

Vrouwen met een migratieachtergrond op de arbeidsmarkt

Actielijst met aanbevelingen voor een volwaardige arbeidsdeelname van vrouwen met een migratieachtergrond

ella
kenniscentrum
gender en arbeidsmarkt

Furia

an
netwerk
tegen armoede

FEMMA
wereldvrouwen

LEVL



Inhoudstafel

1. Inleiding	1
2. Arbeidsmarktpositie van vrouwen met een migratieachtergrond	3
3. Zes belemmeringen voor arbeidsparticipatie	5
4. Acties voor een evenredige en evenwaardige arbeidsparticipatie	13
5. Voetnoten	18



Inleiding

Met de krapte op de arbeidsmarkt gaat steeds meer aandacht uit naar de 'potentiële arbeidsreserve'. Daarbij wordt gekeken naar groepen zoals vrouwen met een migratieachtergrond, die zich niet (meer) aanbieden op de arbeidsmarkt.



In Vlaanderen is bijvoorbeeld maar 54% van de vrouwen met een migratieachtergrond aan de slag, tegenover 76% van de vrouwen geboren in België. Dit cijfer blijft zorgwekkend laag liggen, zeker aangezien de werkzaamheidsgraad van deze groep in de meeste andere EU-landen ruim boven de 60% ligt. Als we erin slagen om drempels en hindernissen – zowel in de persoonlijke situatie als in het arbeidsmarktsysteem weg te werken, is dit een belangrijk arbeidspotentieel dat we kunnen mobiliseren voor de arbeidsmarkt.



[Beleidsnota Werk 2024-2029, pagina 4](#)

Dit zorgt voor opportuniteiten, maar roept ook bezorgdheden op.

Momenteel worden veel vrouwen met een migratieachtergrond die zich aanbieden op de arbeidsmarkt beperkt in hun mogelijkheden en perspectieven. Ze worden vaak geconfronteerd met een opeenstapeling van drempels en belemmeringen die elkaar versterken en op elkaar inwerken: een beperkt sociaal kapitaal, geen erkend(e) opleiding of diploma, geen of een tijdelijke verblijfsvergunning, kansarmoede, beperkte taalkennis, bias in trajectvoorstellen, stereotiepe studieoriëntering, vooroordelen, racisme en discriminatie. Ook uitsluiting wegens het dragen van de hoofddoek vormt een grote drempel. Het aanpakken hiervan vraagt om ambitieuze en gedurfde maatregelen over de beleidsdomeinen heen.

Hoe kan de werkzaamheidsgraad opgekrikt worden tot 80% terwijl de toegang tot kinderopvang wordt beperkt, waardoor net de meest kwetsbare mensen uit de boot vallen? Hoe kan men meer niet-beroepsactieve vrouwen met een migratieachtergrond aantrekken en terwijl vasthouden aan een verbod op levensbeschouwelijke tekenen, zoals vaak in het onderwijs? De overheid, en zeker het onderwijs, spelen een voorbeeldrol. Hoe kan men bovendien vasthouden aan een voorwaarde van dienstanciënniteit in het ouderschapsverlof, wetende dat kwetsbare werkzoekenden vaak terechtkomen in tijdelijke jobs, interimjobs en dagcontracten? Sommige beleidskeuzes lijken elkaar tegen te werken.

Alleen betaald werk wordt vaak als 'werk' beschouwd. Toch vormt reproductieve arbeid (alle emotionele, koesterende en zorgende taken die leven geven en ondersteunen) de motor van de samenleving die elke andere vorm van werk net mogelijk maakt. De onderwaardering van reproductief werk thuis vertaalt zich in de onderwaardering van professionele reproductieve arbeid. Laat dat net sectoren zijn waar vrouwen met een migratieachtergrond oververtegenwoordigd zijn.

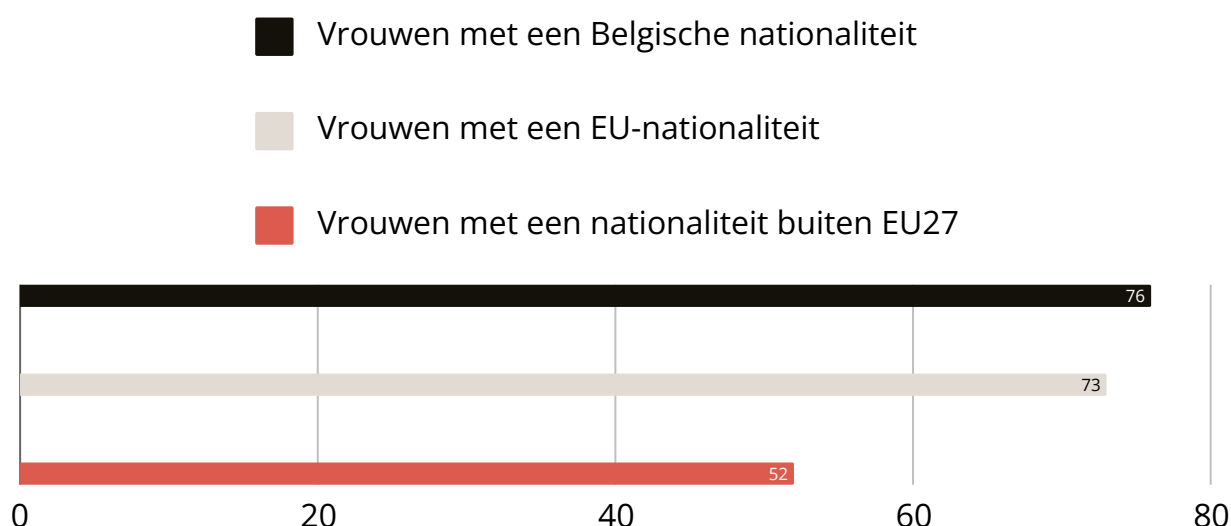
Het versterken van de positie van vrouwen met een migratieachtergrond op de arbeidsmarkt, vereist daarom een meervoudige aanpak. Er is nood aan een structureel beleid met een ambitieuze en daadkrachtige aanpak die beleidsdomeinen overstijgt. Dit omvat het wegwerken van structurele drempels en obstakels gelinkt aan kinderopvang, digitale vaardigheden, erkenning van competenties en vaardigheden en erkenning van buitenlandse studiebewijzen. Daarnaast is er aandacht nodig voor informeel taal leren en met concrete ondersteuning in geïntegreerde trajecten en een anti-discriminatiebeleid. De overheid neemt een voorbeeldrol op en zet in op doordacht maatwerk weg van stereotiep gegenderd en etnisch toeleiden, positieve acties bij werkgevers en sectoren vanuit inclusieve werkvloeren met concrete meetbare resultaten. De focus ligt hierbij op de meest kwetsbare groepen.

Gelijke kansen creëren én positieve actiemaatregelen implementeren om de achtergestelde positie recht te trekken én discriminatie en andere vormen van uitsluitingsmechanismen aanpakken én de tegenstelling tussen productief en reproductief werk doorbreken, vereist bovendien samenwerking op alle terreinen.

Voor een volwaardige arbeidsdeelname van vrouwen met een migratieachtergrond

2 Arbeidsmarktpositie van vrouwen met een migratieachtergrond

De tewerkstellingscijfers van vrouwen met een migratieachtergrond liggen reeds decennialang bijzonder laag. De werkzaamheidsgraad van vrouwen die buiten de EU geboren zijn, behoort tot de allerlaagste van Europa. Vlaanderen scoort hier zeer slecht op (52%), terwijl de werkzaamheidsgraad van vrouwen geboren in Vlaanderen (76%) boven het Europese gemiddelde ligt.[1]



Figuur 1. Werkzaamheidsgraad naar migratieachtergrond en geslacht (25-64 jaar), 2022.[2]

Meer dan 7 op 10 (28,5%) kortgeschoolde vrouwen met een migratieachtergrond is niet tewerkgesteld, wat hen in een zeer kwetsbare positie plaatst.

Lange tijd werd de etnische kloof op de Vlaamse arbeidsmarkt vanuit bepaalde hoeken toegeschreven aan de aantrekking vanuit gezinshereniging, asielzoekers en erkende vluchtelingen, die niet leken te matchen met de nood aan hoogopgeleide en technische profielen die de arbeidsmarkt nodig heeft.

De herkomstkloof is echter nog groter tussen hooggeschoolde vrouwen met een migratieachtergrond en vrouwen zonder migratieachtergrond, met een verschil van 26,2 procentpunten.

“

De sector (dienstenchèques) biedt een belangrijk instroomkanaal aan vrouwelijke migranten. Maar slechts weinigen raken van daaruit hogerop of breken uit de gesubsidieerde sector weg. Dat maakt dat veel vrouwelijke migranten die midden of hoger geschoold zijn, “gevangen” komen te zitten in die sector. Daardoor haken veel van hen af.

D. Lens, UAntwerpen, Vlaanderen vergeet vrouwelijke migranten op arbeidsmarkt, De Standaard, 2023

”

Het is een maat voor niets als we blijven hameren op scholing, maar overheid en werkgevers de kansen niet bieden.

“

Ik ben verpleegster van opleiding en ik heb jaren als verpleegster in Kenia gewerkt. (...) Ik wil als verzorgende werken maar de enige voorstellen die ik krijg zijn als poetshulp.

”

“

Hoe langer geschoold, hoe hoger de werkzaamheidsgraad. De positieve relatie met het opleidingsniveau is echter minder sterk voor personen van vreemde origine. Dit springt bijzonder in het oog bij personen van Sub-Saharaanse origine.

We kunnen zeggen dat er op de arbeidsmarkt weinig is dat een kortgeschoolde persoon van Belgische origine scheidt van een langgeschoolde persoon van Sub-Saharaanse origine.

”

Rapport discriminatie van personen van Afrikaanse origine (2022), Unia

Zes belemmeringen voor arbeidsparticipatie

Voor we onze oplossingen aanreiken, gaan we in op zes grote belemmeringen die vrouwen ervaren wanneer ze op zoek zijn naar een tewerkstelling.

Verscheidenheid

Vrouwen met een migratieachtergrond ervaren verschillende belemmeringen voor arbeidsmarktdeelname. Over het algemeen zijn die obstakels zowel toe te schrijven aan een combinatie van hun achtergestelde achtergrondkenmerken en beleidskeuzes, zo ook de organisatie van de arbeidstoeleiding.

De diversiteit binnen de groep van vrouwen met een migratieachtergrond is groot, waardoor ze geen homogene groep vormen. Deze heterogeniteit heeft onder andere te maken met factoren zoals leeftijd, gezondheid, opleidingsniveau, levensbeschouwelijke overtuiging, migratiegeschiedenis, gezinssituatie en taalvaardigheid. Bepaalde belemmeringen voor arbeidsmarktparticipatie zullen bij de ene vrouw dus meer meespelen dan bij de andere. Hierdoor is een intersectioneel perspectief^[3] vereist en geen one size fits all. Er moet aandacht zijn voor uiteenlopende groepen vrouwen; van nieuwkomers, oudkomers, tweede, derde en zelfs vierde generatie vrouwen tot alleenstaande moeders, jonge en oudere vrouwen.

Belemmeringen gelinkt aan achtergrondkenmerken

1. Een beperkte of niet-erkende scholingsgraad

Cijfers over de arbeidsmarktpositie van vrouwen met een migratieachtergrond tonen dat een beperkte of niet-erkende scholing vaak een belangrijke factor is die hun kwetsbare arbeidsmarktparticipatie verklaart. België is gekend om haar diplomacultuur. Nochtans wordt tijdens de loopbaan (levenslang) bijleren momenteel minder erkend en gestimuleerd dan in omringende landen. De startpositie en beginfase bepalen nog in sterke mate de verdere loopbaan.

“

Ik heb een universitair diploma in Turkije maar dat wordt hier niet erkend. Als ik beter Nederlands spreek, kan ik misschien naar de universiteit gaan of een goede baan vinden. Een taalcoach of taallessen zouden mij hierbij kunnen helpen.

”

Ook als vrouwen met een migratieachtergrond wel hoger geschoold zijn, hebben ze niet zomaar toegang tot de arbeidsmarkt. De wachttijd op een eventuele erkenning van een diploma is lang en een te lange afwezigheid van de arbeidsmarkt neemt de kansen verder af.

Eenzijds hopen hoogopgeleide vrouwen met een migratieachtergrond om met een betere taalkennis hun kansen op de arbeidsmarkt te verhogen, anderzijds ligt de lat bij werkgevers hoog. Zelfs bij betere taalkennis zijn werkgevers niet bekend met de buitenlandse studiebewijzen en met de mogelijkheden van taal leren op de werkvloer. Daarnaast heerst enige voorzichtigheid voor de lange afwezigheid van de arbeidsmarkt (bijvoorbeeld door taalstudies en gezinstaken).

Bovendien nemen vrouwen het merendeel van de zorgtaken in de privésfeer op zich. Dit maakt tijd voor bijscholing, opleiding en vorming vaak niet vanzelfsprekend. De combinatie van gezinsvorming, zorgtaken en werk betekent om financiële redenen een bijkomende uitdaging voor een duurzame loopbaan van veel vrouwen met een migratieachtergrond.

“

Een opleiding is moeilijk te combineren met een tewerkstelling, ik volg een opleiding sociaal werk, maar kon dit dus niet combineren met mijn tewerkstelling als poetshulp.

”

2. Groter armoederisico

In Vlaanderen ligt het verschil in armoederisico van personen geboren buiten de EU (25%) en personen geboren in België (6%) uiterst hoog [4]. Het aandeel personen met een niet-EU nationaliteit in een huishouden dat (zeer) moeilijk rondkomt ligt op 38,7% en is beduidend hoger dan bij personen met een Belgische nationaliteit.[5] 24% van de kinderen met minstens 1 ouder geboren in een land buiten de EU kent een verhoogd armoederisico. Moeders met een buitenlandse geboortenationaliteit en hun kinderen ervaren een grotere kwetsbaarheid voor armoede.[6]

“

Ik ben alleenstaande mama met 3 kinderen, ik woon sinds mijn scheiding bij mijn ouders. Beiden zijn ziek, ik zorg ook voor mijn ouders. Ons huis is heel klein, ik slaap met mijn drie kindjes op één kamer. Ik wil graag verhuizen en zelf iets huren, maar dat kan ik op dit moment niet financieel en ik vind niets betaalbaar. Ik wil graag werken en financieel onafhankelijk zijn, maar als ik werk, gaat de uitkering van mijn ouders naar beneden.

”

Sommigen proberen uit hun situatie te geraken en willen kiezen voor duurzaamheid. Dit is echter niet evident door de eigen financiële- en gezinssituatie.

“

Ik zoek een stageplaats voor mijn opleiding (...). De combinatie stage en werk is ook nog steeds een uitdaging, momenteel werk ik bij een visbedrijf in de late shifts of in het weekend.

”

3. Beperkt netwerk

Het hebben van een uitgebreid sociaal netwerk kan helpen bij de zoektocht naar werk en de combinatie van werk en gezin, wat momenteel nog sterk een vrouwenzaak is.

“

Ik wil graag voltijds werken, maar dat gaat niet omdat ik ook voor onze kindjes moet zorgen. Mijn man is vrachtwagenchauffeur en gaat vroeg werken, soms al om vier uur 's ochtends. Ik moet dus de kinderen naar school brengen. Vast weekendwerk zou wel lukken, omdat mijn man dan op de kinderen kan passen.

”

Vele vrouwen met een migratieachtergrond, vooral de eerste generatie, kunnen minder beroep doen op familie, kennissen of vrienden om hen te helpen bij zorgtaken.[7] Dat geldt nog meer voor vrouwen na een echtscheiding.

“

Toen ik voor het eerst in België aankwam, kende ik niet veel mensen en voelde ik me behoorlijk geïsoleerd. Mijn leven zat vol onzekerheden over mijn verblijfsdocumenten, mijn zoektocht naar een baan en mijn huisvesting.

”

Belemmeringen gelinkt aan beleid en de organisatie van de arbeidstoeleiding

4. Gebrek aan dienstverlening op maat en stereotype toeleiding

Als gevolg van teleurstelling en/of wantrouwen tegenover de gebruikelijke dienstverlening, bieden vele kortgeschoolde vrouwen met een migratieachtergrond die interesse toonden om te werken zich niet (meer) aan.

Dit omvat negatieve ervaringen zoals geen werk vinden, geen afstemming tussen partners, trajecten zonder uitstroom naar werk, ... Daarbovenop heerst een gebrek aan vertrouwen in overheidsinstanties, (angst voor) oneerlijke behandeling, angst om weggewimpeld te worden, voor controleverlies en gebrek aan medezeggenschap om in een ongewenst traject gedwongen te worden.

“

Niet altijd poetsen, schoonmaak, ik wil verzorgster worden maar dat kan niet.

”

“

Toen ik stage liep en een opleiding volgde, dan zette de VDAB die stop en zeiden ze tegen mij, je vindt toch geen werk met een hoofddoek. Ze doen geen moeite om een job voor me te vinden, ze bieden enkel poetsen aan.

”

Het gevolg is dat deze vrouwen geen uitdrukkelijke vraag (meer) stellen aan gebruikelijke instanties of contacten (meer) met hen leggen. Anderen kennen deze instanties niet, bijvoorbeeld omdat ze door gezinshereniging in België aankwamen en zich eerst concentreren op zorgtaken in de privésfeer. Hierdoor zijn ze noch te vinden in de werkzaamheidscijfers, noch in de werkloosheidscijfers.

Veel vrouwen ondervinden bovendien hoe instanties hen van het kastje naar de muur sturen. Een traject van eenzelfde werkzoekende bij verschillende instanties zoals VDAB, OCMW, CVO, CBE, Agentschap Integratie en Inburgering en CAW stemt niet altijd overeen en kan elkaar zelfs tegenspreken. De beperkte data-uitwisseling is momenteel te wijten aan enerzijds verschillende standpunten, doelstellingen en te behalen (plaatsings)targets van elke instantie. Anderzijds zijn er beperkingen door bv. GDPR-wetgeving. De klant heeft echter geen boodschap aan deze “interne keuken”. Dit werkt angst of verwarring in de hand. Teleurstelling en afwijzing leiden er bovendien toe dat velen hun hoop verliezen en zich niet langer willen aanmelden.

“ Ik kreeg aangepaste werkuren van mijn leidinggevende, als voorwaarde moest ik snel kinderopvang vinden. Dit veroorzaakte veel stress en uiteindelijk werd mijn IBO-contract stopgezet in onderling akkoord met de arbeidsbemiddelaar van de VDAB. Ik was heel teleurgesteld en ben nu weer werkloos. ”

Activeringstrajecten focussen vooral op snel werk vinden om openstaande posities in knelpuntberoepen in te vullen. In de praktijk worden vrouwen met een migratieachtergrond echter in vele gevallen etnisch en gegenderd doorverwezen naar de schoonmaaksector of kortgeschoolde zorgarbeid, zelfs als ze hoger geschoold zijn. Zo'n activeringsbeleid is bijzonder stereotyperend (op de intersectie van gender en herkomst) en gaat voorbij aan de capaciteiten en ambities van de betrokken vrouwen. Bovendien gaat het om toeleiding naar belastende jobs met weinig garanties op financiële zelfstandigheid. Dit ondergraaft de emancipatorische belofte van betaald werk.

“ Ik heb als poetsvrouw gewerkt maar niet lang. Mijn chef zei tegen mij: 'Jij bent in Turkije een lerares, deze job past niet voor jou, jij moet Nederlands leren'. Taalcoaching op de werkvloer zou goed zijn, maar dan moet je eerst aangenomen worden en in dienst blijven. Vrijwilligerswerk helpt om mijn Nederlands te oefenen, maar dit is niet betaald. ”

5. Strenge voorwaarden in de kinderopvang en voor zorgstelsels

VDAB-onderzoek uit 2019 toont aan dat de combinatie werk en gezin een van de grootste drempels is voor arbeidsdeelname van vrouwen met een migratieachtergrond.[8]

“ Ik heb een kindje en het is moeilijk om gepaste werkuren te vinden. ”

Hoewel verschillende maatregelen de combinatie werk en gezin faciliteren, zijn ze in de praktijk vooral voordelig voor degenen die al een sterke arbeidsmarktpositie hebben.[9]

“ Voor mij is kinderopvang moeilijk te vinden want ik werk in vroege en late shiften. M'n baby is twee jaar oud, ik volg sinds kort ook Nederlandse les. De crèche is niet open tijdens de vroegste en laatste shiften en tijdens de avonduren van de Nederlandse les. Mijn man werkt ook. Ik heb echt geen energie meer, ik moet me constant haasten en lopen van de ene plaats naar de andere. ”

Zo gelden sinds 1 april 2024 nieuwe voorrangregels in de gesubsidieerde kinderopvang. Alleen ouders die op gezinsniveau 4/5 betaald werken of een beroepsgerichte opleiding volgen, krijgen voortaan voorrang. Maximaal 10% van de plaatsen mag gaan naar wie hier niet aan voldoet en gezinnen in een kwetsbare situatie. Dat is minstens een halvering tegenover de voorheen 20% voorbehouden plaatsen voor gezinnen in een kwetsbare situatie. Het Vlaams Regeerakkoord van september 2024 houdt vast aan de voorrang voor ouders met een betaalde job of die een beroepsgerichte opleiding volgen.

Kinderopvang blijft een probleem, ook eenmaal kinderen schoolplichtig zijn. Naschoolse opvang of het aanbod tijdens vakanties is immers vaak te duur en ontoereikend voor vrouwen met een migratieachtergrond.

“

Ik ben alleenstaande mama en woon samen met mijn dochter bij mijn moeder. Ik ga binnenkort stage doen en ik weet niet wat ik in het weekend met m'n dochter moet doen, want mijn eigen mama werkt ook in het weekend en financieel is het al moeilijk.

”

Bovendien krijgen lokale besturen in het Vlaams Regeerakkoord de mogelijkheid om een voorrangsregel in te stellen voor ouders met een betaalde job. Kinderopvang wordt zo steeds meer een privilege van wie al sterk staat op de arbeidsmarkt. Wie een precair statuut heeft, valt uit de boot.

Zorgstelsels zoals ouderschapsverlof en tijdskrediet zijn onvoldoende aangepast aan de preciaire loopbanen van vrouwen met een migratieachtergrond. Je kan er immers maar gebruik van maken als je voldoende dienstanciënniteit opbouwt bij je werkgever. De voorwaarden om een uitkering te krijgen bij tijdskrediet met als motief zorg voor een kind zijn in 2023^[10] opgetrokken van 24 tot 36 maanden.

6. Arbeidsmarktdiscriminatie

Vrouwen met een migratieachtergrond ervaren vaak meervoudige en intersectionele discriminatie. Dit kan een combinatie zijn van discriminatie op basis van o.a. geslacht, huidskleur, etniciteit, nationaliteit, religie, vermogen, taal en/of burgerlijke staat, handicap. Uitsluitingsmechanismen kunnen zich opstapelen en onderling op elkaar inwerken. Zo vormt het hoofddoekenverbod, dat bij sommige overheidsdiensten en private werkgevers bestaat, een onnodig obstakel voor een groep vrouwen met een migratieachtergrond die werk willen maken van hun sociaal-economische emancipatie en ontplooiing.

Bij de bevraging van VDAB uit 2019 draagt ongeveer de helft van de niet-beroepsactieve vrouwen een hoofddoek. Bijna elk van deze vrouwen geeft aan dat de hoofddoek een drempel is voor de werkgever.

“

Ik heb een migratieachtergrond en draag een hijab, niet iedereen accepteert dit. Het is een uitdaging voor een jonge moslima die net is afgestudeerd om een baan te vinden die aansluit bij haar passies, omdat veel bedrijven terughoudend zijn om je aan te nemen.

”

4 Acties voor een evenredige en evenwaardige arbeidsparticipatie

Beleid en interventies die de arbeidsmarktpositie van vrouwen met een migratieachtergrond versterken, vragen een holistische en transversale aanpak over de beleidsdomeinen heen. De verschillende drempels versterken elkaar immers. Een integrale aanpak vergt ook veel meer afstemming en samenwerking tussen instanties zoals OCMW, VDAB, CAW, Kind en Gezin, Agentschap Integratie en Inburgering, NARIC Vlaanderen en sectoren, op basis van een geïnformeerd netwerk en met de noodzakelijke warme overdracht.

1. Erken eerder verworven competenties (EVC) en werk aan een efficiënte en toegankelijke procedure voor buitenlandse studiebewijzen

1.1. Breid het toepassingsgebied van de EVC's uit

Vrouwen met een migratieachtergrond doen ervaring op in allerlei contexten: school, thuis, vrije tijd, diverse werkcontexten... De doelstelling van een EVC-beleid is om de competenties en talenten van mensen meer te waarderen, los van waar ze zijn verworven. Dit gebeurt door het zichtbaar maken, beoordelen en certificeren van elders verworven competenties. Veel werkgevers^[11] en werkzoekenden geven namelijk aan dat ze de ervaringsbewijzen amper kennen. De VDAB kan hierin een bemiddelende en actieve rol spelen.

Door zich specifiek te richten op competenties van onder andere niet-beroepsactieven, kan het EVC-beleid ook competenties verworven in eerdere werkervaringen in het land van herkomst en ook buiten de werksfeer erkennen en zichtbaar maken. Dat vergt praktijkgerichte assessments en nieuwe EVC-methodieken, op basis van betaalde workplace assessment-stages. Die vormen een win-win voor betrokkenen en werkgevers: de betrokkene doet praktische werkervaring op en krijgt de kans om in een realistische setting diens competenties te bewijzen, aan te passen en te laten certificeren. Daarbij kan de werkgever nieuwe werkrachten 'testen' en op de werkvloer opleiden.

1.2. Zorg voor een kortere en efficiënte procedure voor erkenning van buitenlandse diploma's

De te lange wachttijd voor een erkenning van een buitenlands diploma, verlengt de afwezige tijd op de arbeidsmarkt en verkleint zo kansen.

Een efficiënte en toegankelijke erkenningsprocedure van buitenlandse diploma's is essentieel voor zowel de nieuwkomer als voor werkgevers. De nieuwe Vlaamse Regering wil hier werk van maken. Inspiratie kan gevonden worden in Duitsland en Nederland waar de procedure op 6 weken afgerond wordt. Niet elk diploma wordt er namelijk individueel behandeld. Hierdoor kunnen nieuwkomers sneller op niveau hun verdere opleidings- en tewerkstellingstraject opstarten. Ook de Vlaamse Regering zou kunnen werken met een gecentraliseerd registratiesysteem. Daarnaast moeten de uiteenlopende kosten beperkt worden om financiële drempels tegen te gaan.

Het ontbreken van een masterproef, een stage of onderdeel van een opleiding zorgt ervoor dat een nieuwkomer geen erkenning krijgt van de studie, uit vrees dat men inboet aan kwaliteit of bepaalde competenties mist. Alternatieven hiervoor zijn mogelijk door bijvoorbeeld werkervaring en/of opleidingsonderdelen in onze onderwijsinstellingen te laten meetellen.

Daarnaast zou de erkenning van diploma's tussen de gemeenschappen in België een stap vooruit zijn. Een erkenning in Vlaanderen betekent immers nog geen erkenning vanuit de Franse of Duitstalige gemeenschap en omgekeerd. Erkenning bij één gemeenschap zou automatisch een erkenning bij de andere gemeenschappen moeten betekenen.

2. Zorg voor toegankelijke zorgstelsels én betaalbare kinderopvang op maat

Vrouwen met een migratieachtergrond belanden vaker in jobs die moeilijker te combineren zijn met zorg voor gezin en familie. Dit komt door bijvoorbeeld weekendwerk, avondshiften, onregelmatige uren en geen telewerkmogelijkheden. Flexibiliteit van de werkgever om een privé-werkbalans te realiseren is cruciaal. Daarnaast hebben ze nood aan flexibele, betaalbare en occasionele kinderopvang. In plaats van de toegang te beperken, moet die net verbreden. De nieuwe strengere voorwaarden moeten daarom geschrapt worden. Ook het aanbod aan naschoolse opvang en opvang tijdens vakanties moet uitgebreider en (financieel) toegankelijker worden.

Naast een groter aanbod aan flexibele, betaalbare en occasionele kinderopvang, is gelijktijdig werken aan een betere arbeidspositie van vrouwen met een migratieachtergrond noodzakelijk. Een betere arbeidspositie leidt namelijk tot meer gebruik van de formele kinderopvang[12].

De zorgstelsels die de combinatie van werk en gezin moeten faciliteren, zoals ouderschapsverlof en tijdskrediet, zijn evenmin op maat van de vaak precaire loopbanen van vrouwen met een migratieachtergrond. In plaats van de voorwaarden voor dienstanciënniteit verder op te trekken zoals in 2023, moeten ze net afgeschaft worden. Dit zou meer vrouwen de kans geven hier beroep op te doen, ongeacht de precariteit van hun arbeidsmarktpositie.

3. Werk outreachend, neem de tijd en stop de stereotiepe toeleiding

Outreachend werken vormt een totaalconcept. Sociale professionals die outreachend werken, heroverwegen hun benadering, begeleiding en volledige aanbod. Zo kijken ze bijvoorbeeld kritisch naar de eigen toegankelijkheid van de dienstverlening: in welke mate is de dienstverlening (on)toegankelijk en vrij van bias? In welke mate zijn ze bereikbaar voor kwetsbare groepen?

Vandaag worden vrouwen met migratieachtergrond snel toegeleid naar jobs in de dienstenchequesector. Dat getuigt van een stereotiepe bias op basis van sekse en etniciteit. De focus kan daarentegen liggen op de (levenslang) leren, capaciteiten en persoonlijke ambities wat betreft werkomstandigheden en sociale mobiliteit.[14]

Bij begeleiding van vrouwen met een migratieachtergrond die een kleine arbeidskans hebben, zetten ze vaak kleine stappen richting opleiding en/of betaald en duurzaam werk. Daarom is het belangrijk dat de arbeidsbemiddelaar de rol opneemt van een centrale vertrouwensfiguur en casemanager die zicht heeft op het integrale traject, de randvoorwaarden bekijkt en de rechtstreekse brug vormt naar werkgevers en begeleidende instanties zoals OCMW, CAW, Kind en Gezin en het Agentschap Integratie en Inburgering. Deze begeleiding vermijdt een draaideureffect en komt de duurzaamheid van het traject ten goede.

4. Pak discriminatie aan met concrete maatregelen, handhaving en preventie

Sinds 2001 (verankerd in het decreet van 17 februari 2023) worden sectorconvenants, in het kader van het Vlaamse werkgelegenheidsbeleid, afgesloten tussen de Vlaamse Regering en de representatieve werkgevers- en werknemersorganisaties van sectoren. In het kader hiervan engageren de sectorale sociale partners zich om acties te ondernemen die betrekking hebben op onder meer werkbaar werk en het bevorderen van diversiteit en inclusie op de arbeidsmarkt.

Deze sectoren voerden nulmetingen uit om discriminatie in de selectie en rekruteringsfase in de sector te monitoren. De resultaten van de sensibiliserende correspondentietesten zijn inmiddels bekend, maar die worden niet door alle sectoren transparant gedeeld. Sectoren zouden verplicht moeten worden om de resultaten publiek te maken, wat ook een sensibiliserend effect heeft.

Sectoren moeten hun resultaten verder uitwerken in een actieplan non-discriminatie en inclusie met het oog op de meest kwetsbare groepen, zoals vrouwen met een migratieachtergrond. Concrete maatregelen op de werkvloer, inclusief positieve acties zijn nodig. De opname van streefcijfers in de sectorconvenanten zou de sectoren alvast aanzetten om diversiteit op verschillende niveaus te realiseren. Dat vraagt de nodige begeleiding en ondersteuning en betekent dus ook dat preventiediensten voor welzijn op het werk zich toeleggen op het voorkomen van discriminatie. Non-discriminatie moet een belangrijk onderdeel zijn van het welzijnsbeleid, de preventieplannen en bijhorende risico-analyses.

Uiteraard moet deze nulmeting in de toekomst ook een vervolg krijgen. Het mag hier evenwel niet bij blijven. Inspectiediensten krijgen de bevoegdheid om proactieve correspondentietesten uit te voeren waarvoor ze ook derden kunnen inzetten. Sensibilisering blijft immers een druppel op een hete plaat zolang er geen sancties mogelijk zijn als stok achter de deur.

Correspondentietesten, preventieplannen en positieve actie moeten expliciet inzetten op kwetsbare groepen zoals de intersectionele discriminatie van vrouwen met een migratieachtergrond.

5. Zorg voor een opleidingsbeleid en aanbod dat inspeelt op de situatie van vrouwen met een migratieachtergrond

Inzetten op levenslang leren biedt een opportuniteit. In vergelijking met onze omliggende buurlanden zoals Nederland en Frankrijk en in vergelijking met de Scandinavische landen, loopt Vlaanderen achter wanneer we spreken over deelname aan opleiding en permanente vorming. De meest kwetsbare groepen moeten bijzondere aandacht krijgen om matteuseffecten te vermijden.

Niet-beroepsactieven nemen de helft minder deel aan opleidingen dan werkzoekenden. [15] Vaak vormt dit nog een aanvullende taak bovenop de dubbele dagtaak van werk en gezin. Daarnaast kan de investering in een opleiding te groot en te onzeker zijn voor wie geen uitkering krijgt en onmiddellijke financiële noden moet vervullen.

Er moeten meer mogelijkheden komen om een opleiding te volgen voor werkzoekenden, niet-beroepsactieven en werknemers mét financiële ondersteuning en in combinatie met werk om sociale mobiliteit mogelijk te maken. Het aanbod kan zich meer richten op deze kwetsbare groepen en kan aanvullend, naast beroepsopleiding en werkcomponent, ook inzetten op taalondersteuning.[16]

6. De Vlaamse overheid als voorbeeldfunctie

Lokale besturen (300 Vlaamse steden en gemeenten), de Vlaamse overheid en de onderwijsinstellingen hebben een cruciale voorbeeldfunctie in het bevorderen van gelijke kansen en diversiteit. Zo kan ingezet worden op een divers personeelsbestand met een specifieke instroom van vrouwen met een migratieachtergrond in de verschillende niveaus. Dit draagt bij aan een betere dienstverlening, onder meer omdat burgers zich beter vertegenwoordigd voelen en concrete noden snel geïdentificeerd kunnen worden.

Een diversiteitsbeleid is een essentieel onderdeel van het streven naar een kwaliteitsvolle service voor burgers. Ook in het onderwijs kan een diverser lerarenkorps, gecombineerd met een sterk diversiteitsbeleid, zorgen voor een schoolcultuur die beter aansluit bij de leefwereld van alle leerlingen. Dit kan (indirect) bijdragen aan de verbetering van de onderwijskwaliteit.[17]

Overheden kunnen vervolgens inclusieve neutraliteit als leidend principe op hun eigen werkvloeren invoeren en dit als voorbeeld naar andere werkgevers promoten. Neutraliteit heeft immers in eerste instantie betrekking op de uitoefening van de functie en niet op de kleding van de werknemer.

7. Werk aan meer onderzoek op het kruispunt van gender en etniciteit

Veel statistieken brengen cijfers samen op basis van één kenmerk, zoals geslacht of etniciteit. Voor de kruispunten van verschillende kenmerken, zoals voor de groep van vrouwen met een migratieachtergrond, zijn er veel minder cijfers voorhanden. Nochtans zou dat helpen om de problematiek beter in kaart te brengen en een beleid te ontwikkelen op maat van deze groep.

Kwantitatief onderzoek moet steeds vergezeld gaan van kwalitatief onderzoek dat de concrete ervaringen van de groep van vrouwen met migratieachtergrond toetst. Dat laat toe om beleid op maat te ontwikkelen, hiaten te detecteren en contradicties bloot te leggen.

5 Voetnoten

1. Zie [hier](#) het verslag van de Hoge Raad voor de Werkgelegenheid over de arbeidsmarktparticipatie van vrouwen uit 2023; zie [hier](#) het rapport Waar kunnen we nog extra arbeidskrachten vinden in Vlaanderen? van het Steunpunt Werk uit 2018; en zie [hier](#) het advies van de Commissie Diversiteit van de SERV met beleidsprioriteiten voor een duurzame, Vlaamse arbeidsmarktssel uit 2023.
2. Zie voor de data [hier](#) het advies van de Commissie Diversiteit van de SERV met beleidsprioriteiten voor een duurzame, Vlaamse arbeidsmarktssel uit 2023. Bewerking door LEVL vzw.
3. Zie [hier](#) het artikel Demarginalizing the Intersection of Race and Sex: A black feminist critique of antidiscrimination doctrine, feminist theory and antiracist politics van K. Crenshaw uit 1989; zie [hier](#) het artikel Mapping the margins: Intersectionality, identity politics and violence against women of color van K. Crenshaw uit 1994; en zie [ella vzw](#) voor een handleiding voor professionelen die intersectioneel denken en kruispuntdenken in de eigen organisatie willen toepassen.
4. Zie [hier](#) data van Statistiek Vlaanderen over de bevolking die leeft in een huishouden met een inkomen onder de armoededrempel.
5. Zie [hier](#) de Vlaamse migratie- en integratiemonitor uit 2018 van Statistiek Vlaanderen.
6. Armoede treft alleenstaande moeders onevenredig hard. Ongeveer 1 op de 5 van alleenstaande ouders (25,3% leeft in armoede in 2023, volgens de recentste data van [Statbel](#)) komt moeilijk tot zeer moeilijk rond. Vooral vrouwen dragen eenoudergezinnen: het gaat in 8 op de 10 gevallen om alleenstaande moeders met kinderen. In heteroseksuele koppels zijn vrouwen over het algemeen meer afhankelijk van hun partner en zijn inkomen als gevolg van de loonkloof. Een zwakkere sociaal-economische positie werkt door in alle domeinen van het leven en ligt mee aan de basis van huisvestingsproblemen en een beperkte mobiliteit. Dat beïnvloedt dan weer de kansen op kwaliteitsvol werk.
7. Zie [hier](#) het artikel Arbeidsmarkttrajecten van vrouwen met een migratie-achtergrond voor en na de geboorte van een eerste kind van T. Kil, K. Neels, L. Van den Berg en H. de Valk uit 2015.
8. Zie [hier](#) de website van VDAB voor de resultaten van het project Elk talent telt uit 2019.
9. Zie hier het artikel Het gebruik van verlofstelsels bij moeders met migratieachtergrond van T. Kil, K. Neels en J. Wood uit 2016.
10. Zie [hier](#) het artikel van de RVA verschenen op 1 februari 2023 op de website van de RVA.
11. Zie [hier](#) het onderzoeksrapport EVC vanuit bedrijfsperspectief van het Departement Werk en Sociale Economie uit 2013.
12. Zie hier het artikel Het gebruik van verlofstelsels bij moeders met migratieachtergrond van T. Kil, K. Neels en J. Wood uit 2016.
13. Zie [hier](#) het artikel Gender Inequality and Integration of Non-EU Migrants in the EU van M. Barslund, A. Di Bartolomeo en L. Ludolph uit 2017.
14. Zie [hier](#) het artikel Betaald werk kan je vooruithelpen, maar ook onderdrukken van A. Scheers, verschenen op 22 maart 2023 in Visie.net.
15. Zie [hier](#) de website van statistiek Vlaanderen over levenslang leren (opleidingsdeelname).
16. Zie [hier](#) het OESO-onderzoek over de arbeidsmarktpositie van nieuwkomers in Vlaanderen.
17. Zie [hier](#) het rapport over diversiteit in het onderwijspersoneel van LEVL vzw.

Dit is een publicatie van LEVL vzw, Furia, ella vzw, Femma en het Netwerk tegen Armoede, 2024.

Voor deze publicatie is gebruik gemaakt van getuigenissen, gebundeld door LEVL vzw en het Netwerk tegen Armoede (Sterk Vrouwenwerk).



&