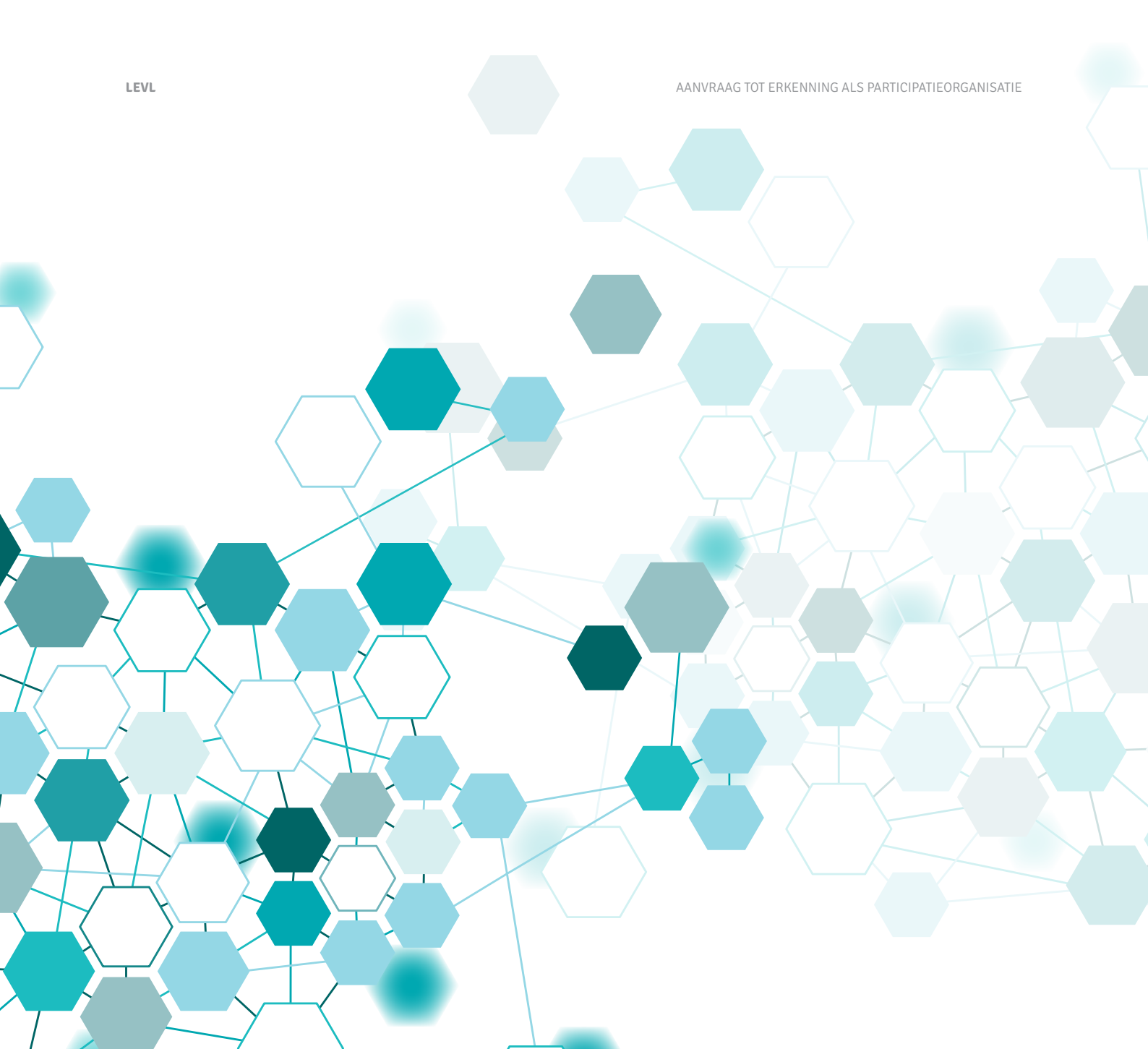
LEVL beschikt reeds over een **uitgebreide en herwerkte deontologische code** die integraal te vinden is in de bijlages (zie bijlage 2).

Als LEVL een samenleving bepleit waar **gelijkheid, rechtvaardigheid en inclusie** centraal staan, dan willen en moeten we dat in de eerste plaats **ook zelf uitdragen**. We zijn ons bewust van onze bijzondere maatschappelijke opdracht. LEVL wil daarom een voorbeeldrol nemen op wat betreft integer en deontologisch handelen en goed bestuur.

Deze deontologische code omvat een handelingskader voor iedereen actief in onze organisatie: leden van het bestuur, van de algemene vergadering, personeelsleden, stagiairs en vrijwilligers.

Deze code kwam tot stand na overleg met alle betrokkenen waarop ze van toepassing is: met het personeel (25 maart), met de bestuursleden (27 april en 4 mei) en leden van de algemene vergadering (4 mei en 31 mei). Er werd over onderhandeld tussen de delegatie van het personeel en van de bestuursorganen op het sociaal overleg van 6 april en 7 mei. De deontologische code werd goedgekeurd door elk van de afzonderlijke fracties (bestuur, AV, personeel).

De code kan te allen tijde worden herzien, verfijnd of verder uitgediept en uitgebreid, mits een meerderheid van hetzij het personeel, hetzij de leden van de bestuursorganen hierom vraagt.



9.

Plan van aanpak bestuurssamenstelling

LEVL heeft volgende plan van aanpak uitgewerkt om te voldoen aan de erkenningsvoorwaarden, zoals vermeld in artikel 4 van het BVR, met betrekking tot de samenstelling van haar bestuursorganen:

STAPPENPLAN NIEUW BESTUUR

STAP 1: Ontwikkeling en goedkeuring reglement

ACTIE	TIMING
actie1: uitwerking ontwerp	mei-juni 2021
actie2: eerste bespreking bestuursorganen	15 juni 2021
actie3: aftoetsen bij administratie	eind juni-begin juli 2021
actie4: goedkeuring door bestuursorganen	begin september 2021
actie 5: toevoeging bij indiening meerjarenplan	7 september 2021

STAP 2: Organiseren van publieke oproep

ACTIE	TIMING
actie 1: voorbereidende fase	sept-okt 2021
actie 2: lancering publieke oproep	voor 17 december 2021
actie 3: openbare kandidaatstelling	voor 17 januari 2022
actie 4: selectie en benoeming	voor 17 februari 2022

STAP 3: Benoemen leden specifieke deskundigheid

ACTIE	TIMING
actie 1: mapping	voor 17 januari 2022
actie 2: intakegesprekken	voor 17 februari 2022
actie 3: kandidaatstelling	voor 25 februari 2022
actie 4: benoeming	voor 17 maart 2022

STAP 4: Start vernieuwde bestuursorganen

Eind maart 2022

STAP 1:

De ontwikkeling en goedkeuring van een nieuw selectie- en benoemingsreglement

Om te voldoen aan de nieuwe erkenningsvoorwaarden van het BVR van 26/06/2020, vaardigt LEVL een nieuwe **‘selectie & benoemingsreglement’** uit voor de samenstelling van haar bestuursorganen.

Het ‘selectie & benoemingsreglement’ omvat volgende principes, zoals bepaald in het BVR van 26/06/2020:

een evenwichtige samenstelling van de bestuursorganen waarbij:

de helft van haar bestuursleden personen van buitenlandse herkomst zijn, geselecteerd en benoemd via een publieke oproep tot kandidaatstelling;

de helft van haar bestuursleden personen zijn die over specifieke deskundigheid en ervaring beschikken op het vlak van integratie, inclusie en evenredige participatie van personen van buitenlandse herkomst en/of op het vlak van organisatiemanagement;

bij de samenstelling van haar bestuursorganen streeft LEVL naar een evenwichtig aandeel van zowel mannen en vrouwen als personen jonger dan 35 jaar, bij het begin van het mandaat.

Actie 1: Uitwerking ontwerpvoorstel ‘selectie & benoemingsreglement’

Een ontwerpvoorstel is opgemaakt in mei en juni 2021.

Actie 2: Voorleggen ontwerpvoorstel aan het Bestuur en de Algemene vergadering

Op 15 juni 2021 werd het ontwerpvoorstel van selectie- & benoemingsreglement voorgesteld aan het bestuur en de Algemene Vergadering. Beiden gaven feedback, die binnen de twee weken werd verwerkt.

Actie 3: Aftoetsen bij de administratie

Het ontwerpvoorstel van selectie- en benoemingsreglement wordt vervolgens afgetoetst bij de administratie van het departement Integratie en Inburgering. LEVL wil immers zeker zijn dat dit reglement voldoet aan alle voorziene bepalingen. Deze bespreking wordt gepland eind juni of begin juli 2021.

Actie 4: Goedkeuring finale selectie-en benoemingsreglement

Finaal selectie en benoemingsreglement wordt voorgelegd op de Algemene Vergadering van 31 augustus 2021 ter goedkeuring.

Actie 5: Het selectie- en benoemingsreglement wordt toegevoegd aan het in te dienen Meerjarenplan

Het finale selectie-en benoemingsreglement wordt in de volgende stap van de erkenningsprocedure bezorgd aan de administratie en de bevoegde minister (als bijlage bij de indiening van het Meerjarenplan op 07/09/2021).

STAP 2:

Organiseren van een publieke oproep

De algemene bepalingen en modaliteiten voor het organiseren van de publieke oproep worden nader bepaald in het selectie-en benoemingsreglement. Zoals bepaald door het BVR wordt de helft van de bestuursleden geselecteerd en benoemd via een publieke oproep die zich richt tot personen van buitenlandse herkomst. De nieuwe leden van de bestuursorganen van LEVL zullen uiterlijk binnen de vijf maanden na de erkenning, worden aangesteld.

Actie 1: Voorbereidende fase publieke oproep

Timing: Dit gebeurt parallel met het finaliseren van de erkenningsprocedure, ter voorbereiding voor de fase na de officiële erkenning (september 2021 – oktober 2021)

In deze fase worden de bepalingen zoals opgenomen in het selectie-en benoemingsreglement voorbereid ten einde het hele proces te coördineren en te operationaliseren. Meer specifiek zal volgens de modaliteiten bepaald in het reglement een commissie worden opgesteld die de publieke oproep zal coördineren en administratief opvolgen. Deze commissie ontfermt zich onder meer over de opmaak en verspreiding van de publieke oproep adhv een vacature, de kandidaatstellingsformulieren, de indienings- en benoemingsdeadlines, pre-screening van de kandidaten, en al het voorbereidend werk richting de algemene vergadering, enz.

Actie 2: Lancering publieke oproep

Timing: Binnen de 1ste maand na de erkenning en ten laatste op 17 december 2021

Binnen de 1ste maand na de officiële erkenning, zal de publieke oproep gelanceerd worden. De oproep zal breed verspreid worden zowel binnen de externe communicatiekanalen van LEVL (website, nieuwsbrieven, sociale media), als via andere externe websites (hiervoor denken we aan diverse vacature- en vrijwilligerswebsite, zoals: 11.be, Socius, vrijwilligerswerk.be, de website van de Vlaamse overheid, enz.) en of Vlaamse mediakanalen en gedrukte media.

De oproep zal ook via mailing verstuurd worden naar het breed partnernetwerk van LEVL met de vraag deze oproep verder te verspreiden.

Actie 3: Openbare kandidaatstelling

Timing: De openbare kandidaatstelling kent een doorlooptijd van 1 maand en eindigt ten laatste op 17 januari 2022

Geïnteresseerden kunnen zich tijdens deze periode kandidaat stellen volgens de modaliteiten bepaald in de oproep.

Actie 4: Selectie en benoeming nieuwe leden van de bestuursorganen

Timing: Maand 3 na de erkenning en ten laatste op 17 februari 2022

Na sluiting van de publieke oproep, zullen de ontvangen kandidaturen behandeld worden zoals bepaald in het selectie-en benoemingsreglement, rekening houdend met de decretale voorwaarden die een evenwichtige samenstelling inzake man/vrouw leeftijd en herkomst nastreven.

STAP 3:

Selectie en benoeming van de leden van de bestuursorganen met specifieke deskundigheid

Naast de helft van de leden van de bestuursorganen die geselecteerd worden via de publieke oproep, zal de andere helft bestaan uit leden die vanuit een specifieke deskundigheid en ervaring op het vlak van integratie, inclusie en evenredige participatie van personen van buitenlandse herkomst en/of op het vlak van organisatiemanagement worden voorgedragen.

De algemene bepalingen en modaliteiten inzake de selectie en benoeming van de leden van de bestuursorganen worden ook opgenomen in het selectie- en benoemingsreglement,

Actie 1: Mapping van relevante actoren

Timing: Gedurende 2 maanden, vanaf het afsluiten van de samenwerkingsovereenkomst tot ten laatste 17 januari

LEVL maakt een mapping van relevante actoren die de doelstellingen van de organisatie kunnen versterken. Heel specifiek gaat LEVL op zoek naar leden van de bestuursorganen die het volgende kunnen bijdragen:

→ Specifieke deskundigheid en maatschappelijk engagement inzake

- ▷ **de beleidsprioriteiten en de versterking van de maatschappelijke participatie mensen met een migratieachtergrond.** We zoeken de link met belangrijke maatschappelijke actoren o.a. op vlak van onderwijs, tewerkstelling, huisvesting, beleidsparticipatie, onderzoek enz. LEVL beschikt reeds over een uitgebreid netwerk binnen deze verschillende maatschappelijke domeinen. Zo zal LEVL prioritair inzetten op het betrekken van nieuwe bestuurders met o.a. een duidelijke link en verbinding met de arbeidsmarkt, het onderwijsveld, de academische wereld (universiteiten, onderzoeksinstellingen, opleidings- en expertisecentra) en het brede Vlaamse verenigingsleven.
- ▷ **inclusie, integratie en evenredige participatie.** Hier richten we ons tot experts met een duidelijke expertise inzake deze thema's. en die door hun engagement - persoonlijk, betaald of onbetaald (vrijwilligers-)werk - een sterke en duurzame bijdrage leveren aan het realiseren van onze missie.
- ▷ **financiën, personeelsbeleid, zakelijk beheer, management, enz.** Hier mikken we op het versterken van onze bestuursorganen met specifieke expertise inzake **organisatiemanagement** teneinde een gezonde, sterke en veerkrachtige interne

werking uit te bouwen.

- Op basis van deze criteria maakt LEVL een lijst met namen van potentiële bestuursleden voor de nieuwe samenstelling in 2022. Ook hier wordt rekening gehouden met het streven naar een diverse, evenwichtige man/vrouw en leeftijdssamenstelling.

Actie 2: Benadering en intakegesprekken van potentiële leden van de bestuursorganen

Timing: 1 maand, van 17 januari 2022 tot 17 februari 2022

Eens de mapping is gebeurd, zullen de namen op de lijst benaderd worden om zich kandidaat te stellen als kandidaat-lid voor de bestuursorganen. Er zullen intakegesprekken met betrokken potentiële leden plaatsvinden om de wederzijdse verwachtingen op punt te stellen en hun te enthousiasmeren een rol als lid op te nemen binnen de bestuursorganen van LEVL. Het meerjarenplan is op dat moment al goedgekeurd waardoor dit in de gesprekken kan meegenomen worden zodat kandidaten de plannen en ambities van LEVL kennen.

Actie 3: Kandidaatstelling leden van de bestuursorganen

Timing: Ten laatste op 25 februari 2022.

Een definitieve lijst wordt opgemaakt met de kandidaat-leden van de bestuursorganen die een mandaat wensen op te nemen in de vernieuwde bestuursorganen.

Actie 4: Benoeming nieuwe leden van de bestuursorganen

Timing: ten laatste op 17 maart 2022, maximum 4 maanden na de erkenning.

Het mandaat van deze leden van de bestuursorganen gaat pas in als ook het mandaat van de leden die via de publieke oproep geselecteerd worden ingaat.

STAP 4:

Start vernieuwde bestuursorganen

De nieuw verkozen leden van de bestuursorganen, zowel deze uit de publieke oproep als de leden met een specifieke deskundigheid, gaan van start op een gemeenschappelijk moment. Tot deze datum blijven de huidige bestuursorganen bevoegd.

Timing: eind maart 2022

10

Plan van aanpak:
onafhankelijk in de
uitvoering van de
opdrachten

LEVL is bij uitvoering van haar opdrachten onafhankelijk

Zoals reeds aangehaald eerder in DEEL 2 van dit erkenningsdossier, is LEVL een particulier initiatief, opgericht als **onafhankelijke vzw**.

- De organisatie valt vervolgens onder de vzw-wetgeving en is volledig onafhankelijk van overheidsinmenging in haar bestuursorganen. De bestuursorganen van LEVL krijgen via de statuten en intern reglement van de organisatie op een transparante manier vorm, zonder enige (partij-) politieke inmenging. De Algemene Vergadering van LEVL blijft het soeverein orgaan van de organisatie. Het onafhankelijk aangestelde bestuur bewaakt de strategische en inhoudelijke lijnen van de organisatie. Dit zorgt ervoor dat we als organisatie op een onafhankelijke manier onze opdrachten uitvoeren.
- Vanuit drempels in de samenleving, realiteiten en ervaringsdeskundigheid van personen met een migratieachtergrond en objectieve en wetenschappelijk onderbouwde expertise, kennis, worden adviezen en aanbevelingen geformuleerd en gecommuniceerd.
- De organisatie bepaalt haar koers vanuit de eigen missie en visie en zal van daaruit het beleid inspireren, prikkelen en voeden. We zijn **noch een koepel, noch een geïnstitutionaliseerd orgaan** van de overheid.

De statuten van LEVL benadrukken reeds dit onafhankelijke karakter.

Met betrekking tot de **onafhankelijkheid bevat de deontologische code** volgende principes:

- We stellen ons in onze job of bij de uitoefening van ons mandaat partijpolitiek neutraal op ten aanzien van alle democratische partijen, met uitzondering van politieke partijen waarvan het programma indruist tegen de mensenrechten en non-discriminatiebeginselen

Specifiek voor bestuursleden, legt deze code nog volgende handelingsprincipes vast:

- In het kader van transparantie en om belangenvermenging tegen te gaan wordt er een **overzicht bijgehouden van alle mandaten** van de bestuurders. Indien leden tijdens hun bestuursmandaat alsnog bijkomende politieke en of bestuursmandaten opnemen, melden ze dat zo snel mogelijk aan voorzitter(s) en directie. Men is zich ervan bewust dat dit een impact kan hebben op de continuering van het uitoefenen van het bestuursmandaat.
- **Betaalde diensten leveren** of contracten sluiten met de participatieorganisatie is **onverenigbaar** met een mandaat als bestuurder.
- Het mandaat als bestuurslid van LEVL is **onverenigbaar met een bezoldigd uitvoerend politiek mandaat** op lokaal, regionaal of hoger niveau.
- Wie een zichtbare rol wil opnemen of opkomen bij de verkiezingen, signaleert dit vooraf aan de raad van bestuur. Men is zich bewust dat dit een impact kan hebben op de continuering van het uitoefenen van het bestuursmandaat.

Fragment statuten

ARTIKEL 8: onafhankelijkheid

LEVL werkt onafhankelijk. Het is een democratische en participatieve organisatie, die de mensenrechten – zoals vastgelegd in het Europees en Universeel Mensenrechtenverdrag – hoog in het vaandel draagt en deze via haar werking uitdraagt.

LEVL is pluralistisch en politiek onafhankelijk. De bestuurders, met inbegrip van de personen belast met het Dagelijks Bestuur, van LEVL oefenen hun functie steeds uit in alle partijpolitieke onafhankelijkheid.

Een bestuursfunctie bij LEVL is onverenigbaar met een bezoldigd uitvoerend politiek mandaat op gemeentelijk, provinciaal, regionaal, federaal of Europees niveau.

11

Interne organisatiestructuur

Kenmerken van de organisatiestructuur van LEVL

Horizontale organisatiestructuur

LEVL haalt haar kracht uit een sterke, horizontale organisatiestructuur waarin een hoge mate aan gedeelde sturing bepalend is.

- De werking (zowel leden van de verschillende bestuursorganen, directie, als medewerkers) wordt ook intern gezien als **een interagerend netwerk**, dat **gelijkwaardig en zeer betekenisvol** is voor elkaar.
- Relevante informatie en relaties zijn geen meerdere stappen verwijderd van de werking intern. Ze is **rechtstreeks beschikbaar**.
- De deskundigheid van het bestuur, directie en medewerkers blijft bijgevolg niet op eenzelfde niveau zitten. Ze wordt breed en horizontaal gedeeld met de andere niveaus.

Impactgerichte structuur

De werven waarop we vanuit het netwerk impact willen genereren, zijn: wonen, werken, onderwijs, beleidsparticipatie, antidiscriminatie, gelaagde identiteitsontwikkeling, genuanceerde beeldvorming en het versterken van de sociale samenhang.

Op basis hiervan omvatten we de impact die we maken.

We vertrekken vanuit een **sterk netwerkgegeven**. Onze focus ligt extern:

- We brengen als netwerkorganisatie prioritaire actoren samen en bundelen expertises
- We vormen de brug tussen het werkveld (middenveld, private actoren) en de verscheidene overheden.
- We focussen op duurzame veranderingen op het terrein voor een evenredige en evenwaardige participatie van personen met een migratieachtergrond

De impact wordt ontwikkeld op het niveau van concrete terreinacties en beleidsacties binnen een netwerkgegeven.

Gezamenlijk vanuit dit netwerk realiseren we een positieve systemische verandering. Dit moet werken als een **katalysator naar de brede samenleving**.

We **meten, monitoren en evalueren de gezamenlijk genomen acties**.

Extern netwerkgedreven

Het kloppende hart van onze expertise en kennis wordt elke dag verder doorontwikkeld, maar zit nu nog te verspreid. We bouwen aan een netwerk dat bijdraagt tot een gedeelde expertise

We capteren, reproduceren en (co-)creëren deze op een gerichte manier.

- We brengen als netwerkorganisatie prioritaire actoren samen en bundelen expertises met ervaringsdeskundigheid/bevragingen van de doelgroep
- We vormen de **brug tussen het werkveld en de overheid en schakelen ons netwerk in voor een versterkt draagvlak** en meer impact van beleidsvoorstellen
- We focussen op **duurzame veranderingen op het terrein voor een evenredige en evenwaardige participatie van personen met een migratieachtergrond**

LEVL faciliteert een breed, inhoudsgedreven en dynamisch netwerk aan actoren om impact te realiseren. Ze streeft naar co-creatie en innovatie met focus op een inclusieve samenleving vrij van racisme. Interactie met een veelheid van actoren zorgt voor kruisbestuiving en leidt tot betere oplossingen. De gehele organisatie concentreert zich op deze externe uitgebreide netwerken om de inhoudelijke opdrachten te vervullen. Op deze manier kan ze kennis -en expertisestromen van binnen en buiten de organisatie samenbrengen.

In een wereld van constante verandering en beweging is het ook belangrijk om in te zetten op een netwerk dat niet vastgelegd is in allerlei regeltjes, maar bestaat uit zowel formele als informelere en concrete inhoudelijke samenwerkingsverbanden op operationeel niveau. Zo betreft **LEVL allerhande experts, geëngageerde burgers, werkgevers, sociale partners, onderwijsactoren, middenveldorganisaties en verenigingen, etc., in de acties**. Concreet gaat dit over het ontwikkelen en uitwisselen van expertise, het mede bepalen van prioritaire interventies en visieontwikkeling, de deelname aan lerende netwerken, focusgroepen, interne overlegmomenten voor standpuntvorming, sensibiliserende en ondersteunende acties en trajecten, het vormgeven en uitdragen van campagnes, etc.

Intern netwerkgedreven

- LEVL heeft een netwerkgedreven organisatiestructuur, waar iedereen intern met elkaar verbonden is. LEVL heeft **een organisatiemodel, waar kennis en expertise breed en transversaal toegankelijk is (gedeelde en toegankelijk kennis)**
- Ze is beschikbaar over de **eigen verschillende niveaus** heen. Medewerkers, coördinatie en bestuur beschikken hierdoor over vitale en kritische informatie, die de andere niveaus goed bereiken.
- Er zijn inhoudelijke uitwisselingen. Er worden gezamenlijke inhoudelijke beslissingen genomen (oa. Gemengde netwerkvergaderingen). Bestuur, coördinatie en interne inhoudelijke werkingen **zijn rechtstreeks aan elkaar verbonden**

Organisatiemodel van de netwerkorganisatie

Huidige organisatiestructuur

Bestuursorganen



Management



Operationele cellen

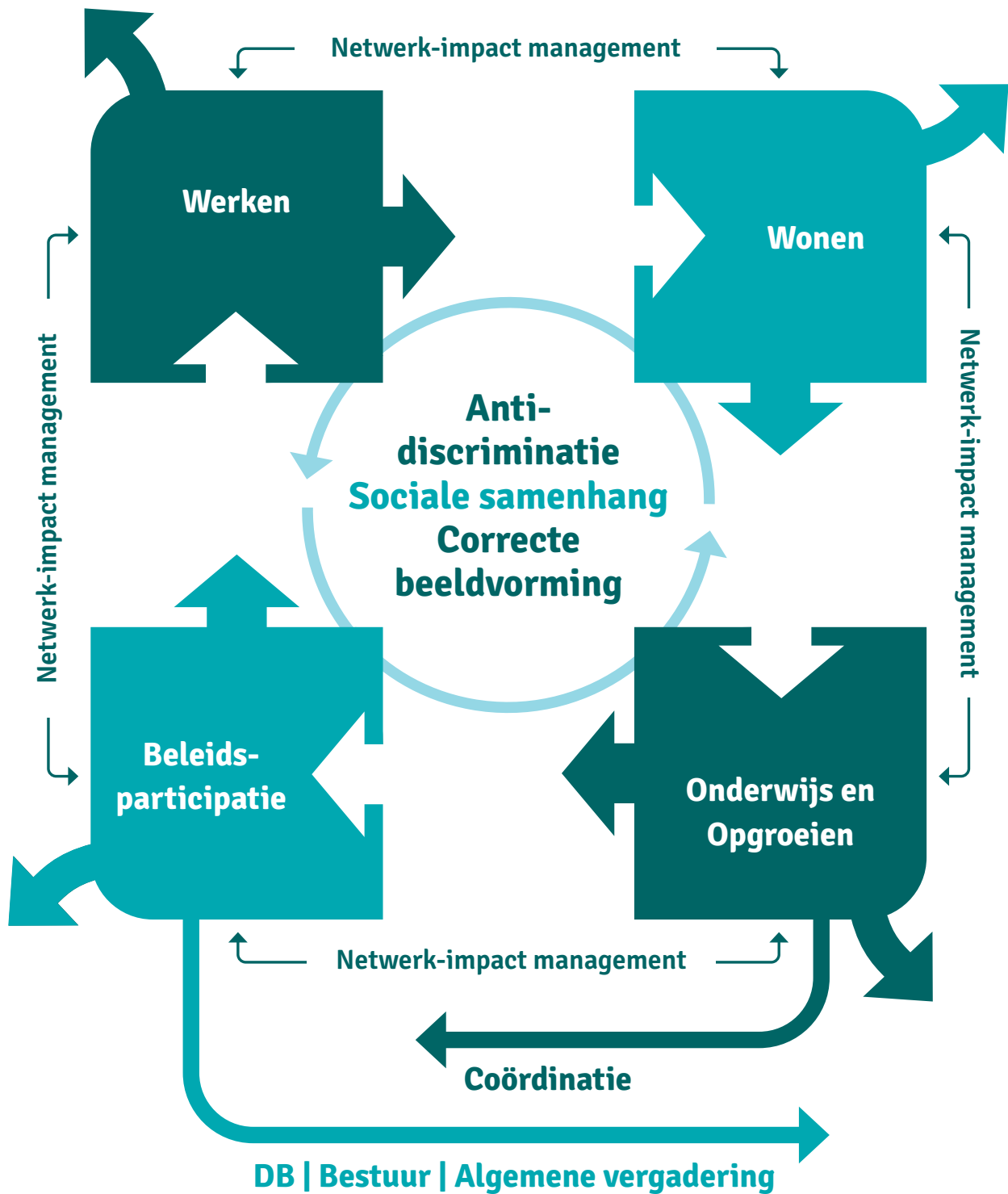


Administratie



Op basis van een goedgekeurd meerjarenplan en met de betrokkenheid van het bestuur en het personeel, zal er een kortdurend maar intensief traject gelopen worden om te komen tot de operationalisering van de nieuwe organisatiestructuur, hieronder weergegeven en toegelicht. LEVL zal hierbij ondersteund worden gedurende drie maanden (oktober – december 2021) door een externe begeleider met expertise in organisatiestructuren van een netwerkorganisatie. We **borgen de expertise** en zetten in op **omscholing van de medewerkers en coördinatie**. Daar waar we niet bezitten over de nodige competenties en vaardigheden, gaan we op zoek naar **nieuwe profielen**.

Nieuwe organisatiestructuur



DE ALGEMENE VERGADERING

Nieuwe organisatiestructuur

- bestaat uit experts inzake inclusie, geëngageerde burgers, relevante maatschappelijke actoren, etc.
- Heeft de bevoegdheden zoals omschreven in het Wetboek van Vennootschappen en Verenigingen.
- Ze bepaalt mee de grote strategische lijnen van de organisatie. Ze spreekt zich uit over meerjarenplan, de jaarplanning, de begroting, het financieel verslag en de toetreding van nieuwe leden.
- Door een vergrootte interactie met het team nemen leden van de Algemene Vergadering ook deel aan visiebepaling en de ontwikkeling van standpunten via deelname aan interne en/of inhoudelijke werkgroepen.

Huidige organisatiestructuur

- kwam minstens twee keer per jaar samen.
- heeft de bevoegdheden zoals omschreven in het Wetboek van Vennootschappen en Verenigingen. –
- De leden bepaalden de grote lijnen van de werking van de participatieorganisatie.
- spraken zich uit over de beleidsplannen, de jaarplanning, de begroting, het financieel verslag en de toetreding van nieuwe leden.

HET BESTUUR

Nieuwe organisatiestructuur

- bestaat uit oa. experts, geëngageerde burgers en relevante maatschappelijke actoren.
- Co-voorzitters (man en vrouw)
- Het bestuur komt gemiddeld 6 keer per jaar samen en waakt over en stuurt de uitvoering van de strategische en operationele doelen van de vereniging.
- waakt over en stimuleert ook het dagelijks management van de participatieorganisatie.

Huidige organisatiestructuur

- Was de eerste 'sparring partner' van het secretariaat en de directie.
- Het bestuur kwam gemiddeld 6 keer per jaar samen en waakte over en stuurde de uitvoering van de strategische en operationele doelen van de vereniging. Het bestuur controleerde en stimuleerde ook het dagelijks management van de vereniging.

→ Eigenheid, profielen en kerncompetenties van het Bestuur:

De netwerkorganisatie is gekenmerkt door een bestuur dat:

- openstaat voor nieuwe en alternatieve dynamieken binnen en buiten de interne werking.
- stuwt vertrekkende vanuit een gelijkwaardigheid tussen bestuur, coördinatie en medewerkers
- ruimte geeft voor nieuwe verbindingen om tot innoverende samenwerkingen te komen.
- de eigen netwerken deelt en ze hen inschakelt waar mogelijk voor de organisatiedoelstellingen.
- samenwerkt met de medewerkers vanuit de deskundigheid
- de algemene strategische lijnen, maatschappelijke opdrachten en positionering bewaakt.

HET DAGELIJKS BESTUUR

Nieuwe organisatiestructuur

- bestaat uit 4 leden van het bestuur, waaronder ook de voorzitters (co-voorzitterschap) en ondervoorzitter(s) van de vzw, aangevuld met de directie.
- is verantwoordelijk voor de dagelijkse werking van de vereniging, en de aan haar gedelegeerde taken vanuit het bestuur.

Huidige organisatiestructuur

- bestaande uit de voorzitter en minstens twee ondervoorzitters van de vzw, aangevuld met de directie.
- was als college verantwoordelijk voor de dagelijkse werking van de vereniging, en de aan haar gedelegeerde taken vanuit het bestuur.

MANAGEMENT & COÖRDINATIE

Nieuwe organisatiestructuur

COÖRDINATIE:

HORIZONTAAL NETWERKLEIDERSCHAP

Binnen de coördinatie staat het volgende centraal:

- realiseren van de inhoudelijke en strategische doelstellingen
- zakelijke organisatie

Huidige organisatiestructuur

MANAGEMENT:

DIRECTIECOMITÉ

- Het management en de operationele implementering van de doelstelling van de organisatie werd vormgegeven door een directiecomité, bestaande uit de algemeen directeur en een adjunct-directeur.
- De algemeen directeur was hoofdzakelijk bevoegd voor het realiseren van de inhoudelijke en strategische beleidslijnen van de organisatie.
- De adjunct-directeur zorgde voor de zakelijke organisatie alsook de projecten- en participatiewerking.
- De directie zorgde voor het management van de diverse medewerkers. De directeur en adjunct-directeur vormden het directiecomité, dat wekelijks samenkomt voor de coördinatie van de dagelijkse activiteiten.

→ **Specifieke competenties zijn nodig om een netwerkorganisatie vorm te geven.**

Kerncompetenties voor de coördinatie

- Omgaan met grote veranderingen
- Horizontale aansturing
- Wendbaarheid
- coachen en ondersteunen van de medewerkers in de procesvormen van netwerken en samenwerkingen.
- Teams in hoge mate kunnen motiveren
- Inspirerend coachen
- Transversaal verbindings leggen tussen netwerken en teams
- De ambitie hebben om een nieuwe professionele netwerkorganisatie kwaliteitsvol vorm te geven
- Zeer sterke communicatievaardigheden,
- Transparant communiceren
- Deep commitment tav de organisatie

OPERATIONELE & INHOUDELIJKE WERKING

Nieuwe organisatiestructuur INHOUDELIJKE MEDEWERKERS (NETWERKING EN EXPERTISE EN PROJECTMANAGEMENT)

De netwerkorganisatie bestaat uit autonome medewerkers en teams met een gedeelde sturing. Bij de medewerkers is voldoende eigen sturing nodig om wisselende netwerken autonoom vorm te geven. Flexibiliteit en creativiteit liggen aan de basis. Innovatie is nodig die vertrekt vanuit het netwerk van uiteenlopende actoren. **De externe blik van medewerkers zorgt voor alternatieve benaderingen van bestaande en nieuwe contacten buiten de eigen organisatie om tot gedeelde expertise en inzichten te komen.**

Werkingen concentreren zich rond de thema's **beleidsparticipatie, wonen, werk, onderwijs. Ze werken transversaal en focussen zich transversaal ook rond correcte beeldvorming, anti-discriminatie en sociale samenhang.**

De vernieuwde interne organisatiestructuur benadrukt de interactie met een groeiend netwerk. Als netwerkorganisatie maken betrokken maatschappelijke actoren en leden, integraal deel uit van hoe we naar onze interne structuur kijken.

Huidige organisatiestructuur OPERATIONELE WERKING:

- Stafmedewerkers en beleidsmedewerkers
- Ze waren gespecialiseerd inzake prioritaire beleidsthema's die cruciaal zijn om de volwaardige participatie van personen met een migratieachtergrond te realiseren. (Onderwijs, tewerkstelling, racisme- en discriminatiebestrijding, welzijn en armoedebestrijding, beleidsparticipatie)
- Hun werking werd gefinancierd uit de decretale subsidies als participatieorganisatie, aangevuld met projectsubsidies voor beleidswerk.
- Stafmedewerker communicatie

→ **Kerncompetenties**
(volgende pagina)

 Kerncompetenties inhoudelijke medewerkers:

- Interdisciplinair kunnen samenwerken
- Kunnen omgaan met wisselende samenwerkingen met partners
- Expertise mbt diversiteit en inclusie
- Openstaan voor innovatieve initiatieven en projecten
- Een grote mate van zelfstandigheid
- Steeds op zoek kunnen gaan naar nieuwe opportuniteiten, naar alternatieve en innovatieve oplossingen
- Zin voor initiatief
- Out of the box kunnen denken
- Focus op connectivity
- Proactief aan de slag gaan op basis van de gekende uitdagingen
- Kunnen werken in nieuwe en flexibele settings
- Vorm kunnen geven aan nieuwe samenwerkingsverbanden
- Doel -en resultaatsgericht werken
- Zeer transparant kunnen werken met uiteenlopende actoren
- Expertise en voeling met de doelgroep
- Inzicht in beleidsprocessen
- Kennis van de sociale kaart
- Teams werken in wisselende samenstellingen met relevante uiteenlopende netwerkactoren.

12

Jaarverslagen

LEVL maakt haar jaarverslagen bekend op de website van de organisatie: www.levl.be

Voor de komende periode (2022-2025) engageert LEVL zich ertoe om haar verslag jaarlijks meer visibel en toegankelijk te maken voor het brede publiek.

Met veel dank aan alle partners, collega's, bestuursleden
en experten, Bart Cambré,
auteur van 'Organisatienetwerken,
De organisatievorm van de toekomst (2019)
en Herman Roose
auteur van 'Managen van een netwerkorganisatie' (2002)

BIJLAGEN

Bijlage 1

Kopie van de statuten

Dit erkenningsdossier wordt ingediend door Minderhedenforum vzw met KBO nummer 0478 953435

In de voorbije maanden sloegen het Minderhedenforum en Join.Vlaanderen de handen in elkaar en werkten aan een gezamenlijk erkenningsdossier. Join.Vlaanderen en Minderhedenforum vzw dienen **samen** een erkenningsdossier in als kandidaat participatieorganisatie via de vzw met het ondernemingsnummer 0478 953435. Het Minderhedenforum, als indienende organisatie, zal binnenkort onder een nieuwe naam LEVL vzw door het leven gaan (rechtsopvolger van het Minderhedenforum).

Deze naamswijziging en een aantal andere statuutwijzigingen werden een eerste keer reeds goedgekeurd op een algemene vergadering van 31 mei 2021, en doordat de Nederlandstalige Ondernemingsrechtsbank wegens Covid-maatregelen nog met gesloten deuren werkt t.e.m. 30/06/21 hebben deze per post verzonden op woensdag 9 juni 2021 (zie bijlages <1.1 Statuten> en <2.1 naamswijziging>). De week erna, rond 14 juni, kregen we bericht dat door een administratieve fout inzake een handtekening de naam- en statutenwijziging niet formeel konden neergelegd worden (zie bijlage <2.3 Griffie document>).

Op de algemene vergadering van 15 juni 2021 werd er in de statuten nog één amendement goedgekeurd (zie bijlage <3.1 Statuten>), en deze nieuwe versie is dan samen met de rechtzetting van de naams- en statutenwijziging samen ingediend via een aangetekend schrijven op 19 juni 2021. Ook de nieuwe samenstelling van het bestuur werd neergelegd bij de ondernemingsrechtbank voor publicatie in het Belgisch staatsblad (zie bijlages <4.1 bestuursvernieuwing> en <5. Verzendbewijs>).

Bijlage 2

Deontologische code

Als wij een samenleving bepleiten waar **gelijkheid, rechtvaardigheid en inclusie centraal** staan, dan willen en moeten wij dat in de eerste plaats ook zelf uitdragen. LEVL vzw wil daarom een voorbeeldrol opnemen op vlak van integer en deontologisch handelen. Deze deontologische code omvat een handelingskader voor iedereen actief in onze organisatie.

Deze deontologische code vormt een belangrijk handelingskader binnen onze organisatie, en reflecteert waar wij voor staan. Wij vragen daarom aan iedereen actief in de organisatie – **leden van de Algemene Vergadering (AV), leden van het Bestuursorgaan (RVB), personeelsleden, stagiairs en vrijwilligers** – om deze code niet alleen door te nemen en te ondertekenen, maar ook om ze zich eigen te maken, naar best vermogen toe te passen en waar mogelijk uit te dragen. Elk van ons is immers ambassadeur van en verantwoordelijk voor onze organisatie.

Bij zware of herhaaldelijke inbreuken op de code kan bestuur en/of directie overgaan tot het treffen van sancties, zoals voorzien in het arbeidsreglement, vrijwilligersbeleid, statuten, benoemings- en huishoudelijk reglement. Deze sancties zijn proportioneel en gedifferentieerd en kunnen gaan van een waarschuwing, een gesprek met formele verontschuldiging, vorming, schorsing of ontslag. Om deze reden wordt deze code toegevoegd als **bijlage bij het arbeidsreglement**, word ze toegevoegd als verkorte bijlage bij het vrijwilligerscontract en wordt zij **voorgelegd aan alle leden ter ondertekening**.

Deze code bevat vijf grote blokken. We starten met een concretisering van de richtlijnen die voortvloeien uit onze missie en een handelingskader voor integer handelen. Vervolgens gaan we dieper in op de gedragscode die we verwachten inzake non-discriminatie. We sluiten af met principes van goed bestuur en de afspraken waartoe bestuurders zich engageren.

In alles wat we doen zetten we onze gezamenlijke missie en de belangen en perspectieven van personen met een migratieachtergrond centraal.

Onze basismissie - het bevorderen van de participatie van personen met een migratieachtergrond - kunnen we enkel waarmaken als we deze ook zelf in de praktijk brengen. Daarom besteden we voortdurend aandacht aan het creëren van omgevingen die veilig en participatief zijn, in het bijzonder voor personen met migratieachtergrond. In concreto vragen we iedereen actief in onze netwerkorganisatie om te handelen naar volgende principes:

- We stellen steeds het **perspectief en de belangen van personen met migratieachtergrond centraal** in ons handelen en onze besluitvorming. Binnen het kader van onze waarden, normen en missie, zien we een **diversiteit aan meningen, ervaringen en invalshoeken als een meerwaarde**. We creëren ruimte om deze diversiteit aan bod te laten komen en komen via een constructieve, verbindende dialoog tot een gedragen eindresultaat.
- We creëren samen een **sfeer waarin mensen** – en in het bijzonder personen met een migratieachtergrond – **zich veilig voelen** om hun ervaringen, meningen en gevoelens te delen. Dat impliceert dat er in de eerste plaats actief wordt geluisterd, en dat we geweldloos en verbindend communiceren.
- We vertrekken steeds vanuit de **meerwaarde van (super-)diversiteit** voor de samenleving en gaan hier op een open en respectvolle manier mee om. We erkennen, waarderen en stimuleren mensen in de positieve beleving van hun meervoudige identiteit en reduceren hen niet tot één identiteitsaspect. We handelen met het oog op het groeien en **versterken van actief burgerschap** voor personen met een migratieachtergrond in de samenleving. We werken participatief en bewaken dat personen met een migratieachtergrond steeds in alle processen worden betrokken en versterkt. We bevorderen hun eigenaarschap over de werking, resultaten en eindproducten van onze organisatie.
- We zijn ons **bewust van ons eigen referentiekader**: waarden, normen en religieuze en/of ideologische overtuigingen. We letten erop dat die ons niet hinderen in de open en onbevangen omgang met anderen en in de uitvoering van taken. We respecteren dat anderen ook datzelfde recht hebben op hun eigen referentiekader, zolang deze niet aanzetten tot discriminatie en haat. We respecteren anderen in hun autonomie, keuzevrijheid en verantwoordelijkheid.
- Als individuen verbonden aan deze organisatie doen we aan **zelfreflectie** over onze eigen individuele positie op de kruising van verschillende identiteitsassen (origine, sekse, gender, seksuele oriëntatie, sociale afkomst, verblijfsstatus, leeftijd, levensbeschouwelijke overtuiging, gezondheidssituatie, gezinssituatie ...) en van de wijze waarop die onze maatschappelijke positie mee bepalen. We inspireren anderen om hetzelfde te doen.

We hanteren principes van integer handelen

Integer handelen draait om veel meer dan het louter naar de letter naleven van de geschreven regels uit reglementen. Het gaat in de eerste plaats om een manier van handelen die oprecht, eerlijk en betrouwbaar is en de basis legt voor een constructieve samenwerking.

We vragen iedereen die actief is in onze netwerkorganisatie om te handelen naar volgende deontologische afspraken:

- We behandelen collega-bestuurders, medewerkers, vrijwilligers, partners en derden steeds met het nodige **respect**. We vertrekken vanuit een positieve benadering in onze beoordeling en aanpak van onze eigen en andermans activiteiten. We erkennen de eigenheid en de waardigheid van de ander, zowel intern als extern. Openheid en professionaliteit komen steeds op de eerste plaats.
- We gaan verantwoord om met vertrouwelijke informatie en geheimhoudingsplicht, alsook met privacygevoelige informatie.
- We garanderen **anonymiteit en discretie** indien betrokkenen hierom vragen of wanneer het gaat om persoonlijke en gevoelige informatie.
- In de interactie met doelgroep en partners dragen we steeds bij aan een **klimaat van gelijkwaardigheid, openheid en inclusie**. We zijn alert voor interne en externe machtsdynamieken en in- en uitsluitingsmechanismen, benoemen ze en maken ze bespreekbaar.
- We gaan actief op zoek naar inhoud gedreven **samenwerking met anderen**, binnen en buiten de organisatie. We hebben daarbij oog voor gemeenschappelijke doelen en gelijkwaardige partnerschappen. We delen bewust onze kennis met collega's, bestuurders, actoren en partners uit ons netwerk. De samenwerking komt steeds het belang van de doelgroep ten goede. Samenwerkingen met organisaties die ingaan tegen de belangen van personen met migratieachtergrond zijn uitgesloten.
- We streven naar **authenticiteit en congruentie** tussen ons denken, spreken en handelen. Dit impliceert onder andere dat we zowel intern als extern onze gedachten, meningen en bezorgdheden uiten, ook als dat moeilijk is. We doen dat in de eerste plaats vanuit onze eigen positie, kennis en ervaringen. We erkennen dat dit onze eigen kijk is en anderen er een andere kijk kunnen op nahouden.
- Via een **transparante, open en integere houding en communicatie** dragen we bij aan wederzijds vertrouwen en aan onderlinge verbondenheid. We houden er geen dubbele agenda op na.
- We brengen boodschappen op een **heldere en respectvolle manier** over, aangepast aan de context en ontvanger.
- Elk van ons heeft **spreekrecht**: het recht om de eigen mening te formuleren en een standpunt te verdedigen tijdens de interne vergaderingen. Tegelijk hebben we ook een **spreekplicht** die inhoudt dat we bij het vaststellen van een ernstige onregelmatigheid, ernstige nalatigheid, misbruik en/of inbreuken op de wet betrokkenen en/of

leidinggeevenden op de hoogte brengen. Als personeelslid worden de verantwoordelijke collega's op de hoogte gebracht en als lid of bestuurder de directie en of voorzitter.

- We doen niet aan en gaan niet in op manipulatie, omkoping of machtsvertoon.
- We handelen **zorgvuldig** en vertrekken vanuit **kostenbewustzijn** omdat we grotendeels werken met publieke middelen
- Personeelsleden en stagiairs die een prestatie verrichten (vb. een vorming extern geven, lezing,...) en hiervoor een **financiële vergoeding** ontvangen dienen deze over te maken aan de vzw. Een kleine bedanking of relatiegeschenk (bloemen, chocolade,...) ontvangen ter persoonlijke titel kan mits melding aan de leidinggevende.
- We stellen ons in onze job of bij de uitoefening van ons mandaat **partijpolitiek neutraal** op ten aanzien van alle democratische partijen, met uitzondering van politieke partijen waarvan het programma indruist tegen de mensenrechten en non-discriminatiebeginselen

Elk van ons draagt bij tot de voorbeeldrol die LEVL te vervullen heeft op vlak van inclusie en non-discriminatie

Non-discriminatie en antiracisme zijn kernwaarden voor onze organisatie. Daarom verwachten we exemplarisch en onberispelijk gedrag op dat vlak.

Elke vorm van discriminatie is verboden op basis van beschermde identiteitscriteria zoals zogenaamd ras, huidskleur, nationaliteit, afkomst, nationale of etnische afstamming, geloof of levensbeschouwing, taal, gender, vermogen, handicap, gezondheidstoestand, seksuele geaardheid en genderbeleving, leeftijd, syndicale of politieke overtuiging, geboorte, sociale afkomst. Of het nu gaat om directe of indirecte discriminatie, opdracht geven tot discriminatie, intimidatie of pesterijen, of het verspreiden van denkbelden gegrond op rassenhaat en negatonisme, of behoren tot een vereniging die deze propageert, Redelijke aanpassingen, positieve acties en safe spaces zijn geen discriminatie, maar wel noodzakelijk om te komen tot volwaardige participatie, feitelijke gelijkheid, veiligheid en empowerment.

Niet tolereerbaar is voor ons niet enkel wat juridisch verboden is. Vele uitingen van discriminatie en racisme zijn immers niet strafbaar bij wet. **Elke vorm van grensoverschrijdend gedrag ontoelaatbaar.** Dat is elk gedrag dat iemands waardigheid aantast door een vijandige, beledigende en vernederende omgeving te creëren.

Omdat discriminerend en grensoverschrijdend gedrag niet altijd objectief en/ of juridisch vast te stellen zijn, is het belangrijk de **subjectieve beleving van de melder als maatstaf** te nemen. Indien deze een situatie als problematisch ervaart, dient deze ervaring ernstig genomen te worden. Wat telt is de impact van het gedrag op de melder, niet de intentie van de persoon die het discriminerende of grensoverschrijdende gedrag stelde.

Concreet vragen we aan elkeen actief binnen de organisatie om te handelen volgens volgende afspraken:

- Alle betrokkenen gedragen zich tegenover elkaar en derden conform bovenstaande waarden en normen van non-discriminatie en antiracisme. We wijzen elkaar erop wanneer hiervan afgeweken wordt.
- Alle betrokkenen hebben **respect** voor elkaar en voor anderen, zonder onderscheid op grond van de hogervermelde discriminatiegronden.
- We **onthouden ons van handelingen, uitlatingen of grappen** (hetzij mondeling, schriftelijk, per e-mail, op sociale media of op andere wijze), die **vijandig, bedreigend, kwetsend, vernederend of discriminerend** kunnen zijn voor anderen.
- We bouwen samen aan een omgeving en een **klimaat waar geen plaats is voor discriminatie**, grensoverschrijdende uitlatingen en gedragingen en waar benadeelden **en slachtoffers zich veilig voelen** om grenzen aan te geven en overtredingen hiervan te melden, rechtstreeks of via een vertrouwenspersoon.
- We stimuleren getuigen om grenzen **aan te geven en overtredingen van deze grenzen te melden** – rechtstreeks of via een vertrouwenspersoon - en zorgen dat slachtoffers niet aan hun lot worden overgelaten.
- We geloven dat mensen hun gedrag en attitudes kunnen bijstellen en **groeien in antiracisme**. De organisatie voorziet daarom in **vorming** om dit te faciliteren. **Sancties** zijn voor ons een noodzakelijk **sluitstuk**.
- Respect en integriteit zijn essentieel. We engageren ons om deze **waarden uit te dragen en te implementeren** in ons gedrag en onze werking, zowel binnen de organisatie als erbuiten, inclusief in onze directe omgeving en op sociale media.
- We verwachten van alle betrokkenen een **actieve anti-discriminatie- en antiracistische houding** en naar eigen draagkracht te reageren wanneer ze getuige zijn van racisme of discriminatie. Dit kan bijvoorbeeld betekenen dat we:
 - ▷ uitspraken of gedrag mondeling of schriftelijk afkeuren,
 - ▷ het opnemen voor het slachtoffer,
 - ▷ eerste hulp bieden en waar mogelijk doorverwijzen
 - ▷ rapporteren of melden indien het gaat om juridisch vervolgbare feiten,
 - ▷ bereid zijn om op te treden als getuige in het geval het slachtoffer verdere stappen wil ondernemen.
 - ▷ sociale media uitspraken of beeldmateriaal die aanzetten tot haat, rapporteren opdat ze kunnen worden verwijderd
- Aan **alle derden** (partners, externe dienstverleners, ...) wordt gevraagd de bovenstaande **non-discriminatiecode van de organisatie te respecteren**. Bestuurders en directie tolereren geen discriminerend of grensoverschrijdend gedrag en uitingen. Ze treden proactief en reactief op waar nodig.
- Bij het maken van afspraken, de verdeling van taken, de planning en organisatie van

personeels- of bestuursvergaderingen en -evenementen, ... **houden we rekening met de eigenheid en diversiteit van alle** personeelsleden, bestuurders en vrijwilligers, zonder dat hierdoor de goede werking van de organisatie in het gedrang komt.

- Alle betrokkenen kunnen terecht bij de **vertrouwenspersoon** binnen het personeel of bij de vertrouwenspersoon binnen het bestuur met vragen over, twijfel bij of voor meldingen van overtreding inzake bovenstaande richtlijnen rond discriminatie en grensoverschrijdende uitingen en gedrag.

De organisatie hanteert principes van goed bestuur

We zijn ons bewust van onze belangrijke maatschappelijke opdracht en van het feit dat we grotendeels werken met overheidsmiddelen. We dragen volgende principes van goed bestuur hoog in het vaandel – deze gelden voor zowel de leden van de AV als de leden van het Bestuursorgaan, tenzij anders vermeld:

- De organen functioneren in een kader van **wederzijdse controle en evenwicht**; de bestuursorganen leggen verantwoording af aan elkaar: het principe van checks & balances staat hierbij centraal; de bestuursorganen werken transparant en houden elkaar in voldoende mate op de hoogte van hun beslissingen
- Beide organen werken **collegiaal** aan besluitvoorbereiding, besluitvorming en besluitopvolging. De beraadslaging steunt op een uitwisseling van diverse standpunten en een gedeelde analyse. De besluitvorming streeft zoveel mogelijk naar consensus. In het kader van de bestuursaansprakelijkheid kan elke bestuurder steeds een minderheidsstandpunt laten acteren en motiveren in het verslag. Genomen beslissingen worden echter collegiaal uitgedragen. Bestuurders onthouden zich van publieke commentaren op de werking van het bestuur en de werking van de organisatie
- De mandaten zijn **onbezoldigd en beperkt in de tijd**. De termijnen van de mandaten zijn vastgelegd in het benoemingsreglement.
- In het kader van transparantie en om belangenvermenging tegen te gaan wordt er een **overzicht bijgehouden van alle mandaten** van de bestuurders. Indien leden tijdens hun bestuursmandaat alsnog bijkomende politieke en/of bestuursmandaten opnemen, melden ze dat zo snel mogelijk aan voorzitter(s) en directie. Men is zich bewust dat dit een impact kan hebben op de continuering van het uitoefenen van het bestuursmandaat.
- **Betaalde diensten leveren** of contracten sluiten met de participatieorganisatie is **onverenigbaar** met een mandaat als bestuurder.
- **Bij interne conflicten neemt een van de voorzitters het initiatief** om problemen onder bestuurders en AV-leden en/of directie en/of personeel te bespreken en tot een oplossing te brengen. Indien een voorzitter zelf betrokken is, neemt de ondervoorzitter of andere voorzitter het initiatief. Indien gewenst kan het bestuur een extern bemiddelaar aanstellen.
- Het bestuur voert haar controlerende, adviserende, strategische en werkgeversrol op een

professionele, constructief-kritische en onafhankelijke wijze uit en waarborgt de inhoudelijke integriteit en onafhankelijkheid van de organisatie.

- De organisatie ambieert een **voorbeeldrol op het vlak van inclusie en diversiteit**. Het bestuur bewaakt dat adviezen en aanbevelingen van de organisatie naar overheden en actoren inzake inclusieve werking en personeelsbeleid, ook consequent worden toegepast in de eigen organisatie.

De leden van het bestuursorgaan en van de AV dragen bij aan het algemene belang en de goede werking van organisatie en bestuursorganen

De leden van het bestuursorgaan en de AV engageren zich hiertoe vanuit hun eigen competenties en kennis van zaken en houdt zich daarbij aan een aantal afspraken. We verwachten van beiden het volgende:

- Alle leden van het bestuur en de algemene vergadering behartigen de **continuïteit en het algemeen belang** van de organisatie zoals bepaald in de statuten en brengen het bestaan van de organisatie op geen enkel moment in het gedrang.
- We verwachten dat ze **kennis hebben van de werking en de bevoegdheden** van het bestuur, en dit ook toepassen, controleren en respecteren. Deze worden geregeld door een aantal wettelijke, reglementaire en statutaire bepalingen en door het intern (huishoudelijk) reglement.
- Ze tonen **motivatie en betrokkenheid**. Ze spannen zich in om de **vergaderingen** bij te wonen met een actieve inbreng; ze zetten zich in om kennis te verzamelen die nuttig kan zijn voor de werking van het bestuur. Bestuurders zorgen ervoor voldoende beschikbaar en aanwezig te zijn en de vergaderingen voor te bereiden. Ze lezen de agenda en documenten die worden ter beschikking gesteld voor, tijdens en na de vergadering van het bestuur. Ze geven eventuele opmerkingen tijdig door.
- Het mandaat als bestuurslid van LEVL vzw is **onverenigbaar met een bezoldigd uitvoerend politiek** mandaat op lokaal, regionaal of hoger niveau. Wie een zichtbare rol wil opnemen of opkomen bij de verkiezingen, signaleert dit vooraf aan de raad van bestuur. Men is zich bewust dat dit een impact kan hebben op de continuïteit van het uitoefenen van het bestuursmandaat.
- In het kader van hun bestuurdersmandaat en vanuit hun specifieke competenties draagt men **bij tot de verwezenlijking van de opdracht** van de organisatie. Bestuurders en AV-leden nemen de taken die ze in hun hoedanigheid, als lid van het bestuur en de AV moet vervullen en deze die het bestuur moet vervullen, ter harte. Zij dienen daarbij niet enkel oog te hebben voor de formele uitvoering van hun taken, maar hebben evenzeer bijzondere aandacht voor het bevorderen van de **uitbouw en de reputatie** van de organisatie.

- Allen nemen ze actief en op een positieve manier deel aan de werking van de het bestuur en de AV en dragen daarbij **collegialiteit en dialoog** hoog in het vaandel. Ze dragen bij tot de ontwikkeling en de verbetering van de dynamiek van het bestuur.
- Allen waarborgen **een volledige transparantie** ten opzichte van alle betrokken collega-bestuurders, de leden en de directie voor wat betreft informatieverstrekking, uitvoering van beslissingen en het nakomen van afspraken.
- Allen waarborgen een volledige transparantie ten opzichte van alle personeelsleden voor wat betreft genomen beslissingen.
- Bestuurders verbinden zich tot confidentialiteit met betrekking tot bestuursaangelegenheden. Er worden geen interne documenten of discussies met derden gedeeld, tenzij besproken en goedgekeurd binnen het bestuur.
- Allen zien ze toe op de kwaliteit van de werking van het bestuur en aanvaarden dat de werking ervan en hun eigen bijdrage **geëvalueerd kunnen worden**.
- Allen zijn zich bewust van de bijzondere missie, van het maatschappelijk belang en het publieke karakter van de organisatie. Ze handelen **eerlijk en in goed vertrouwen in het belang van de organisatie** en laten bij de besluitvorming geen persoonlijke motieven, vooroordelen of belangenconflicten spelen en laten geen persoonlijke belangen die enkel gelden voor de eigen persoon of organisatie die ze vertegenwoordigen, primeren.
- Bestuurders en AV-leden **melden eventuele belangenconflicten** voor de start van de vergadering en verlaten deze bij de bespreking van het punt.
- Men is **waakzaam voor alle mogelijke vormen van machtsmisbruik**, ook wanneer men blijft binnen de bevoegdheden maar deze inzet voor andere doeleinden dan waarvoor ontworpen.
- Men **onthoudt zich van elke vorm van nepotisme of favoritisme** ten aanzien van andere leden van de bestuursorganen, partners en/of personeelsleden, leveranciers en dienstverleners.
- Men waakt erover dat **het recht op privacy** van de betrokkenen in dossiers (en in het bijzonder personeelsdossiers) of het **vertrouwelijk karakter van gegevens** niet in het gedrang gebracht wordt.
- Bestuurders en AV-leden streven naar **een gelijkwaardige behandeling van alle shareholders** (collega-bestuurders, leden, directie en personeel) zonder onderscheid.
- Het bestuursorgaan en de AV erkennen het belang van de **interne en externe stakeholders** uit het netwerk en houden hiermee rekening bij de strategische beslissingen. Dit in de mate dat deze verenigbaar zijn met het algemeen belang van de netwerkorganisatie en haar missie.



LEVL

Vooruitgangstraat 323/4

1030 Brussel

Voor meer info over dit erkenningsdossier: kathleen.vandendaele@levl.be

