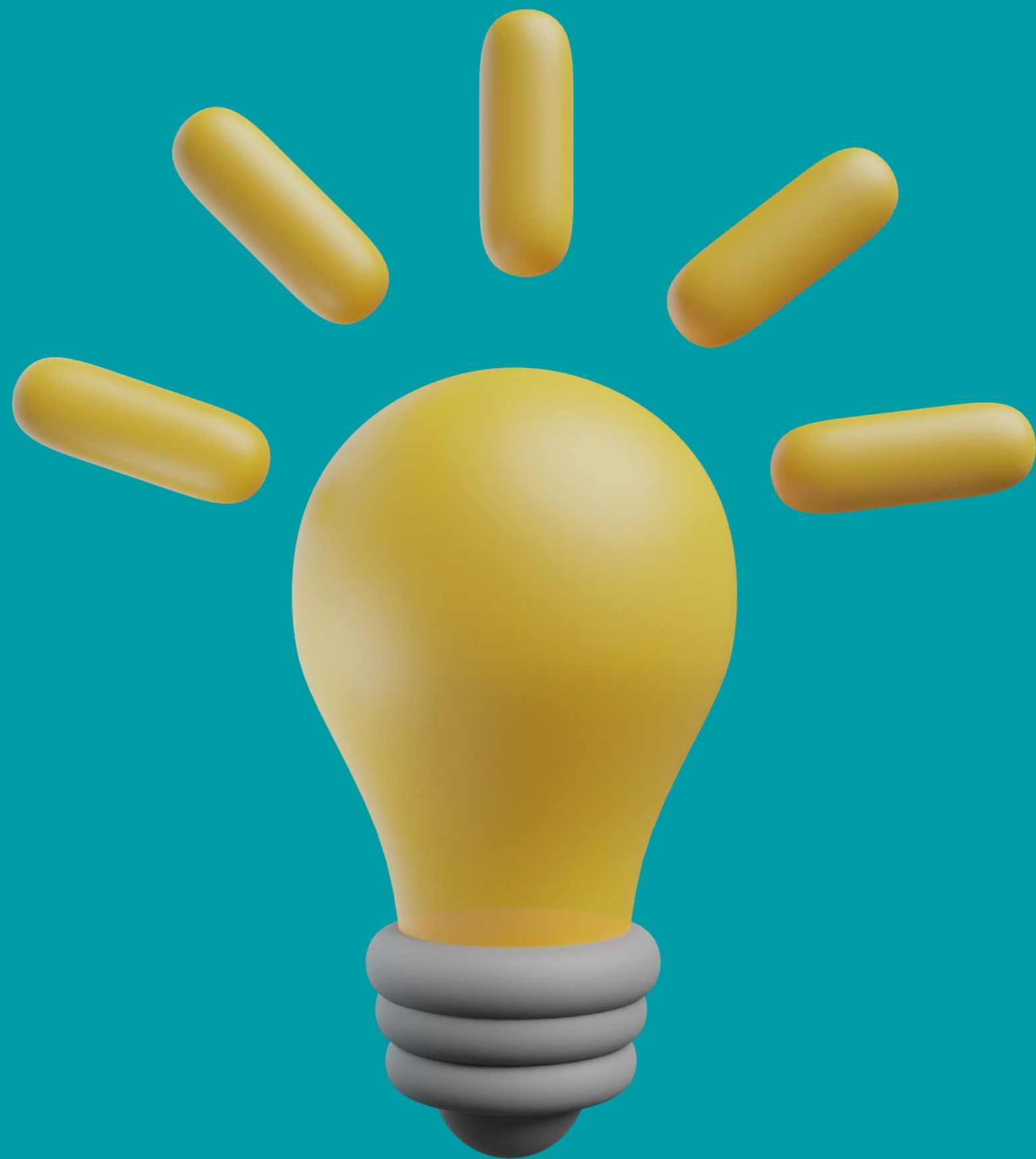


KEYNOTE

Aanbevelingen voor een evenredige en gelijkwaardige arbeidsdeelname van vrouwen met een migratieachtergrond

Kathleen Van Den Daele | LEVL



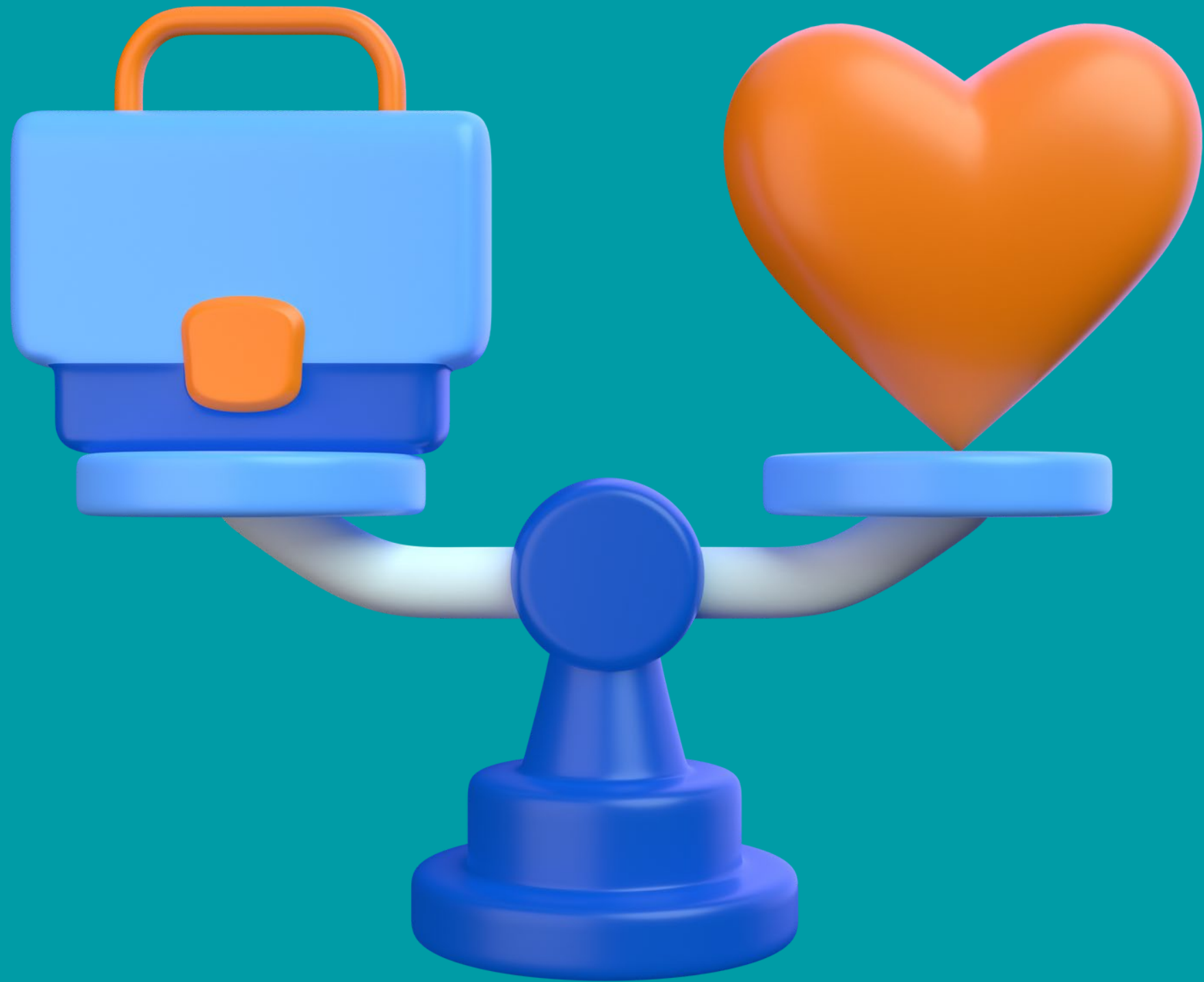
**Zeven acties voor een
evenredige en
evenwaardige
arbeidsparticipatie.**

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



- **Erkenning van EVC uitbreiden:** Breid het toepassingsgebied van EVC's uit om competenties opgedaan in diverse contexten, zoals zorgtaken of werk in het land van herkomst, te erkennen en zichtbaar te maken via praktijkgerichte assessments en betaalde werkervaring.
- **Efficiënte erkenning van buitenlandse diploma's:** Zorg voor een kortere en toegankelijke procedure voor de erkenning van buitenlandse diploma's, geïnspireerd door systemen in Duitsland en Nederland, om snel integratie en tewerkstelling te bevorderen.
- **Gecentraliseerd registratiesysteem en grensoverschrijdende erkenning:** Introduceer een gecentraliseerd registratiesysteem en maak erkenning van diploma's tussen de gemeenschappen in België automatisch geldig om drempels voor nieuwkomers te verlagen.

2. Zorg voor toegankelijke zorgstelsels én betaalbare kinderopvang op maat.



- **Nood aan flexibele en toegankelijke kinderopvang:** Er is behoefte aan flexibele, betaalbare en occasionele kinderopvang, met een breder aanbod en makkelijker toegang, inclusief naschoolse opvang en vakantieopvang.
- **Verbetering van zorgstelsels en arbeidspositie:** De voorwaarden voor ouderschapsverlof en tijdskrediet moeten minder afhankelijk zijn van dienstanciënniteit, en een betere arbeidspositie van vrouwen met een migratieachtergrond zou leiden tot meer gebruik van formele kinderopvang.

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



- **Focus op leren, capaciteiten en sociale mobiliteit:** De nadruk moet liggen op (levenslang) leren, het ontwikkelen van capaciteiten en persoonlijke ambities om betere werkomstandigheden en sociale mobiliteit te realiseren.
- **Essentiële rol van de arbeidsbemiddelaar:** Arbeidsbemiddelaars moeten optreden als centrale vertrouwensfiguur en casemanager, die het integrale traject begeleidt en de brug vormt tussen vrouwen, werkgevers en ondersteunende instanties.

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



- **Nulmetingen en transparantie van resultaten:** Het zou verplicht moeten worden dat sectoren de resultaten van nulmetingen om discriminatie te monitoren transparant publiceren, wat een sensibiliserend effect heeft.
- **Actieplan voor non-discriminatie en inclusie:** Sectoren moeten actieplannen opstellen om discriminatie te bestrijden, met streefcijfers en concrete maatregelen voor kwetsbare groepen zoals vrouwen met een migratieachtergrond, ondersteund door preventiediensten.
- **Vervolg van nulmetingen en handhaving:** Nulmetingen moeten een vervolg krijgen met proactieve correspondentietesten door inspectiediensten, en er moeten sancties komen om sensibilisering effectief te maken, met focus op intersectionele discriminatie.

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



- **Levenslang leren als kans voor sociale mobiliteit:** Vlaanderen loopt achter op buurlanden en Scandinavië in deelname aan opleiding en vorming. Extra aandacht is nodig voor kwetsbare groepen om Mattheus effecten te vermijden.
- **Belemmeringen voor deelname aan opleidingen:** Niet-beroepsactieven volgen minder vaak opleidingen dan werkzoekenden, mede door de combinatie van werk, gezin en financiële onzekerheid.
- **Gerichte ondersteuning en taalcomponent:** Meer financiële steun en flexibele opleidingsmogelijkheden, inclusief taalondersteuning, kunnen sociale mobiliteit vergroten en kwetsbare groepen beter bereiken.

6. Neem als Vlaamse overheid een voorbeeldfunctie in.



- **Voorbeeldfunctie:** Lokale besturen, de Vlaamse overheid en onderwijsinstellingen kunnen gelijke kansen bevorderen door diversiteit te stimuleren en vrouwen met een migratieachtergrond in te laten stromen op alle niveaus.
- **Inclusieve neutraliteit als leidend principe:** Overheden kunnen inclusieve neutraliteit toepassen op de werkvloer, gericht op functie-uitvoering in plaats van uiterlijke kenmerken, en dit als voorbeeld stellen voor andere werkgevers.

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

- **Gebrek aan data voor kruispunten van kenmerken:** Statistieken focussen vaak op één kenmerk, zoals geslacht of etniciteit, terwijl er weinig cijfers beschikbaar zijn voor groepen zoals vrouwen met een migratieachtergrond. Dit belemmert beleid op maat.
- **Combinatie van kwantitatief en kwalitatief onderzoek nodig:** Kwalitatief onderzoek is essentieel om concrete ervaringen te begrijpen, hiaten te detecteren en beleid beter af te stemmen op de noden van vrouwen met een migratieachtergrond.

DANK U.

*Voor meer informatie, lees de actielijst met
aanbevelingen voor een evenredige en gelijkwaardige
arbeidsdeelname van vrouwen met een
migratieachtergrond, van Furia, ella vzw, Femma,
Netwerk tegen Armoede en LEVL op www.levl.be.*

LEVL VZW

Koningslaan 107 | 1190 Vorst
www.levl.be



LEVL
op niveau van verbinding