



## Advies

# Laaggeschoolde vrouwen met een migratie-achtergrond

Brussel, 23 mei 2018

Advies op eigen initiatief

Decretale opdracht: SERV-decreet 7 mei 2004 art. 11 (overlegfunctie)

Goedkeuring raad: 23 mei 2018

Contactpersoon: Liselotte Hedeboom - lhedeboom@serv.be



De heer Philippe MUYTERS  
Vlaams minister van Werk, Economie, Innovatie en Sport  
Martelaarsplein 7  
1000 BRUSSEL

**contactpersoon**

Liselotte Hedebouw  
lhedebouw@serv.be

**ons kenmerk**

COMD\_BR\_20180523\_vrouwen\_migratie-achtergrond

**Brussel**

23 mei 2018

## **Laaggeschoolde vrouwen met een migratie-achtergrond**

Mijnheer de minister

In bijgevoegd advies op eigen initiatief focust de Commissie Diversiteit op laaggeschoolde vrouwen met een migratie-achtergrond (niet-EU15). Zij bevinden zich op het snijpunt van de drie assen gender, etniciteit en geschooldheid en vormen één van de sterkst ondervertegenwoordigde groepen op de Vlaamse arbeidsmarkt. Ze combineren een lage werkzaamheidsgraad (35,4%) met een hoge werkloosheids- (17,6%) en inactiviteitsgraad (57,0%).

De gezamenlijke toekomstvisie van de Vlaamse sociale partners gericht op duurzame inclusieve groei vormt de basis voor dit advies. De commissie pleit voor een effectieve en kwaliteitsvolle oriëntering van deze groep naar de arbeidsmarkt. De preventieve rol van het onderwijs is daarin cruciaal gezien het om een eerder jonge bevolking gaat en meisjes met een migratie-achtergrond al een moeilijkere start kennen in het onderwijs. Daarnaast is het belangrijk en doet de commissie aanbevelingen om te komen tot een duurzame tewerkstelling van deze groep door in te zetten op een snelle positieve werkervaring voor nieuwkomers, een vlotte doorstroom naar de arbeidsmarkt in latere levensfasen van deze vrouwen en het ondersteunen van eventuele stappen naar ondernemerschap. Verder doet de commissie aanbevelingen omtrent het belang van een goede monitoring, een ondersteunend en flankerend beleid en een krachtdadige aanpak van discriminatie.

Wij hopen dat u deze aanbevelingen ter harte neemt in de verdere uitbouw van uw beleid en zijn steeds bereid om hierover van gedachten te wisselen met u.

Hoogachtend

Pieter Kerremans  
administrateur-generaal

Hans Maertens  
voorzitter

Kopie: minister van Onderwijs

# Inhoud

<b>Inhoud</b>	<b>5</b>
<b>Krachtlijnen</b>	<b>6</b>
<b>Advies</b>	<b>9</b>
<b>1 Situering</b>	<b>9</b>
<b>2 Laaggeschoolde vrouwen met een migratie-achtergrond op de Vlaamse arbeidsmarkt</b>	<b>13</b>
2.1 Afbakening doelgroep	13
2.2 Positie op de arbeidsmarkt	13
2.2.1 Onderwijsloopbaan	13
2.2.2 Sterk ondervertegenwoordigd op de arbeidsmarkt	18
2.2.3 Ondernemerschap	22
<b>3 Aanbevelingen</b>	<b>23</b>
3.1 Sterk inzetten op de preventieve rol van het onderwijs	24
3.2 Streven naar duurzame tewerkstelling	29
3.2.1 Een snelle positieve werkervaring voor nieuwkomers	30
3.2.2 Vlotte doorstroom naar arbeidsmarkt in latere levensfasen realiseren	33
3.2.3 Ondernemerschap ondersteunen als een volwaardig alternatief	36
3.2.4 Een ondersteunend flankerend beleid	37
3.2.5 Krachtvolle aanpak van discriminatie	38
3.3 Coherente aanpak over beleidsdomeinen en –niveaus heen	40
<b>4 Bijlagen</b>	<b>41</b>
4.1 Evolutie in werkzaamheidsgraden	41
4.2 Potentiële werkzaamheidsgraden	42

## Krachtlijnen

De Commissie Diversiteit wil bijdragen aan een betere arbeidsmarktpositie van laaggeschoolde vrouwen met een migratie-achtergrond (niet-EU15). Zij combineren een bijzonder lage werkzaamheidsgraad (35,4%) met een hoge werkloosheids- (17,6%)<sup>1</sup> en inactiviteitsgraad (57,0%)<sup>2</sup>. Een effectieve en kwaliteitsvolle oriëntering naar de arbeidsmarkt is daartoe cruciaal.

Gezien het om een eerder jonge bevolking gaat en **meisjes met een migratie-achtergrond** al een moeilijkere start kennen in het onderwijs, vraagt de commissie om **sterk in te zetten op de preventieve rol van het onderwijs**. We moeten streven naar het best mogelijke onderwijs op maat van de talenten, interesses en mogelijkheden van elke leerling. Zoveel mogelijk meisjes met een migratie-achtergrond moeten hun schoolloopbaan succesvol volbrengen.

- ▀ De basisopties die leerlingen kiezen in het tweede jaar van de eerste graad secundair onderwijs moeten breed zijn en niet determinerend voor hun verdere schoolloopbaan. Daarnaast is een meer intensieve en persoonlijke leerlingenbegeleiding bij onderwijskeuzes voor meisjes met migratieachtergrond belangrijk. De commissie vraagt actief in te zetten op minder gendergekleurd studieadvies en een meer intensieve en persoonlijke leerlingbegeleiding bij onderwijskeuzes voor meisjes met een migratie-achtergrond. Ook mentoringprogramma's kunnen een positieve bijdrage leveren.
- ▀ Het is belangrijk dat leerkrachten hun rol in het schools presteren en de studieloopbaan van leerlingen beseffen, opnemen en daarin ook worden ondersteund vanuit de scholen. De commissie ziet diversiteit binnen het personeel betrokken binnen het onderwijslandschap als een belangrijke voorwaarde opdat het onderwijs effectief als een sociale lift kan functioneren voor meisjes met een migratie-achtergrond.
- ▀ Leermethodieken die leren en werken combineren, zoals duaal leren voor arbeidsrijpe en arbeidsbereide jongeren, moeten ten volle worden ingezet voor meisjes met een migratie-achtergrond.

Voor **laaggeschoolde vrouwelijke nieuwkomers** is het belangrijk om in te zetten op een **snelle positieve werkervaring en een validering van hun verworven competenties**.

- ▀ In elk inburgeringstraject, ook al is het niet primair professioneel gericht, moet voldoende aandacht gaan naar de arbeidsmarkt, o.a. het belang van werk, hoe geraak je aan werk.
- ▀ De focus moet liggen op meer geïntegreerde trajecten van het leren van de Nederlandse taal en werk en/of opleiding. Het informeel leren van de Nederlandse taal zou, door middel van EVC, ook moeten kunnen leiden tot formele erkenningen.
- ▀ Beroepsopleidingen, stages en werkplekleren vormen ook voor laaggeschoolde vrouwelijke nieuwkomers een belangrijke meerwaarde op de arbeidsmarkt. De instapvoorwaarden voor

<sup>1</sup> De werkloosheidsgraad wordt berekend door het aantal werkzoekenden te delen door de som van het aantal werkenden en het aantal werkzoekenden. De inactieven worden hierbij dus buiten beschouwing gelaten. Zo geldt voor laaggeschoolde vrouwen met een migratie-achtergrond (niet-EU15) dat 17,8% van hen die zich actief op de arbeidsmarkt aanbieden (werkzoekenden en werkenden) werkloos is.

<sup>2</sup> De werkzaamheidsgraad en de inactiviteitsgraad worden, in tegenstelling tot de werkloosheidsgraad, gemeten als aandeel ten aanzien van de totale bevolking. De werkloosheids-, werkzaamheids-, en inactiviteitsgraad van een specifieke groep sommeren dus niet tot 100%.

beroepsopleidingen zijn vaak hoog waardoor enkel sterke profielen worden toegelaten. Voor de commissie moet iedereen met voldoende leervermogen kunnen deelnemen aan beroepsopleidingen. Er moet verder worden ingezet op het bereik van laaggeschoolde vrouwelijke nieuwkomers bij stages en werkplekleren. De meerwaarde van deze instrumenten kan worden versterkt door de inzet op validering en EVC's.

Er zijn ook inspanningen nodig om **de aansluiting van laaggeschoolde vrouwen met een migratie-achtergrond tijdens hun latere levensloopfasen te verbeteren**. In het verleden pleitte de commissie al voor een ruimere focus van het arbeidsmarktbeleid dan de activering van niet-werkende werkzoekenden. Dat is ook voor laaggeschoolde vrouwen met een migratie-achtergrond van belang: zij zijn veeleer terug te vinden in inactiviteit. De commissie vraagt dat de VDAB kiest voor een actieve benadering en meer outreachend en vindplaatsgericht zou werken. De commissie ziet onder meer mogelijkheden in een versterkte samenwerking met het onderwijs, vraagt gebruik te maken van de expertise van verenigingen of personen met expertise van etnisch-culturele minderheden en pleit om bestaande instrumenten te screenen naar gender en etniciteit.

- ▀ De commissie dringt aan om snel werk te maken van het aangekondigde EVC-beleid en te garanderen dat dat betaalbaar en toegankelijk is en ook oog heeft voor competenties die zijn verworven buiten een formele werkcontext. Een snelle en juiste inschatting en erkenning van competenties is immers cruciaal voor laaggeschoolde vrouwen met een migratie-achtergrond.
- ▀ Individuele Beroepsopleidingen (IBO's) vergroten de kansen op werk. Dat geldt ook voor personen met een migratie-achtergrond maar hun deelname ligt lager. De commissie vraagt versterkt in te zetten op IBO's voor vrouwen met migratieachtergrond en deze meer vanuit de VDAB te initiëren. Onderwijskwalificerende trajecten (OKOT) kunnen een belangrijk alternatief vormen voor laaggeschoolde vrouwen met een migratie-achtergrond om alsnog een diploma secundair onderwijs te behalen of hogere studies te volgen. Om dat te realiseren vraagt de commissie een goede afstemming tussen het bestaande taalaanbod binnen de VDAB en het vereiste taalniveau dat door onderwijsinstellingen voor de OKOT-trajecten wordt vereist.

Ondernemerschap kan ook voor laaggeschoolde vrouwen met een migratie-achtergrond een zinvol en volwaardig alternatief voor een job als werknemer vormen. Zij moeten **zo goed mogelijk worden ondersteund in het uitbouwen van een eventuele loopbaan als ondernemer**.

De commissie hecht veel belang aan een goede monitoring: **concrete cijfers zijn een belangrijke basis voor beleidsbeslissingen en –evaluaties**. Er moet verder werk worden gemaakt van transparante en up-to-date cijfers over de schoolloopbanen van leerlingen naar gelang de diverse kenmerken van leerlingen (o.a. migratie-achtergrond) en de VDAB moet een duidelijk zicht krijgen op de samenstelling van de groep van werkzoekenden met een migratie-achtergrond (o.a. verblijfsduur, generatie). Daarnaast is (kwalitatief) onderzoek naar de oriëntering, studiekeuzes en vroegtijdig schoolverlaten van meisjes met een migratie-achtergrond belangrijk voor een diepgaander inzicht in de onderliggende dynamieken.

De commissie onderstreept ook het **belang van een ondersteunend flankerend beleid**. Ze benadrukt het belang van laagdrempelige kinderopvang die voorziet in de behoeften van deze doelgroep (flexibel, betaalbaar, kwaliteitsvol, toegankelijk,...). De commissie pleit voor meer kinderopvangplaatsen om te komen tot betere mogelijkheden om werk en gezin te combineren en (her)intrede op de arbeidsmarkt te bevorderen.

De oriëntering van laaggeschoolde vrouwen met een migratie-achtergrond naar de arbeidsmarkt kan maar effectief verlopen als de verschillende vormen van (in)directe discriminatie waar deze vrouwen mee geconfronteerd kan worden wordt aangepakt. De commissie pleit al jarenlang voor **een krachtdadige aanpak van discriminatie**, zowel binnen het onderwijs als op de arbeidsmarkt via twee sporen: handhaving (o.a. via meer efficiënte controles) en stimulering en sensibilisering.

Tot slot pleit de commissie voor een coherente aanpak en vraagt werk te maken van een goede afstemming tussen het federale, regionale en sectorale niveau. Ook op Vlaams niveau moet het gelijkekansenbeleid en het inburgerings- en integratiebeleid meer evolueren naar een samenhangend en inclusief beleid.



# Advies

## 1 Situering

### Onbenut potentieel aanspreken

Meer mensen aan de slag in gemiddeld langere loopbanen en meer werkbare jobs blijft een belangrijke beleidsprioriteit voor de Vlaamse sociale partners.<sup>3</sup> In het Pact2020 werd deze doelstelling concreet vertaald naar het streven naar een algemene werkzaamheidsgraad van 76% tegen 2020. Een doelstelling die ook in het Regeerakkoord 2014-2019 werd aangehouden.

In het licht van deze doelstelling vormen socio-demografische veranderingen, zoals de vergrijzing maar ook de verdergaande evolutie naar een superdiverse samenleving, belangrijke uitdagingen. Tegelijkertijd zijn er ook belangrijke opportuniteiten. Terwijl de algemene werkzaamheidsgraad in Vlaanderen boven het Europese gemiddelde ligt (72,0%)<sup>4</sup> blijft de werkzaamheidsgraad bij kansengroepen laag, met name bij personen met een migratie-achtergrond (niet-EU15 56,5%; niet-EU28 53,0%<sup>5</sup>), personen met een arbeidshandicap (41,0%<sup>6</sup>), 55-plussers (46,7%<sup>7</sup>) en laaggeschoolden (50,4%<sup>8</sup>). **Vrouwen met een migratie-achtergrond vormen daarbij één van de sterkst ondervertegenwoordigde groepen op de Vlaamse arbeidsmarkt** met een werkzaamheidsgraad van 46,8% voor vrouwen geboren in een niet-EU15 land en 42,6% voor vrouwen geboren in een niet-EU28 land<sup>9</sup>. Bovendien scoort Vlaanderen daar in Europees perspectief zeer slecht: alleen in Frankrijk, Kroatië en Griekenland en in Wallonië en België als geheel ligt de werkzaamheidsgraad van vrouwen met een migratie-achtergrond (niet-EU15-criterium) nog lager<sup>10</sup>. De huidige krapte op de Vlaamse arbeidsmarkt die werkgevers ervaren vormt een momentum om sterker in te zetten op de tewerkstelling van deze groepen. Daarbij moet ook steeds voldoende aandacht gaan naar belangrijke randvoorwaarden om dat effectief te realiseren, waaronder een non-discriminatiebeleid en een ondersteunend flankerend beleid.

In het regeerakkoord 2014-2019 en de verschillende beleidsnota is het terugdringen van de etnische kloof inzake werkzaamheidsgraad terecht als een belangrijke doelstelling opgenomen. Specifiek met betrekking tot het beleidsdomein Werk en Sociale Economie wordt aangegeven dat het Vlaams activeringsbeleid onder meer wil inspelen op de latente arbeidsreserve. De latente arbeidsreserve omvat een deel van de niet-beroepsactieve bevolking dat niet voldoet aan alle

<sup>3</sup> SERV (8 februari 2016). <http://www.serv.be/serv/publicatie/platformtekst-vlaanderen-2030>SERV-Platformtekst Vlaanderen 2030 - Een uitgestoken hand. Brussel: SERV.

<sup>4</sup> Werkzaamheidsgraad 20-64-jarigen in Vlaams gewest, 2016 <http://www.steunpuntwerk.be/vlaanderen-binnen-europa>

<sup>5</sup> Idem, <http://www.steunpuntwerk.be/vlaanderen-binnen-europa>

<sup>6</sup> Werkzaamheidsgraad 20-64-jarigen, 2016, Focus op Talent barometer 2016 <https://www.werk.be/sites/default/files/rapporten/fotbarometer2017fin.pdf>

<sup>7</sup> Idem, <http://www.steunpuntwerk.be/vlaanderen-binnen-europa>

<sup>8</sup> Werkzaamheidsgraad 20-64-jarigen, 2016, Focus op Talent barometer 2016 <https://www.werk.be/sites/default/files/rapporten/fotbarometer2017fin.pdf>

<sup>9</sup> Werkzaamheidsgraad 20-64-jarigen in Vlaams gewest, 2016 <http://www.steunpuntwerk.be/vlaanderen-binnen-europa>

<sup>10</sup> Voor de werkzaamheidsgraad van vrouwen met een migratie-achtergrond volgens het niet-EU28-criterium scoren enkel Wallonië en België als geheel nog slechter.

criteria van de officiële werkloosheidsdefinitie omdat deze personen niet op zoek zijn naar werk of niet onmiddellijk beschikbaar zijn. Toch is deze groep niet volledig losgekoppeld van de arbeidsmarkt. Het gaat onder andere om personen die wel willen werken, maar toch geen werk zoeken omdat ze zich kansloos achten op de arbeidsmarkt (ontmoedigde werklozen)<sup>11</sup>. Deze latente arbeidsreserve vormt samen met de actieve werklozen<sup>12</sup>, de ondertewerkgestelden<sup>13</sup> en andere inzetbare niet-beroepsactieven<sup>14</sup> de potentiële arbeidsreserve. Gezien de krapte op de arbeidsmarkt is het belangrijk om een helder beeld te hebben van deze potentiële arbeidsreserve. Het Steunpunt Werk berekende de impact op de werkzaamheidsgraad wanneer zou worden ingezet op het aanspreken van deze potentiële arbeidsreserve in Vlaanderen. Vooral bij personen met een migratie-achtergrond, personen met een arbeidshandicap, laaggeschoolden en jongeren is er nog veel progressiemarge inzake werkzaamheidsgraad omdat deze groepen een lagere werkzaamheidsgraad combineren met een oververtegenwoordiging in de potentiële arbeidsreserve.<sup>15</sup> Specifiek voor vrouwen met een migratie-achtergrond (niet-Europees) berekende het Steunpunt Werk dat de werkzaamheidsgraad van deze groep met 17,5 procentpunten<sup>16</sup> kan stijgen door in te zetten op de potentiële arbeidsreserve bij 20-64-jarigen (zie Tabel 7 in bijlage).

### Focus op laaggeschoolde vrouwen met een migratie-achtergrond

Vrouwen met een migratie-achtergrond vormen echter een zeer ruime groep met diverse subgroepen (laag-, midden- en hooggeschoolden, nieuwkomers en 2<sup>e</sup>/3<sup>e</sup> generatie, ...) die geconfronteerd worden met uiteenlopende drempels in hun weg naar en op de Vlaamse arbeidsmarkt.<sup>17</sup> Een effectief beleid houdt rekening met deze verschillen.

In dit advies leggen we de focus op laaggeschoolde vrouwen met een migratie-achtergrond. Zij bevinden zich **op het snijpunt van de drie assen gender, etniciteit en geschooldheid**. In Vlaanderen lag de werkzaamheidsgraad van laaggeschoolde vrouwen met een migratie-achtergrond (niet-EU15) in 2009 op 30,9%, waarna deze steeg tot 36,9% in 2013 en opnieuw daalde tot 35,4% in 2016. De huidige werkzaamheidsgraad van deze groep ligt een stuk lager dan de werkzaamheidsgraad van laaggeschoolde Belgische vrouwen (43,0%) en van midden- en hooggeschoolde vrouwen met een migratie-achtergrond (niet-EU15, respectievelijk 55,2% en 57,1%)<sup>18</sup>. Wanneer we kijken naar gender, etniciteit en geschooldheid tekenen laaggeschoolde

<sup>11</sup> Steunpunt WSE (25 april 2013). [Hoe groot is de potentiële arbeidsreserve in Vlaanderen?](#) Arbeidsmarktflits 115

<sup>12</sup> Personen die geen job uitoefenen, actief op zoek zijn naar werk en onmiddellijk beschikbaar zijn.

<sup>13</sup> Deeltijds werkenden die meer arbeidsuren willen presteren en voltijds werkenden die omwille van economische redenen een tijdelijke reductie van de arbeidsuren ervaren.

<sup>14</sup> Onder meer niet-beroepsactieven die zichzelf als werkend of werkloos zien. Onder deze groep vallen ook huisvrouwen en –mannen die de zorg voor de eigen kinderen of andere afhankelijke personen op zich nemen omwille van een gebrek aan (betaalbare) opvang. Wanneer zij hier wel beroep op zouden kunnen doen, zijn zij wellicht meer bereid om zich aan te bieden op de arbeidsmarkt.

<sup>15</sup> Steunpunt Werk (14 maart 2018). [Waar kunnen we nog extra arbeidskrachten vinden in Vlaanderen?](#) Werk.Focus

<sup>16</sup> De werkzaamheidsgraad van niet-Europese vrouwen (volgens geboorteland, 2016) van 42,6% zou kunnen stijgen tot 60,1%. Bron: Algemene Directie Statistiek – Statistics Belgium EAK (Bewerking Steunpunt Werk)

<sup>17</sup> Verslag ronde tafel 'vrouwen met een migratie-achtergrond' – Commissie Diversiteit, 25 juni 2014

<sup>18</sup> Werkzaamheidsgraad bij 25- tot 64 jarigen naar geboorteland, scholingsniveau en geslacht (2016). Bron: Algemene Directie Statistiek – Statistics Belgium EAK, Eurostat LFS (Bewerking Steunpunt Werk/Departement WSE)

vrouwen met een migratie-achtergrond in Vlaanderen ook de hoogste werkloosheids- (17,6%) en inactiviteitsgraad (57,0%) op. Daarbij is ook belangrijk dat **het aandeel laaggeschoolden bij alle groepen van niet-Belgische origine<sup>19</sup> veel hoger ligt dan bij personen met een Belgische origine**. En dit zowel voor nieuwkomers, personen die hier al langer verblijven als jongeren die hun hele onderwijsloopbaan in België doorbrachten. Op basis van de cijfers uit de Vlaamse herkomstmonitor 2015 blijkt dat het aandeel laaggeschoolde niet-EU-burgers in Vlaanderen vrij hoog ligt in vergelijking met de andere EU15-landen. Enkel België in zijn geheel, Griekenland, Spanje en Italië hebben een groter aandeel laagopgeleide personen geboren buiten de EU<sup>20</sup>.

In het verleden heeft de Commissie Diversiteit relevante aanbevelingen geformuleerd met betrekking tot [hooggeschoolde personen met een migratie-achtergrond](#) en [vluchtelingen](#).

### Competentiegericht loopbaanbeleid met aanpak van structurele drempels

De precaire arbeidsmarktpositie van (laaggeschoolde) vrouwen met een migratie-achtergrond in Vlaanderen is algemeen gekend en erkend. Tot op heden krijgt deze vaststelling echter weinig vertaling in concrete beleidsinitiatieven. De Commissie Diversiteit wil met dit advies op eigen initiatief een eerste aanzet geven tot het **uittekenen van een aantal algemene krijtlijnen van een visie voor een beleid dat beter afgestemd is op laaggeschoolde vrouwen met een migratie-achtergrond**. Daarnaast geven we in dit advies al een **aantal concrete aanbevelingen voor het Vlaamse beleid**.

De Commissie Diversiteit staat achter een **competentiegericht loopbaanbeleid**. De focus ligt daarbij op het versterken van de individuele arbeidsmarktpositie op basis van de eigen competenties en talenten en dat vergt maatwerk. Om evenredige arbeidsparticipatie effectief te bereiken moet er naast deze individuele focus ook plaats zijn voor een **gerichte aanpak van structurele drempels die rechtstreeks of onrechtstreeks gerelateerd zijn aan het behoren tot een bepaalde groep**, waaronder het uitblijven van een uitgewerkt EVC-beleid of de beschikbaarheid van een degelijk professioneel netwerk. Deze drempels verhinderen immers dat talenten van bepaalde groepen ook effectief een plaats krijgen op de Vlaamse arbeidsmarkt waardoor hun potentieel onbenut blijft.

Met dit advies wil de Commissie Diversiteit bijdragen aan een hogere en duurzame participatie van laaggeschoolde vrouwen aan de Vlaamse arbeidsmarkt. Ook voor hen kan een maatgerichte aanpak binnen een competentiegericht loopbaanbeleid belangrijk zijn om hun afstand tot de arbeidsmarkt te overbruggen, bijvoorbeeld via het meer op maat inzetten van arbeidsmarktinstrumenten zoals werkervaringsinitiatieven. Tegelijkertijd is het cruciaal om ook in te zetten op het verder aanpakken van belangrijke structurele drempels. Verschillende actoren zullen daarbij hun verantwoordelijkheid moeten opnemen, blijvend gesensibiliseerd en ondersteund worden, waaronder de laaggeschoolde vrouwen met een migratie-achtergrond zelf, onderwijs, werkgevers, sociale partners, arbeidsmarktintermediaren, collega-werknemers en de Vlaamse Overheid.

<sup>19</sup> [Socio-economische monitor, 2017](#).

<sup>20</sup> [Vlaamse Migratie- en Integratiemonitor 2015](#)

## Op weg naar duurzame inclusieve groei

De Vlaamse sociale partners treden de belangrijkste uitdagingen van de toekomst, waaronder *meer mensen aan de slag in gemiddeld langere loopbanen en meer werkbare jobs*, tegemoet met een **gezamenlijke toekomstvisie gericht op duurzame inclusieve groei**.<sup>21</sup> Deze gezamenlijke toekomstvisie vormt de basis voor voorliggend advies op eigen initiatief. Een inclusief Vlaanderen schept daarbij gelijke kansen en streeft naar evenredige participatie in onderwijs en op de arbeidsmarkt, zorgt voor een toegankelijk, sluitend en kwaliteitsvol aanbod inzake zorg- en dienstverlening en sociale bescherming en geeft ruimte voor zelfontplooiing. In hun gezamenlijke toekomstvisie zien de Vlaamse sociale partners werk als een belangrijke motor voor inclusie en participatie in de samenleving. Ze stellen daarbij onder meer dat<sup>22</sup>:

- ▀ **een beleid gericht op duurzame activering van kansengroepen nodig is.** Daarbij is er ook aandacht vereist voor opleidingskansen op de werkvloer, levenslang leren, kwaliteit van de arbeid, jobs met voldoende carrièreperspectieven, wegwerken van de genderkloof, flankerend beleid om arbeid en gezin te combineren (bv. inzake kinderopvang en ouderenzorg), goede toegang tot gezondheidszorg, enz. Er moet aandacht zijn voor het bereik van de kansengroepen bij arbeidsmarktmaatregelen, inclusief loopbaanbeleid. Bijvoorbeeld het voldoende bereiken van kansengroepen bij stages en werkplekleren is groot belang.
- ▀ **naast werknemerschap<sup>23</sup> ook ondernemerschap<sup>24</sup> belangrijker wordt en moet worden ondersteund**, onder meer door drempels voor ondernemerschap weg te werken.
- ▀ **er nood is aan een diversiteitsbeleid met evenredige arbeidsdeelname als onderliggend streven.** Structurele drempels die verhinderen dat personen uit de kansengroepen een goede plaats op de arbeidsmarkt verwerven, moeten worden aangepakt, o.a. een onvoldoende erkenning van buitenlandse diploma's en het ontbreken van redelijke aanpassingen voor personen met een beperking.

Deze gezamenlijke toekomstvisie gericht op duurzame inclusieve groei vormt de basis voor voorliggend advies op eigen initiatief waarin we de focus leggen op laaggeschoolde vrouwen met een migratie-achtergrond.

<sup>21</sup> SERV (8 februari 2016). [SERV-Platformtekst Vlaanderen 2030 - Een uitgestoken hand](#). Brussel: SERV.

<sup>22</sup> SERV (8 februari 2016). [SERV-Platformtekst Vlaanderen 2030 - Een uitgestoken hand](#). Brussel: SERV.

<sup>23</sup> Werknemerschap houdt onder meer in dat men zichzelf kan positioneren op de arbeidsmarkt en loopbaancompetenties ontwikkelt, dat men zijn rechten en plichten kent, goede arbeidsattitudes kan ontplooiën, zich inschrijft in levenslang leren en zijn/haar vakmanschap onderhoudt door innovatiegerichtheid, creativiteit en verantwoordelijkheid als competenties te ontwikkelen

<sup>24</sup> Ondernemerzin betekent onder meer het vermogen om in een bepaalde situatie kansen te zien en initiatieven te bedenken, creativiteit, samenwerking, zin voor initiatief .... Ondernemerschap betekent onder meer grenzen verleggen, iets nieuws scheppen, iets duurzaam voortbrengen dat tot de kwaliteit van het leven bijdraagt.

## 2 Laaggeschoolde vrouwen met een migratie-achtergrond op de Vlaamse arbeidsmarkt

### 2.1 Afbakening doelgroep

Laaggeschoolde vrouwen met een migratie-achtergrond bevinden zich op het snijpunt van drie assen: gender, etniciteit en geschooldheid. We hanteren daarbij volgende definities:

- Wat betreft migratie-achtergrond hanteert de Commissie Diversiteit de zogenaamde VESOC-definitie van **personen met een migratie-achtergrond** die op 1 april 2003 door de Vlaamse sociale partners en de Vlaamse regering werd vastgelegd. De commissie gaat daarbij uit van de concretisering van deze definitie die in haar advies van 4 juli 2014 naar voor wordt geschoven, namelijk: *'Personen met een huidige nationaliteit of een nationaliteit bij geboorte van een land van buiten de EU15-landen of een persoon van wie minstens één ouder of twee grootouders een huidige nationaliteit of een nationaliteit bij geboorte van een land van buiten de EU15-landen heeft.'*
- De Vlaamse Dienst voor Arbeidsbemiddeling (VDAB) gebruikt de term **laaggeschoolden** voor personen die geen diploma of getuigschrift van het volledig secundair onderwijs hebben behaald. Deze groep omvat ook de werkzoekende personen uit de leertijd en het deeltijds beroepssecundair onderwijs. Personen die bijzonder onderwijs hebben gevolgd vallen ook onder deze definitie. Personen met een buitenlands diploma van het secundair onderwijs dat nog niet als gelijkwaardig werd erkend, vallen hier ook onder.

### 2.2 Positie op de arbeidsmarkt

Op basis van ons gekend en beschikbaar cijfermateriaal schetsen we een beeld van de arbeidsmarktpositie van laaggeschoolde vrouwen met een migratie-achtergrond. We focussen eerst op hun positie binnen het onderwijs (onderdeel 2.2.1) en gaan daarna dieper in op hun arbeidsmarktpositie (onderdeel 2.2.2), inclusief ondernemerschap (onderdeel 2.2.3).

#### 2.2.1 Onderwijsloopbaan

Uit cijfers blijkt dat het aandeel leerlingen met een vreemde nationaliteit in het gewoon kleuter- (10%), lager (9%) en secundair (8%) onderwijs overeenstemt met hun aandeel in de betreffende leeftijdscategorieën.<sup>25</sup> **Kleuterparticipatie** ligt hoog in Vlaanderen maar degenen die niet participeren zijn voornamelijk meisjes en kinderen met een migratie-achtergrond waardoor zij al heel vroeg een grotere kans op school- en taalachterstand hebben<sup>26</sup>

Er zijn grote verschillen wat betreft de startpositie in het secundair onderwijs, de vertegenwoordiging in de verschillende studierichtingen, het vroegtijdig verlaten van het onderwijs zonder kwalificaties en de doorstroom naar hoger onderwijs en de arbeidsmarkt. Op basis van de beschikbare en ons gekende cijfers geven we in dit onderdeel een overzicht van de positie van leerlingen met een migratie-achtergrond bij de start, het doorlopen en het verlaten van

<sup>25</sup> Cijfers voor het schooljaar 2015-2016, uit [VRIND 2017](#)

<sup>26</sup> Actieplan Kleuteronderwijs: <https://onderwijs.vlaanderen.be/nl/elke-dag-kleuteronderwijs-telt>

het secundair onderwijs. Omdat de beschikbare cijfers niet steeds over dezelfde afgebakende groep van leerlingen met een migratie-achtergrond gaan, geven we telkens aan op welke groep de cijfers slaan.

### Vaker schoolse achterstand en meer in de B-stroom<sup>27</sup>

**Leerlingen voor wie Nederlands niet de gezinstaal is lopen vaker schoolse achterstand op.** In het schooljaar 2015-2016 had 4% van de leerlingen voor wie Nederlands niet de gezinstaal is in het laatste jaar van het lager onderwijs al 2 of meer jaar schoolse achterstand opgelopen, terwijl dat voor leerlingen voor wie Nederlands de gezinstaal om 0,5% gaat<sup>28</sup>. In het secundair onderwijs lagen deze cijfers nog hoger: 29% van de leerlingen voor wie Nederlands niet de gezinstaal is had in het 2<sup>de</sup> leerjaar van de 3<sup>de</sup> graad van het gewoon secundair onderwijs 2 of meer jaar schoolse achterstand opgelopen ten aanzien van 7% van de leerlingen voor wie Nederlands de gezinstaal is. Onderzoek<sup>29</sup> toont ook aan dat **meisjes met een migratie-achtergrond in Vlaanderen in vergelijking met meisjes zonder migratie-achtergrond later starten in het secundair onderwijs**. De grootste schoolachterstand wordt vastgesteld bij meisjes met Turkse roots: 52% van hen start het secundair onderwijs met schoolse achterstand.<sup>30</sup>

**Van de kinderen met een Belgische herkomst start minder dan 10% het secundair onderwijs in de B-stroom terwijl dat bij kinderen met een buitenlandse herkomst bijna het dubbele is.**<sup>31</sup> Starten in de B-stroom blijkt erg bepalend voor de verdere schoolloopbaan van kinderen omdat de doorstroom naar de A-stroom zeer klein is. Vooral Turkse en Noord-Afrikaanse meisjes komen in de B-stroom terecht<sup>32</sup>. Bovendien blijkt dat kinderen van laaggeschoolde moeders of inactieve vaders, meertalige kinderen of kinderen met een niet-EU nationaliteit vaker naar de B-stroom worden georiënteerd ook als ze geen vertraging in hun schoolloopbaan hebben opgelopen.<sup>33</sup>

### Vaker in het beroepssecundair en buitengewoon secundair onderwijs

In het secundair onderwijs zijn er duidelijke verschillen naar studierichting. Uit het PISA-onderzoek blijkt dat 15-jarigen zonder een migratie-achtergrond<sup>34</sup> sterker vertegenwoordigd zijn in het ASO en het TSO, terwijl **15-jarigen met een migratie-achtergrond<sup>35</sup> sterker**

<sup>27</sup> De B-klas is een afzonderlijke klas in het eerste leerjaar secundair onderwijs, speciaal voor jongeren die in het basisonderwijs (grote) vertraging (2 jaar of meer) hebben opgelopen. Zij kunnen daarna doorstromen naar het beroepsvoorbereidend leerjaar, maar ook naar het eerste leerjaar A (brugfunctie).

<sup>28</sup> [VRIND 2017](#)

<sup>29</sup> Glorieux, I., Koelet S. & Laurijssen, I. (2011). Gekleurd door het leven. Getuigenissen van jonge Turkse en Marokkaanse vrouwen over hun schooljaren en eerste ervaringen op de arbeidsmarkt. Garant Uitgevers.

<sup>30</sup> Unia (2018). [Diversiteitsbarometer onderwijs](#).

<sup>31</sup> Unia (2018). [Diversiteitsbarometer onderwijs](#).

<sup>32</sup> Unia (2018). [Diversiteitsbarometer onderwijs](#), Glorieux, I., Koelet S. & Laurijssen, I. (2011). Gekleurd door het leven. Getuigenissen van jonge Turkse en Marokkaanse vrouwen over hun schooljaren en eerste ervaringen op de arbeidsmarkt. Garant Uitgevers.

<sup>33</sup> Unia (2018). [Diversiteitsbarometer onderwijs](#).

<sup>34</sup> Leerlingen geboren in België of minstens één van hun beide ouders

<sup>35</sup> Leerlingen geboren in België waarvan beide ouders in een ander land zijn geboren of leerlingen niet geboren in België waarvan beide ouders ook in een ander land zijn geboren. <http://www.pisa.ugent.be/uploads/assets/116/1421145371385-PISA%20IN%20FOCUS%20migratie.pdf>



vertegenwoordigd zijn in het BSO en het BUSO (zie Tabel 1).<sup>36</sup> Waar de oververtegenwoordiging van jongens met een migratie-achtergrond voornamelijk wordt veroorzaakt door een watervaleffect, starten meisjes met een migratie-achtergrond disproportioneel vaker in de B-stroom. Zo starten tussen de 40% en 50% van de meisjes met Turkse of Noord-Afrikaanse achtergrond in de B-stroom.<sup>37</sup> Uit de STEM<sup>38</sup>-monitor 2017 blijkt bovendien dat meisjes over het algemeen minder vaak kiezen voor technische en wetenschappelijke (STEM-)richtingen terwijl de arbeidsmarkt nood heeft aan meer mensen met een STEM-profiel.<sup>39</sup> Maar ook hier zijn er verschillen naargelang migratie-achtergrond: van de meisjes die een ASO-richting volgen kiezen autochtone meisjes vaker wiskundige of wetenschappelijk-georiënteerde richtingen dan meisjes met een migratie-achtergrond<sup>40</sup>.

Tabel 1 % 15-jarigen naar onderwijsvormen in het secundair onderwijs (Vlaanderen, 2012)

	Belgische jongeren	Buitenlandse herkomst
Eerste graad	1,5%	10,9%
ASO	45,3%	27,2%
TSO	30,8%	24,5%
KSO	2,3%	1,3%
BSO	17,7%	31,1%
DBSO	0,3%	0,3%
BUSO	2,1%	4,8%

Bron: PISA-gegevens 2012 - <http://www.pisa.ugent.be/uploads/assets/116/1421145371385-PISA%20IN%20FOCUS%20migratie.pdf>

## Moeilijke doorstroom vanuit OKAN

In Vlaanderen is er een onthaalbeleid voor anderstalige nieuwkomers. Het leren van het Nederlands, het verwerven van competenties en het opbouwen van sociale netwerken staan daarbij centraal om zowel de doorstroomkansen in het onderwijs te verhogen als de sociale integratie van deze jongeren te bevorderen. Uit onderzoek<sup>41</sup> blijkt dat 4,8% van de nieuwkomers na het onthaalonderwijs OKAN in het ASO terecht komt en 21,8% in het BSO. De kans op één

<sup>36</sup> PISA in focus - Migratie (analyses op basis van de PISA-gegevens 2012) <http://www.pisa.ugent.be/uploads/assets/116/1421145371385-PISA%20IN%20FOCUS%20migratie.pdf>

<sup>37</sup> Technische nota barometer diversiteit onderwijs

<sup>38</sup> STEM is een internationaal letterwoord dat staat voor een waaier aan technologische, technische, exact-wetenschappelijke en wiskundige opleidingen en beroepen.

<sup>39</sup> <https://www.vlaanderen.be/nl/publicaties/detail/stem-monitor-2017>

<sup>40</sup> Technische nota barometer diversiteit onderwijs

<sup>41</sup> Van Avermaet, P., Derluyn, I., De Maeyer, S., Vandommele G., & Van Gorp, K., [Cartografie en analyse van het onthaalonderwijs voor anderstalige nieuwkomers en OKAN-leerlingen. Het onthaalonderwijs voor anderstalige nieuwkomers en OKAN-leerlingen in kaart brengen en kritisch analyseren](#). Eindrapport, januari 2017.

jaar achterstand voor OKAN-leerlingen ligt op 42%. Ook de kans op een B-attest en zittenblijven ligt veel hoger voor OKAN-leerlingen.<sup>42</sup>

### Oververtegenwoordigd in vroegtijdig schoolverlaten

Vroegtijdig schoolverlaten waarbij jongeren onder de 24 jaar het secundair onderwijs nog niet hebben voltooid en niet langer aan onderwijs of training deelnemen, is een belangrijk probleem. Deze jongeren hebben meer kans om in de werkloosheid en armoede terecht te komen, hebben meer kans op mentale aandoeningen, hebben een lagere levensverwachting ... en de maatschappij mist belastinginkomsten, staat in voor hogere uitgaven op vlak sociale zekerheid, lagere politieke en civiele participatie, ...<sup>43</sup> Het percentage vroegtijdig schoolverlaten in Vlaanderen lag in 2016 op 6,8%. Vlaanderen scoort daarmee reeds onder de Europese doelstelling van 10% en heeft een meer ambitieuze doelstelling vastgelegd om het vroegtijdig schoolverlaten in Vlaanderen tegen 2020 te verlagen tot 4,3% (Pact2020). De verschillen in onderwijsprestaties naargelang herkomst zijn in Vlaanderen echter zeer groot en dat zowel voor nieuwkomers, personen die al langer in Vlaanderen verblijven als personen van de tweede generatie die hun hele onderwijsloopbaan in Vlaanderen doorbrachten<sup>44</sup>. Dat zien we ook weerspiegeld in de cijfers op basis van een aantal leerlingenkenmerken. Zo ligt het percentage vroegtijdig schoolverlaten veel hoger voor jongeren voor wie Nederlands niet de gezinstaal is (22,1%), jongeren met een niet-Belgische EU-nationaliteit (23,9%), jongeren met een niet-EU-nationaliteit (38,4%) en jongeren waarvan de moeder een opleidingsniveau enkel lager onderwijs heeft (18,3%).

Tabel 2 % ongekwalificeerde uitstroom 18-24 jarigen naar geboorteregio (Vlaanderen, 2016)

	Jongens	Meisjes	totaal
<b>Belgische</b>	7,4%	3,9%	5,7%
<b>EU15</b>	2,5%	10,4%	6,5%
<b>Niet-EU15</b>	25,2%	17,8%	21,4%
<b>Totaal</b>	8,5%	5,1%	6,8%

Bron: Algemene Directie Statistiek, EAK, Eurostat LFS (Bewerking Steunpunt Werk/Departement WSE)

**Meisjes met een migratie-achtergrond zijn oververtegenwoordigd in deze ongekwalificeerde uitstroom: 17,8% van de meisjes met een migratie-achtergrond verlaat het onderwijs zonder diploma secundair onderwijs ten aanzien van 3,9% van de meisjes zonder migratie-achtergrond.** Voor jongens met een migratie-achtergrond (niet-EU15) ligt dat percentage nog hoger: een kwart van hen (25,2%) verlaat het onderwijs vroegtijdig. Jongeren met een migratie-achtergrond (niet-EU15) komen dan ook vaker dan Belgische jongeren als laaggeschoolde op de arbeidsmarkt en **betreden de arbeidsmarkt vanuit een moeilijker**

<sup>42</sup> Eén jaar na het OKAN-onderwijs is de kans op zittenblijven groter dan bij niet-OKAN leerlingen: 13% in de 1ste graad t.o.v. 1-3% en 20% in de 2e graad t.o.v. 5-7%. OKAN-leerlingen hebben ook een grotere kans op een B-attest: in de 2e graad ASO-TSO haalt slechts 50% een A-attest t.o.v. 80-90%.

<sup>43</sup> De Witte, K. & Hindriks, J. (2017). De geslaagde school. Gent: Itenera Institute.

<sup>44</sup> Zie bijvoorbeeld cijfers uit de [socio-economische monitoring 2017](#)



**startpositie.** Van de laaggeschoolde meisjes is 32% 1 jaar na het verlaten van de school nog steeds werkloos.<sup>45</sup>

### Beperktere doorstroom naar het hoger onderwijs

Na het behalen van het secundair diploma stroomt een deel van de leerlingen door naar het hoger onderwijs. **Leerlingen met een migratie-achtergrond die in Vlaanderen hun secundair onderwijs hebben afgerond stromen in beperktere mate door naar het hoger onderwijs dan leerlingen zonder migratie-achtergrond.** Van de leerlingen die in 2015 hun diploma secundair onderwijs behaalden stroomden 7 van de 10 leerlingen met een Belgische nationaliteit door naar het hoger onderwijs, terwijl slechts de helft van de niet-Belgen doorstroomde.<sup>46</sup>

### Aansluiting onderwijs-arbeidsmarkt verloopt moeilijker

Een vlotte overgang van onderwijs naar arbeidsmarkt is erg belangrijk voor de verdere loopbaan van jongeren.<sup>47</sup> De aansluiting tussen onderwijs en arbeidsmarkt verloopt moeizamer voor jongeren met een migratie-achtergrond. Uit cijfers van de socio-economische monitoring blijkt dat jongeren met een Belgische herkomst na het afronden van hun schoolloopbaan vlotter doorstromen naar een eerste job. Na hun inschrijving voor een inschakelingstijd hebben Belgische jongeren gemiddeld 3 maanden nodig om een eerste job te vinden, terwijl jongeren uit een ander EU15-land gemiddeld 6 maanden nodig hebben. Jongeren uit een niet-EU15-land hebben gemiddeld 9 maanden nodig, met uitzondering van jongeren afkomstig uit 'overig Afrika' die 12 maanden nodig hebben<sup>48</sup>.

Ander onderzoek<sup>49</sup> toont aan dat gender een belangrijke rol speelt als het gaat over de herkomstkloof in de aansluiting tussen onderwijs en arbeidsmarkt. Zo blijkt **onder laaggeschoolden dat mannen met een Belgische herkomst ongeveer 30% meer kans hebben om drie maanden na het afronden van het secundair onderwijs aan het werk te zijn dan mannen met een Turkse of Marokkaanse herkomst, terwijl dat bij vrouwen ongeveer 60% is.** Wanneer de sociaaleconomische achtergrond in rekening wordt gebracht veranderen deze werkzaamheidskloven naar migratie-achtergrond haast niet. In de literatuur wordt het sterker vasthouden aan een traditionele rolverdeling bij personen met een migratie-achtergrond als mogelijke verklaring naar voor geschoven. Wanneer de sociaaleconomische achtergrond in rekening wordt gebracht, blijkt dat er weinig verschillen zijn naar migratie-achtergrond inzake de leeftijd waarop het eerste kind wordt geboren maar wel in de leeftijd van het eerste huwelijk.<sup>50</sup> Andere verklaringen worden gezocht in mogelijke opvattingen die bij

<sup>45</sup> [VDAB \(2017\). STEMmig de toekomst in. Werkzoekende schoolverlaters in Vlaanderen.](#)

<sup>46</sup> Cijfers uit [VRIND 2017](#)

<sup>47</sup> Zie o.a. [Ghirelli, C. \(2015\). Scars of early non-employment for low educated youth: evidence and policy lessons form Belgium. IZA Journal of European Labor Studies, Germany.](#)

<sup>48</sup> [Socio-economische monitoring 2017](#)

<sup>49</sup> [Baert, S., Heiland, F. & Korenman, S. \(2014\). Native-Immigrant Gaps in Educational and School-to-Work Transitions in the Second Generation: The Role of Gender and Ethnicity. IZA, Discussion Paper Series.](#)

<sup>50</sup> idem

aanwervingsverantwoordelijken leven over het sterker vasthouden aan traditionele genderrollen bij personen met een migratie-achtergrond en hun aanwervingsgedrag mogelijk mee sturen.<sup>51</sup>

## 2.2.2 Sterk ondervertegenwoordigd op de arbeidsmarkt

In 2016 lag de werkzaamheidsgraad van laaggeschoolde vrouwen met een migratie-achtergrond (EU15-criterium) in Vlaanderen op 35,4% (zie Tabel 2). Laaggeschoolde vrouwen met een migratie-achtergrond zijn daarmee veel minder vertegenwoordigd op de Vlaamse arbeidsmarkt dan laaggeschoolde mannen met een migratie-achtergrond (60,5%), laaggeschoolde vrouwen van Belgische herkomst (43,0%) en midden- en hooggeschoolde vrouwen met een migratie-achtergrond (respectievelijk 55,2% en 57,1%).

### Herkomstkloof bij vrouwen het grootst

De werkzaamheidskloof geeft het verschil aan tussen de werkzaamheidsgraad van personen geboren in België en die van personen geboren buiten de EU-15. In 2016 bedroeg de werkzaamheidskloof tussen personen geboren in België (73,4%) en personen geboren buiten de EU15 (47,7%) in Vlaanderen 25,7 procentpunten. In Tabel 3 splitsen we de werkzaamheidskloof naar herkomst verder op naar gender en opleidingsniveau. Zo bedraagt de werkzaamheidskloof tussen laaggeschoolde vrouwen in België geboren (43,0%) en laaggeschoolde vrouwen geboren buiten de EU15 (35,4%) 7,6 procentpunten. Uit Tabel 3 blijkt dat de werkzaamheidskloof groter is bij vrouwen en ook oploopt naarmate personen hoger geschoold zijn.

**Tabel 3 Werkzaamheidskloof (in procentpunt) tussen personen (25-64 jarigen) geboren in België en personen geboren buiten EU15 (Vlaams Gewest, 2016)**

	Laag	Midden	Hoog
Man	-1,6	7,5	12,8
Vrouw	7,6	16,5	31,0

Bron: Algemene Directie Statistiek – Statistics Belgium EAK, Eurostat LFS, bewerking door Steunpunt WSE en eigen bewerking

In Europees perspectief vertoont België de grootste werkzaamheidskloof tussen personen met en zonder migratie-achtergrond (niet-EU) en vooral bij vrouwen.<sup>52</sup> **In vergelijking met de andere Europese landen<sup>53</sup> scoort Vlaanderen bovengemiddeld wat betreft de werkzaamheidsgraad van vrouwen geboren in het land van verblijf, maar zeer slecht wat betreft de werkzaamheidsgraad van vrouwen geboren buiten de EU (EU15- en EU28-criterium).** Voor vrouwen geboren buiten de EU15 scoren enkel Frankrijk, Griekenland, Kroatië en de andere gewesten slechter, voor vrouwen geboren buiten de EU28 enkel de andere gewesten in België.

<sup>51</sup> idem

<sup>52</sup> Corluy, V. (2014). Labour market outcomes and trajectories of immigrants in Belgium. Universiteit Antwerpen.

<sup>53</sup> <http://www.steunpuntwerk.be/vlaanderen-binnen-europa>

Tabel 4 Werkzaamheid-, Werkloosheid<sup>54</sup>- en inactiviteitsgraad<sup>55</sup> bij 25- tot 64 jarigen naar geboorteland, scholingsniveau en geslacht (2016)

	Totaal			Man			Vrouw			
	BE	EU15	niet-EU15	BE	EU15	niet-EU15	BE	EU15	niet-EU15	
laag	werkloosheidsgraad	6,1%	9,1%	16,5%	5,7%	3,4%	15,8%	6,6%	16,5%	17,6%
	werkzaamheidsgraad	51,5%	50,1%	47,6%	58,9%	63,8%	60,5%	43,0%	37,7%	35,4%
	inactiviteitsgraad	45,1%	44,9%	43,0%	37,5%	33,9%	28,1%	54,0%	54,8%	57,0%
midden	werkloosheidsgraad	3,4%	6,4%	11,8%	3,4%	5,2%	11,3%	3,4%	8,1%	12,6%
	werkzaamheidsgraad	78,2%	72,1%	65,6%	83,7%	81,0%	76,2%	71,7%	61,8%	55,2%
	inactiviteitsgraad	19,0%	23,0%	25,6%	13,4%	14,6%	14,1%	25,7%	32,7%	36,9%
hoog	werkloosheidsgraad	1,8%	4,6%	11,4%	1,6%	5,4%	8,0%	1,9%	3,9%	14,6%
	werkzaamheidsgraad	89,0%	84,6%	65,7%	90,1%	86,7%	77,3%	88,1%	82,6%	57,1%
	inactiviteitsgraad	9,4%	11,4%	25,8%	8,4%	8,4%	16,0%	10,2%	14,1%	33,1%

Bron: Algemene Directie Statistiek – Statistics Belgium EAK, Eurostat LFS (Bewerking Steunpunt Werk/Departement WSE)

<sup>54</sup> De werkloosheidsgraad wordt berekend door het aantal werkzoekenden te delen door de som van het aantal werkenden en het aantal werkzoekenden. De inactieven worden hierbij dus buiten beschouwing gelaten. Zo geldt voor laaggeschoolde vrouwen met een migratie-achtergrond (niet-EU15) dat 17,8% van hen die zich actief op de arbeidsmarkt aanbieden (werkzoekenden en werkenden) werkloos is.

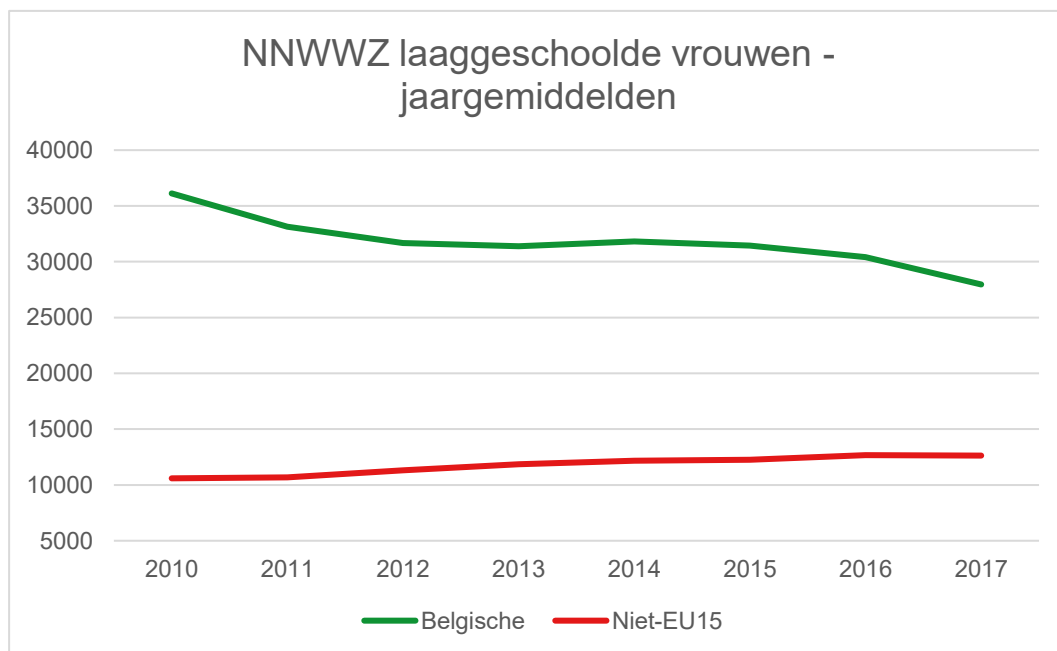
<sup>55</sup> De werkzaamheidsgraad en de inactiviteitsgraad worden, in tegenstelling tot de werkloosheidsgraad, gemeten als aandeel ten aanzien van de totale bevolking. De werkloosheids-, werkzaamheids-, en inactiviteitsgraad van een specifieke groep sommeren dus niet tot 100%.

### Sterk vertegenwoordigd in werkloosheid en inactiviteit

Ook op het vlak van werkloosheid is er een duidelijke kloof tussen personen met en zonder migratie-achtergrond (zie Tabel 2). In 2016 lag de werkloosheidsgraad van laaggeschoolde vrouwen met een migratie-achtergrond (EU15-criterium) in Vlaanderen op 17,6%. Laaggeschoolde vrouwen met een migratie-achtergrond zijn daarmee in Vlaanderen veel sterker vertegenwoordigd in de werkloosheid dan laaggeschoolde vrouwen van Belgische herkomst (6,6%) en midden- en hooggeschoolde vrouwen met een migratie-achtergrond (respectievelijk 12,6% en 14,6%). Ook in vergelijking met laaggeschoolde mannen met een migratie-achtergrond (15,8%) tekenen ze een hogere werkloosheidsgraad op. **We stellen ook (zie Tabel 4) vast dat de lage werkzaamheidsgraad van laaggeschoolde vrouwen met een migratie-achtergrond in vergelijking met laaggeschoolde Belgische vrouwen in grote mate te wijten is aan een hogere werkloosheidsgraad bij de vrouwen met een migratie-achtergrond.**

Op basis van de Arvastat-gegevens van de VDAB kunnen we de evolutie van het aantal niet-werkende werkzoekenden (jaargemiddelden) opgedeeld naar geslacht, migratie-achtergrond en opleidingsniveau in beeld brengen. Tussen 2010 en 2017 is er een stijging van het aantal NWWZ laaggeschoolde vrouwen met een migratie-achtergrond van 10.594 tot 12.643 (een stijging van 19,3%). In diezelfde periode daalde het aantal NWWZ laaggeschoolde Belgische vrouwen van 36.123 naar 27.963 (een daling van 22,6%).

**Figuur 1** Evolutie van het aantal niet-werkende werkzoekenden (jaargemiddelden) naar geslacht, opleidingsniveau en migratie-achtergrond voor 2010 tot en met 2017.



Bron: Arvastat VDAB

Laaggeschoolde vrouwen met een migratie-achtergrond (EU15-criterium) zijn in Vlaanderen sterk vertegenwoordigd in de inactiviteit (57,0%, zie Tabel 2). De inactiviteitsgraad van deze groep ligt daarbij een stuk hoger dan bij laaggeschoolde mannen met een migratie-achtergrond (28,1%) en dan midden- en hooggeschoolde vrouwen met een migratie-achtergrond (respectievelijk 36,9% en 33,1%). Het verschil met laaggeschoolde Belgische vrouwen is veel kleiner (54,0%). Er is wel een verschil naar type inactiviteit (zie Tabel 4). Laaggeschoolde vrouwen geboren in een niet-

EU15-land zijn in vergelijking met laaggeschoolde vrouwen geboren in België of in een EU15-land veel meer terug te vinden in de categorie 'huisvrouw' en veel minder in de categorieën 'arbeidsongeschikt', 'op brugpensioen' en 'gepensioneerd'.

Tabel 5 % laaggeschoolde vrouwen (25- tot 64-jarigen) in inactiviteit binnen het Vlaamse Gewest naargelang geboorteland en type inactiviteit.

Type inactiviteit	België	EU15	Niet-EU15
Leerling / student/ in beroepsopleiding	0,6%	2,2%	0,3%
Huisvrouw	28,3%	40,3%	66,5%
Arbeidsongeschikt	33,2%	30,4%	17,6%
Werkloos <sup>56</sup>	7,1%	8,2%	7,8%
Op brugpensioen / Terbeschikkingstelling voorafgaand op pensioen	6,0%	1,8%	-
Gepensioneerd / vervroegd pensioen	23,3%	17,2%	4,5%
Andere	1,6%	-	3,3%
Totaal aantal	149.369	7.943	43.493

Bron: Algemene Directie Statistiek – Statistics Belgium EAK, Eurosta LFS (Bewerking Steunpunt Werk/Departement WSE)

Op huishoudniveau brengt de werkintensiteit het aantal volwassenen in het gezin dat aan het werk is en hun arbeidsregime in rekening. De werkintensiteit kan daarbij variëren van 0 waarbij geen enkel volwassen lid van het gezin aan het werk is, tot 1 waarbij alle volwassen leden van het gezin voltijds werken. **Het aandeel gezinnen met een zeer lage werkintensiteit (0,2 of lager) ligt veel lager bij personen met een Belgische herkomst (8%) dan bij personen met een EU-herkomst (21%) en niet-EU-herkomst (27%).** Dit is belangrijk gezien uit onderzoek blijkt dat de kans dat een jonge schoolverlater werk vindt, toeneemt naarmate er meer wordt gewerkt binnen het gezin.<sup>57</sup>

### Oververtegenwoordigd in de potentiële arbeidsreserve

De potentiële arbeidsreserve is de groep van personen die mits een gerichte ondersteuning ruimer inzetbaar zijn dan nu het geval is.<sup>58</sup> Er zijn geen aparte cijfers beschikbaar over het aandeel

<sup>56</sup> De onderverdeling naar inactiviteit is gebaseerd op de subjectieve ervaring van respondenten van de EAK-enquête. Het subtype 'werkloos' bevat de personen die niet vallen onder de EAK-definitie van werkloosheid (m.n. tijdens de laatste 4 weken naar werk hebben gezocht en beschikbaar zijn om binnen de 2 weken te beginnen werken), maar zichzelf wel als werkloos beschouwen. Bijvoorbeeld omdat ze de afgelopen maand niet hebben gesolliciteerd omwille van het volgen van een opleiding of om andere redenen niet binnen de 2 weken beschikbaar zijn.

<sup>57</sup> [Steunpunt Werk. Zien werken doet werken. Over het belang van opgroeien in gezinnen waar gewerkt wordt. Werk.Focus, 31 januari 2017.](#)

<sup>58</sup> In 2011 ging het in Vlaanderen over 166 800 personen die op dat moment niet bij de beroepsbevolking werden ondergebracht (4% van alle 15- tot 64-jarigen). Vooral de vrouwen en de kansengroepen zijn oververtegenwoordigd bij de potentiële arbeidsreserve. Dit duidt er op dat zij relatief minder efficiënt ingezet worden op de arbeidsmarkt dan de andere groepen. Zie [Soubron, Herremans, & Sels, 2013](#)

vrouwen met een migratie-achtergrond in de potentiële arbeidsreserve in Vlaanderen<sup>59</sup>. Wel blijkt dat zowel vrouwen<sup>60</sup> als personen met een migratie-achtergrond<sup>61</sup> oververtegenwoordigd zijn in de groepen die nog aangeboord kunnen worden om het arbeidsaanbod te verruimen. Het Steunpunt Werk berekende de impact op de werkzaamheidsgraad wanneer zou worden ingezet op het aanspreken van deze potentiële arbeidsreserve in Vlaanderen. Gezien vrouwen met een migratie-achtergrond een lage werkzaamheidsgraad combineren met een oververtegenwoordiging in de potentiële arbeidsreserve is er bij deze groep nog een grote progressiemarge: **de werkzaamheidsgraad van vrouwen met een migratie-achtergrond (niet-Europees) zou met 17,5 procentpunt kunnen stijgen door in te zetten op de potentiële arbeidsreserve bij 20-64-jarigen.**<sup>62</sup>

**Uit het geheel van bovenstaande cijfers komt naar voor dat meisjes met een migratie-achtergrond al een moeilijker start kennen in het onderwijs die doorheen de schoolloopbaan verder toeneemt. De aansluiting tussen onderwijs en arbeidsmarkt verloopt ook moeizamer. De arbeidsmarktpositie van laaggeschoolde vrouwen met een migratie-achtergrond is in Vlaanderen bijzonder precair. Vooral niet-westerse migranten worden veel meer geconfronteerd met aanzienlijke armoederisico's.**<sup>63</sup>

### 2.2.3 Ondernemerschap

Cijfers van de Vlaamse Herkomstmonitor 2015 geven aan dat **het aantal zelfstandige ondernemers met een migratie-achtergrond (de persoon zelf en/of één of beide ouders zijn buiten EU geboren) tussen 2010 en 2015 is toegenomen met 33,0%.**<sup>64</sup> Voor personen met een niet-Belgische Europese herkomst was de stijging 16,5%. De groei was relatief gezien sterker onder de tweede generatie (+42,0%, +1.600) dan onder de eerste generatie (+30,5%, +4.100).

Op basis van de herkomstmonitor blijkt dat zelfstandigen met een niet-EU-herkomst nog vaker vertegenwoordigd zijn in de horeca, de kleinhandel en de transport, logistiek en post dan zelfstandigen met een Belgische herkomst. Uit kwalitatief onderzoek<sup>65</sup> blijkt dat personen met een migratie-achtergrond in Vlaanderen de laatste jaren anders zaken zijn gaan doen. Waar deze

<sup>59</sup> Soubron, M., Herremans, W. & Sels, L. (2013). [De potentiële arbeidsreserve in kaart gebracht](#). Steunpunt WSE.

<sup>60</sup> 64,4% van de ondertewerkgestelde arbeidskrachten zijn vrouwen terwijl het aandeel vrouwen in de totale beroepsbevolking 45,9% is. De ondertewerkstelling van vrouwen situeert zich vooral in deeltijdse banen. Ook bij de potentiële arbeidsreserve bij de niet-beroepsactieven nemen vrouwen de overhand: 54,4% van de latente arbeidsreserve zijn vrouwen en 72,7% van de andere inzetbare niet-beroepsactieven zijn vrouwen.

<sup>61</sup> In vergelijking met hun aandeel in de totale beroepsbevolking (2,7%) zijn personen met een migratie-achtergrond (o.b.v. nationaliteit met opsplitsing in Europees/niet-Europees) oververtegenwoordigd onder de groep van actieve werklozen (9,8%), de latente arbeidsreserve (9,9%) en andere inzetbare niet-actieven (7,1%).

<sup>62</sup> De werkzaamheidsgraad van niet-Europese vrouwen (volgens geboorteland, 2016) van 42,6% zou kunnen stijgen tot 60,1%. Bron: Algemene Directie Statistiek – Statistics Belgium EAK (Bewerking Steunpunt Werk)

<sup>63</sup> In de studie van Corluy (2014). Labour market outcomes and trajectories of immigrants in Belgium. Universiteit Antwerpen) komt de precare arbeidsmarktpositie van vrouwen met een migratie-achtergrond op basis van meer uitgebreide en diepgaandere analyses duidelijk naar voor.

<sup>64</sup> [Vlaamse herkomstmonitor 2015](#)

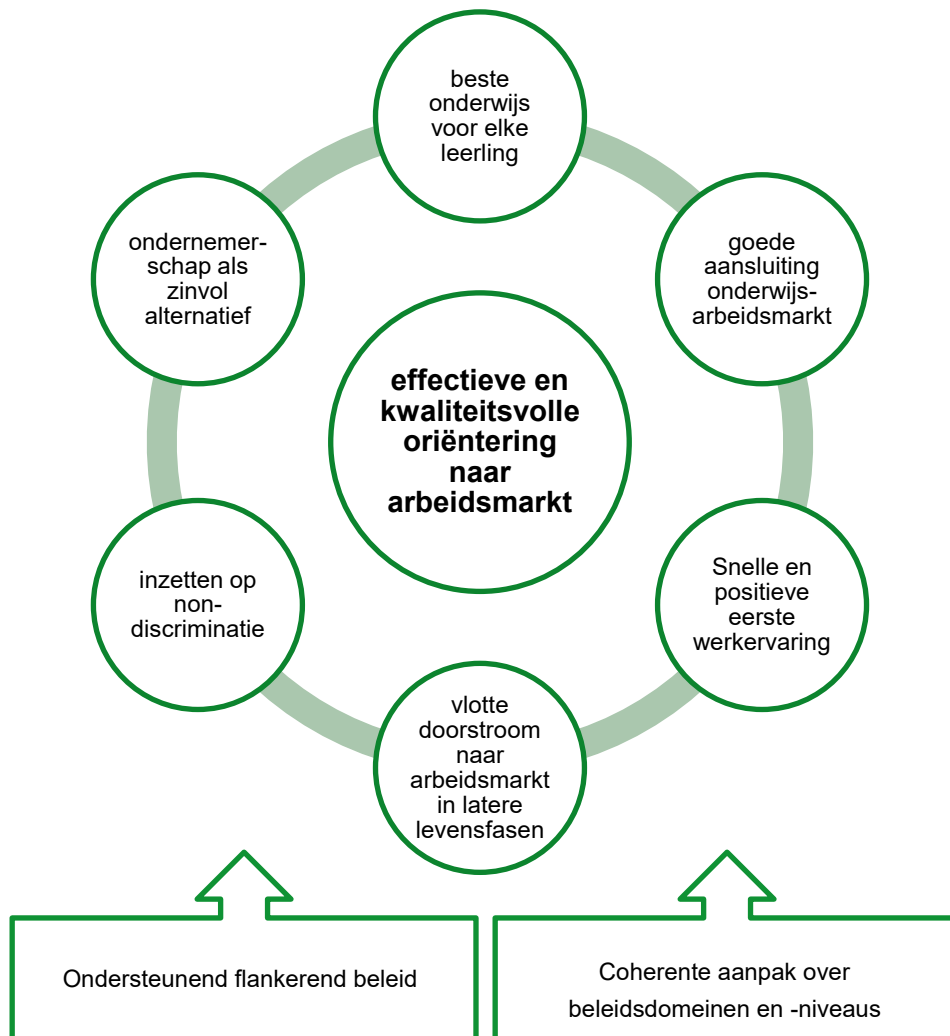
<sup>65</sup> Lens, D., Michielsen, J., Timmermans C. & Zanoni, P. (2015). [Superdivers ondernemerschap in Antwerpen. Een vervolgstudie van zelfstandigen met een niet-EU-herkomst](#). Steunpunt Inburgering en Integratie.

groep zich vroeger vooral richtte op meer laagdrempelige sectoren zoals de horeca en handel is dat nu veel meer in de financiële en vastgoedsector en met een 'scherpere businessmentaliteit'.

### 3 Aanbevelingen

De focus van dit advies ligt op laaggeschoolde vrouwen met een migratie-achtergrond. De commissie wijst op de diversiteit binnen deze groep: meisjes van de tweede generatie die in Vlaanderen hun schoolloopbaan doorlopen, jonge vrouwelijke nieuwkomers, vrouwen met een migratie-achtergrond die al geruime tijd in België wonen, enzovoort. Om een betere arbeidsmarktparticipatie van laaggeschoolde vrouwen met een migratie-achtergrond te realiseren moeten we inzetten op **effectieve en kwaliteitsvolle oriëntering naar de arbeidsmarkt** van deze groep.

Figuur 2 Overzicht focus van aanbevelingen



De groep van personen met een migratie-achtergrond in Vlaanderen is een jonge bevolking. In 2013 was meer dan een derde (36,9%, 233.300 personen) van de bevolking met een niet-EU-herkomst en meer dan een kwart (26,7%, 144.000 personen) van de bevolking met een niet-Belgische EU-herkomst jonger dan 18 jaar, terwijl dit bij personen met een Belgische herkomst



slechts gaat om 16,6% (864.500 personen)<sup>66</sup>. Deze jongeren zullen de komende twee decennia de arbeidsleeftijd bereiken. Daarom focussen we in dit advies eerst op de preventieve rol van onderwijs (onderdeel 3.1): zoveel mogelijk meisjes met een migratie-achtergrond moeten het Vlaamse onderwijs verlaten met de juiste kwalificaties voor een goede startpositie op de arbeidsmarkt. Daarbij moet ook ingezet worden op een goede aansluiting van onderwijs naar arbeidsmarkt. Een effectieve en kwaliteitsvolle oriëntering van laaggeschoolde vrouwen met een migratie-achtergrond naar de Vlaamse arbeidsmarkt moet daarnaast inzetten op een snelle en positieve werkervaring voor vrouwelijke nieuwkomers (onderdeel 3.2.1), een vlotte doorstroom naar de arbeidsmarkt in latere levensloofasen van deze vrouwen (onderdeel 3.2.2) en het ondersteunen van ondernemerschap als zinvol alternatief (onderdeel 3.2.3). Dit alles kan maar resulteren in een effectieve en kwaliteitsvolle oriëntering van laaggeschoolde vrouwen met en migratie-achtergrond naar de arbeidsmarkt als ook wordt ingezet op een ondersteunend flankerend beleid (onderdeel 3.2.4) en een krachtdadige aanpak van discriminatie (onderdeel 3.2.5).

### 3.1 Sterk inzetten op de preventieve rol van het onderwijs

De schoolloopbaan van jongeren vormt een belangrijke basis voor hun verdere werkloopbaan. Het is belangrijk om jongeren te stimuleren in het behalen van een diploma secundair onderwijs gezien dat hun kansen op de arbeidsmarkt aanzienlijk verhoogt. Uit cijfers (zie onderdeel 2.2.1) blijkt dat meisjes met een migratie-achtergrond in Vlaanderen sterk vertegenwoordigd zijn in de groep van vroegtijdige schoolverlaters. Bovendien zijn ze ondervertegenwoordigd in richtingen die voorbereiden op hoger onderwijs, kiezen ze minder vaak voor STEM-studierichtingen, behalen ze vaak een diploma binnen een richting die weinig kansen biedt op de Vlaamse arbeidsmarkt en stromen ze minder vaak door naar het hoger onderwijs. Dit maakt dat meisjes met een migratie-achtergrond in Vlaanderen het onderwijs vaak verlaten als laaggeschoolden en/of met kwalificaties met minder kansen op de arbeidsmarkt.

Er zijn verschillende mechanismen die maken dat meisjes met een migratie-achtergrond niet altijd de meest optimale studiekeuze (kunnen) maken. School- en studiekeuze en advies verlopen nog te vaak ondoordacht en op basis van stereotypen. Onderzoek toont aan dat stereotiepe beeldvormingen ook zorgen voor een bias in de oriënteringsadviezen van leerkrachten ten opzichte van meisjes en personen met een migratie-achtergrond (zie ook onderdeel 3.2.5)<sup>67</sup>. Ook de thuissituatie heeft een belangrijke impact. Zo hebben kinderen wiens ouders de werking van het onderwijssysteem kennen en hun kinderen in hun studiekeuze kunnen begeleiden betere kansen op school<sup>68</sup>. Onderzoek toont ook aan dat een gebrek aan (hoge) verwachtingen een belangrijke rol kan spelen, zowel bij de leerlingen zelf als onderwijzend personeel en ouders. Zo blijkt dat leerlingen die verwachten naar de universiteit te gaan een lagere kans op vroegtijdig schoolverlaten hebben dan jongeren die verwachten enkel hun middelbaar af te werken<sup>69</sup>.

<sup>66</sup> [Vlaamse herkomstmonitor 2015](#)

<sup>67</sup> Unia (2018). [Diversiteitsbarometer onderwijs](#).

<sup>68</sup> De Witte, K. & Hindriks, J. (2017). De geslaagde school. Gent: Itenera Institute.

<sup>69</sup> Idem



De overgang van het basis- naar het secundair onderwijs gaat samen met een periode in het leven waarin identiteitsontwikkeling centraal staat. Jongeren met een migratie-achtergrond hebben daarbij een aantal extra ontwikkelingsstaken, waaronder het integreren van twee culturele achtergronden. Onderzoek toont aan dat een goede relatie tussen leerkracht en leerling een belangrijke positieve impact heeft, onder meer op de motivatie van leerlingen<sup>70</sup>, hun zelfbeeld<sup>71</sup> en het werken aan hun eigen toekomst<sup>72</sup>. Bovendien blijkt dat de invloed van deze relatie op leren juist groter wordt met de leeftijd van de leerlingen.<sup>73</sup> Dit wijst op het belang van een emotioneel en sociaal positief schoolklimaat waarin het belang van zorgzame en ondersteunende relaties tussen leerkrachten en leerlingen wordt ondersteund.<sup>74</sup>

## Aanbevelingen

**De commissie vindt het belangrijk om sterk in te zetten op de preventieve rol die onderwijs kan vervullen voor de arbeidsmarktpositie van vrouwen met een migratie-achtergrond** en vraagt om in te zetten op uitgebouwde studiekeuzebegeleiding met aandacht voor kansengroepen. Voor de commissie zijn zowel studiekeuze als vroegtijdig schoolverlaten veel meer dan een schools probleem en vergen ze een goede aanpak en samenwerking op verschillende terreinen en door verschillende stakeholders. De commissie doet volgende aanbevelingen:

### Kwaliteit van het onderwijs

- Onderzoek toont aan dat de schoolloopbaan in het lager onderwijs een belangrijke basis vormt bij de overgang naar het secundair onderwijs<sup>75</sup>. De commissie wijst op het belang van een kwalitatief zorg- en remediëringsbeleid in het basisonderwijs.
- De commissie vindt het positief dat het Vlaams Actieplan Vroegtijdig Schoolverlaten focust op samenwerking over de beleidsdomeinen heen om het aantal vroegtijdige schoolverlaters terug te dringen. De Commissie Diversiteit onderschrijft de stelling van de SERV<sup>76</sup> dat de eerste en globale doelstelling van een aanpak die schooluitval moet voorkomen, is dat **scholen een plek zijn waar jongeren graag naar toe komen omdat er kwaliteitsvol**

<sup>70</sup> Roorda, D.L., Verschuereen, K., Vanraeyveldt, C., Van Craeyvelt, S., & Colpin, H. (2014). Teacher-child relationships and behavioural adjustment: Transactional links for preschool boys at risk. *Journal of School Psychology*, 52, 495–510.

<sup>71</sup> Reddy, R., Rhodes, J.E. & Muhall, P. (2003). The influence of teacher support on student adjustment in the middle school years: a latent growth curve study. *Developmental Psychopathology*, Winter, 15(1): 119-38.

<sup>72</sup> De Laet, S., Doumen, S., Vervoort, E., Colpin, H., Van Leeuwen, K., Goossens, L. & Verschuereen, K. (2014). Transactional links between teacher-child relationship quality and perceived versus sociometric popularity: a three-wave longitudinal study. *Child Development*, July/August 2014, 85(4), 1647-1662.

<sup>73</sup> Roorda, D. L., Koomen, H. M. Y., Spilt, J. L., & Oort, F. J. (2011). The influence of affective teacher-student relationships on students' school engagement and achievement: a meta-analytic approach. *Review of Educational Research*, 81(4), 493-529.

<sup>74</sup> Hamre BK and Pianta RC. 2006. Student-teacher relationships. In: Bear GC, Minke KM, editors. *Children's needs III: Development, prevention, and intervention*. National Association of School Psychologists; Washington, DC, pp. 59–71.

<sup>75</sup> Dockx, J., De Fraine, B. & Stevens, E. (2017). De rol van de eerdere schoolloopbaan bij de overgang naar het secundair onderwijs. *Steunpunt Onderwijs en Onderzoek*, Gent.

<sup>76</sup> [Advies Samen tegen schooluitval](#), SERV, 28 september 2015 (pg. 8-9) (zie ook andere adviezen over de modernisering van het secundair onderwijs: Advies [Modernisering secundair onderwijs: maatregelen basisonderwijs en eerste graad](#), 21 september 2016; Advies [Modernisering secundair onderwijs, het addendum](#), 27 februari 2017)

**onderwijs wordt geboden en ze er dus erkenning en begeleiding op maat krijgen, er uitgedaagd en geprikkeld worden, er zich kunnen uit- en inleven en er perspectieven voor de toekomst leren zien.** Het realiseren van de doelstelling om alle jongeren een (onderwijs)kwalificatie te doen halen zal daar van afhangen.

- De commissie onderschrijft de doelstellingen die voor de modernisering van het secundair onderwijs naar voor worden geschoven, zijnde **het best mogelijke onderwijs bieden op maat van de talenten, interesses en mogelijkheden van elke leerling**. Studiekeuzes moeten daarbij weloverwogen zijn en onafhankelijk van de sociaaleconomische of sociaal-culturele situatie van leerlingen. Jongeren moeten de (sleutel)competenties ontwikkelen om op een kritische, maatschappij-betrokken, verantwoorde, autonome, creatieve, verdraagzame manier te kunnen participeren aan de samenleving. Het secundair onderwijs moet ook goed voorbereiden op het functioneren op de arbeidsmarkt en op de doorstroom naar het hoger onderwijs. De Commissie Diversiteit stelt, net als de SERV<sup>77</sup>, dat deze doelstelling gerealiseerd moet worden voor elke leerling en dat vereist een grote inzet en betrokkenheid van scholen, leerkrachten, leerlingen, ouders en alle stakeholders. Om deze doelstelling te realiseren is het ook **van groot belang dat de basisopties die leerlingen kiezen in het tweede jaar van de eerste graad breed zijn, hun horizon uitbreiden, hun interesses aanspreken en niet determinerend zijn voor hun verdere schoolloopbaan**. De sociale partners stelden in een eerder advies over de huidige modernisering van het secundair onderwijs echter dat de verbreding van de eerste graad vrij minimaal is en eerste keuzes erg bepalend blijven voor de verdere schoolloopbaan alsook dat de onderwijsvormen blijven bestaan met alle risico's op het behoud van de waterval en een veelheid aan schoolconcepten kan de keuze voor (kwetsbare) leerlingen bemoeilijken.<sup>78</sup>

### Advies en oriëntering

- We stelden reeds vast dat meisjes met een migratie-achtergrond disproportioneel vaak starten in de B-stroom (zie onderdeel 2.2.1). In het kader van de modernisering van het secundair onderwijs wees de SERV er reeds op dat deze gepaard dient te gaan met **de uitbouw van een uitstekende studieoriëntering en studiebegeleiding, in het bijzonder voor jongeren en ouders uit kwetsbare groepen**.<sup>79</sup> De commissie vraagt expliciet aandacht voor informatieverstrekking aan en begeleiding van meisjes met een migratie-achtergrond en hun ouders. De commissie vraagt actief in te zetten op **minder gendergekleurd studieadvies**. Het is in de eerste plaats belangrijk om meisjes met een migratie-achtergrond voldoende en correct te informeren over de arbeidsmarktperspectieven van de verschillende studierichtingen. Gezien de ouders van deze meisjes vaak moeilijker richting kunnen geven aan hun schoolloopbaan is een **meer intensieve en persoonlijke leerlingenbegeleiding bij onderwijskeuzes voor de meisjes met een migratie-achtergrond** belangrijk. Deze begeleiding moet rekening houden met hun motivatie voor bepaalde keuzes qua studierichting, studievorm, ... en de gevolgen van deze beslissingen op hun verdere school- en arbeidloopbaan. Maar ook het sensibiliseren van hun ouders en hen nauwer betrekken bij het schoolgebeuren, inclusief de studiekeuze, is van belang. De recent ontwikkelde en

<sup>77</sup> Advies [modernisering secundair onderwijs: het addendum](#), SERV, 3 oktober 2017

<sup>78</sup> Advies [modernisering secundair onderwijs: het addendum](#), SERV, 3 oktober 2017; Advies [Modernisering secundair onderwijs, het addendum](#), 27 februari 2017

<sup>79</sup> Zie ook Advies [Modernisering secundair onderwijs, het addendum](#), 27 februari 2017

gelanceerde tool Columbus, een digitale niet-bindende oriënteringsproef voor het hoger onderwijs, kan een belangrijke bijdrage leveren in de oriëntering naar het hoger onderwijs. Tegelijkertijd moet er over worden gewaakt dat hiermee geen bijkomende drempels worden gecreëerd.

- Meisjes met een migratie-achtergrond hebben nood aan positieve en geloofwaardige rolmodellen in hun studie- en loopbaankeuze. De commissie wijst ook op veelbelovende buitenlandse voorbeelden van mentoring-programma's ter preventie van vroegtijdig schoolverlaten. Deze programma's zorgen niet alleen voor belangrijke positieve effecten maar vermijden ook de cumulatieve negatieve effecten ten gevolge van vroegtijdig schoolverlaten<sup>80</sup>. Dergelijke programma's kunnen worden aangepast voor meisjes met een migratie-achtergrond. Zo is het Talent Search Programme (US) gericht op kansarme leerlingen en leerlingen met een migratie-achtergrond. Het programma focust op studiebegeleiding, mentoring en coaching voor zowel de leerling als de ouders en voorziet ook in financiële hulp. Het programma kon het vroegtijdig schoolverlaten met 17 procentpunten terugdringen<sup>81</sup>. In Nederland toonde een experiment aan dat één jaar individuele coaching van jongeren met het grootste risico op vroegtijdig schoolverlaten het vroegtijdig schoolverlaten met 40% verminderde. De commissie ziet ook de aanpak van de recent opgerichte vzw Positive Education Psychology (PEP)<sup>82</sup> als goed praktijkvoorbeeld. Deze organisaties streeft ernaar om kansengroepen op de juiste plaats in het Vlaams onderwijs te krijgen. Hun acties richten zich op het informeren van jongeren over de mogelijkheden binnen het onderwijs, over nodige acties om een gepaste kwalificatie te krijgen en over de werking van het onderwijs op een laagdrempelige en relevante manier. **De commissie vraagt om concrete mentoring-projecten uit te werken en te ondersteunen en deze vervolgens ook te evalueren en bij positief resultaat een structurele plaats te geven.**

### Professionalisering personeel

- Onderzoek toont aan dat de schoolresultaten van leerlingen mee beïnvloed worden door de verwachtingen van leerkrachten ten aanzien van de leerlingen. Wanneer een lerarenteam ervan overtuigd is dat het als team een verschil kan maken in de schoolloopbaan van hun leerlingen, presteren de leerlingen ook beter.<sup>83</sup> De commissie onderstreept daarom het belang van goede **leerkrachten die hun belangrijke rol in het schools presteren en de studieloopbaan van leerlingen beseffen en opnemen én daarin ook worden ondersteund** vanuit de scholen.
- Daarnaast is **meer diversiteit van het personeel betrokken binnen het onderwijslandschap een voorwaarde opdat het onderwijs zou kunnen functioneren als een sociale lift voor meisjes met een migratie-achtergrond**<sup>84</sup>. Om een betere aansluiting van onderwijs naar arbeidsmarkt te realiseren voor deze groep, geldt dat ook voor arbeidsmarktbemiddelaars en bijvoorbeeld trajectbegeleiders binnen duaal leren. Diversiteit

<sup>80</sup> De Witte, K. & Hindriks, J. (2017). De geslaagde school. Gent: Itenera Institute

<sup>81</sup> De Witte, K. & Hindriks, J. (2017). De geslaagde school. Gent: Itenera Institute

<sup>82</sup> [www.pepvzw.be/](http://www.pepvzw.be/)

<sup>83</sup> Unia (2018). [Diversiteitsbarometer onderwijs](#).

<sup>84</sup> SERV (8 februari 2016). <http://www.serv.be/serv/publicatie/platformtekst-vlaanderen-2030> SERV-Platformtekst Vlaanderen 2030 - Een uitgestoken hand. Brussel: SERV.

moet ook daar voldoende zichtbaar zijn en begeleiders en bemiddelaars dienen voldoende kennis en vaardigheden te ontwikkelen om deze doelgroep te begeleiden naar duurzaam werk. De commissie vraagt een standaard vormingspakket rond etniciteit en gender voor deze bemiddelaars.

- ▀ Specifiek voor jonge anderstalige nieuwkomers die in het OKAN-onderwijs terecht komen, vraagt de Commissie Diversiteit om naast taalontwikkeling voldoende aandacht te besteden aan het emotionele, sociale, culturele en academische kapitaal van deze jongeren. Om dat te realiseren moet ervoor gezorgd worden dat de relevante stakeholders voldoende professioneel kunnen omgaan met diversiteit. Leerkrachten moeten ook beroep kunnen doen op een ondersteunend zorgnetwerk met voldoende knowhow inzake psychosociale en cultuursensitieve zorg.

### Aanpak en methodiek

- ▀ Voor meisjes met een migratie-achtergrond is het belangrijk om in te zetten op het succesvol volbrengen van hun schoolloopbaan. Leermethodieken waarin schools leren wordt gecombineerd met leren op de werkvloer, zoals in duaal leren voor arbeidsrijpe en arbeidsbereide jongeren, kunnen daar een belangrijke positieve bijdrage toe leveren. Binnen deze methodiek van leren en werken wordt de arbeidsmarkt dichterbij de persoon gebracht. **De commissie vraagt om de kracht van de methodiek van leren en werken ook ten volle in te zetten voor meisjes met een migratie-achtergrond.** Voor volwassenen kan het combineren van werken en leren ook een krachtige vorm van leren zijn die een positieve bijdrage kan leveren aan de arbeidsmarktparticipatie van laaggeschoolde vrouwen met een migratie-achtergrond. De Commissie Diversiteit staat dan ook achter de uitbreiding van het duaal leren naar het volwassenonderwijs en het hoger onderwijs.
- ▀ Om deze leermethodieken ook ten volle in te zetten voor meisjes (met een migratie-achtergrond) wijst de commissie ook op het belang van genderneutrale beschrijvingen van opleidingen en het uitwerken van een divers aanbod dat meisjes voldoende kan aanspreken.
- ▀ Voor leerlingen uit het secundair onderwijs kunnen werkervaringen onder de vorm van stages en vakantiejobs een belangrijke eerste stap naar duurzame tewerkstelling vormen. De contacten met werkgevers verlopen nog vaak via de interimsector maar ook via het netwerk van de ouders wat jongeren van de tweede generatie in een benadeelde positie kan brengen.<sup>85</sup> **Het is belangrijk dat meisjes met een migratie-achtergrond tijdens het secundair onderwijs positieve ervaringen met de arbeidsmarkt ((snuffel)stages, vakantiewerk, ...) opdoen.** Na de schoolloopbaan moet worden ingezet op levenslang leren, zeker bij hen die het gevoel hebben niet hun volledige potentieel te hebben gerealiseerd op school.

### Monitoring en onderzoek

- ▀ De commissie vindt het belangrijk om over concrete cijfers te beschikken als basis voor beleidsbeslissingen en –evaluaties.<sup>86</sup> In dat opzicht **moet er verder werk worden gemaakt van transparante en up-to-date cijfers over de schoolloopbanen naar gelang diverse**

<sup>85</sup> OECD (2014) International Migration Outlook. Paris, OECD Publishing.

<sup>86</sup> Advies [Monitoring allochtonen](#), Commissie Diversiteit, 4 juli 2014; Advies [Addendum monitoring allochtonen](#), Commissie Diversiteit, 21 november 2014

**kenmerken van leerlingen, waaronder geslacht en migratie-achtergrond.**<sup>87</sup> De Commissie Diversiteit wees in voorgaande adviezen reeds op de nood aan een koppeling tussen de gegevens rond onderwijs en scholing aan het Datawarehouse Arbeidsmarkt en Sociale Bescherming en het Rijksregister zodat er onder meer een zicht kan komen op de aansluiting onderwijs-arbeidsmarkt voor personen met een migratie-achtergrond. De schoolverlatersstudie zou ook gegevens moeten kunnen opsplitsen naar migratie-achtergrond en niet enkel gender. Maar ook cijfers over de tewerkstelling van personen met een migratie-achtergrond bij het onderwijzend personeel blijft een belangrijke leemte. Daarnaast is ook **(kwalitatief) onderzoek naar de oriëntering, studiekeuzes en vroegtijdig schoolverlaten bij meisjes met een migratie-achtergrond zowel bij de leerlingen zelf als de ouders, leerkrachten, ... belangrijk voor een diepgaander zicht op wat er speelt.**

## 3.2 Streven naar duurzame tewerkstelling

Voor een betere afstemming van het arbeidsmarktbeleid op de noden van laaggeschoolde vrouwen met een migratie-achtergrond is het belangrijk een duidelijk zicht te hebben op de arbeidsmarktpositie van deze groep, hun positie doorheen de tijd te kunnen opvolgen en de impact van beleidsbeslissingen en ingezette beleidsinstrumenten op hun positie te kunnen evalueren. Een degelijke monitoring brengt dat in kaart en is een belangrijke basis voor een effectief beleid<sup>88</sup>. **De VDAB heeft momenteel geen duidelijk zicht op de samenstelling van de groep van werkzoekenden met een migratie-achtergrond** (o.a. naar herkomst, verblijfsduur, generatie, reden van migratie). De VDAB heeft immers enkel toegang tot gegevens over de nationaliteit van de ingeschreven personen. Dat betekent dat er geen helder zicht is op het bereik van personen met een migratie-achtergrond binnen specifieke acties en op de effectiviteit van acties voor deze groep naar bijvoorbeeld uitstroom naar werk.<sup>89</sup> Gezien de problematische arbeidsmarktparticipatie van personen met een migratie-achtergrond, zeker vrouwen, is dit voor de Commissie Diversiteit een belangrijk aandachtspunt. **De commissie waardeert de stappen die de VDAB hierin reeds heeft gezet en betreurt dat de machtigingsaanvraag van de VDAB om dergelijke koppeling via het rijksregister mogelijk te maken werd afgewezen.** Voor aanbevelingen rond de concrete operationalisering van een dergelijke monitoring verwijst de commissie naar haar eerdere adviezen over monitoring en pleit voor het hanteren van het EU15-criterium.

In wat volgt maken we een opdeling in aanbevelingen specifiek gericht op vrouwelijke nieuwkomers (deel 3.2.1), een vlotte doorstroom naar de arbeidsmarkt tijdens latere levensfasen van deze vrouwen (deel 3.2.2) en het ondersteunen van ondernemerschap als zinvol alternatief (deel 3.2.3). Daarnaast gaan we in op het belang van een ondersteunend flankerend beleid (deel 3.2.4) en de krachtdadige aanpak van discriminatie op de arbeidsmarkt (deel 3.2.5).

<sup>87</sup> Zie ook Advies [modernisering secundair onderwijs: het addendum](#), SERV, 3 oktober 2017

<sup>88</sup> Advies [Monitoring allochtonen](#), Commissie Diversiteit, 4 juli 2014; Advies [Addendum monitoring allochtonen](#), Commissie Diversiteit, 21 november 2014

<sup>89</sup> Vandermeersch, H., De Cuyper, P., De Blander, R. & Groenez, S. (2017). Kritische succesfactoren in het activeringsbeleid naar mensen met een buitenlandse herkomst. HIVA, Leuven.

### 3.2.1 Een snelle positieve werkervaring voor nieuwkomers

Nieuwkomers botsen regelmatig op de vaststelling dat hun kwalificaties en werkervaring uit hun land van herkomst niet steeds als meerwaarde worden ervaren op de Vlaamse arbeidsmarkt. Onderzoek toont aan dat een snelle werkervaring voor hen van groot belang is.<sup>90,91</sup> Wanneer het gaat over de arbeidsmarktparticipatie van nieuwkomers wordt taal ook vaak als belangrijke factor genoemd. Sommige onderzoekers stellen dat taal voor vrouwelijke nieuwkomers nog belangrijker is gezien zij vaak in de dienstensector terecht komen.<sup>92</sup> Vlaanderen investeert al geruime tijd in inburgeringstrajecten waar naast maatschappelijke oriëntatie en trajectbegeleiding ook wordt ingezet op NT2. Het taalniveau binnen het inburgeringstraject, dat voor een groot aantal nieuwkomers verplicht is, werd op 1 september 2014 verhoogd. Personen die een inburgeringscontract ondertekenen dienen cursussen NT2 te volgen tot en met het behalen van het taalniveau 1.2. Uit recent onderzoek<sup>93</sup> blijkt dat het belangrijkste verband tussen de kans op werk op lange termijn en/of duurzaam werk het hebben van (interim)werk is. Bovendien blijken de kansen op werk voor diegenen die werken en enkel het laagste taalniveau zijn gestart een stuk hoger te liggen dan voor diegenen die tijdens de taalopleiding niet hebben gewerkt en hogere niveaus van de taalopleidingen hebben gevolgd. Het is met andere woorden belangrijk dat het behalen van het extra taalniveau tewerkstelling niet in de weg staat. Maar ook de lineaire weg van een groot deel van de huidige trajecten naar werk – eerst het behalen van een bepaald taalniveau en daarna stappen zetten naar werk – wordt niet ondersteund.<sup>94</sup> Het is dan ook positief dat VDAB via het principe van ‘integration through work’ stappen zet naar meer geïntegreerde trajecten. Hoewel het duidelijk belangrijk is om nieuwkomers snel in aanraking te brengen met de arbeidsmarkt (bv. via stages, IBO's, ...), blijkt dat nieuwkomers ook vaak terecht komen in jobs met lage lonen en tijdelijke contracten.<sup>95</sup> De commissie onderstreept dat het belangrijk is om steeds te streven naar duurzame tewerkstelling, ook voor nieuwkomers. Tijdelijke contracten en interimjobs kunnen daarbij een opstap vormen .

#### Aanbevelingen

##### Geïntegreerde trajecten

- Uit de socio-economische monitor blijkt dat in België de eerste reden die nieuwkomers bij de afgifte van de verblijfsvergunning opgeven de gezinshereniging is (38%), gevolgd door werk (33%)<sup>96</sup>. Verhoudingsgewijs gaat het voor beide groepen om een eerder jonge groep.<sup>97</sup>

<sup>90</sup> Idem

<sup>91</sup> Zie ook: Commissie Diversiteit, Advies [Vluchtelingen](#), 25 mei 2016; Commissie Diversiteit, Advies [Hooggeschoolde oud- en nieuwkomers](#), 8 oktober 2014.

<sup>92</sup> De Cuyper, P. & Vandermeerschen, H. (2016). Helpt bijkomende taalopleiding inburgeraars op de arbeidsmarkt? Het rendement van opeenvolgende NT2-opleidingen voor inburgeraars in kaart gebracht. Leuven: HIVA-KULeuven/Steunpunt Inburgering en Integratie.

<sup>93</sup> Idem

<sup>94</sup> Idem

<sup>95</sup> Idem; Corluy, V. (2014). Labour market outcomes and trajectories of immigrants in Belgium. Universiteit Antwerpen.

<sup>96</sup> Andere motieven zijn regularisatie, studies, asiel en diverse bescherming en andere redenen.

<sup>97</sup> Daarbij moet rekening gehouden worden dat de gegevens van jongeren onder de 18 jaar hier niet in opgenomen zijn.



Gezinshereniging wordt verhoudingsgewijs voornamelijk door vrouwen opgegeven (meer dan 60% in elke leeftijdscategorie), waar werk vaker door mannen als belangrijkste reden wordt opgegeven. Uit cijfers inzake inactiviteit blijkt dat 57% van de laaggeschoolde vrouwen met een migratie-achtergrond in Vlaanderen inactief is. 66% van de inactieve laaggeschoolde vrouwen met een migratie-achtergrond is huisvrouw, terwijl dat bij laaggeschoolde Belgische vrouwen 28,3% is. Inactieve laaggeschoolde Belgische vrouwen zijn vaker arbeidsongeschikt (33,2%) dan inactieve laaggeschoolde vrouwen met een migratie-achtergrond (17,6%). Om een effectieve en kwaliteitsvolle oriëntering naar de arbeidsmarkt te realiseren is het belangrijk om daar rekening mee te houden door vrouwelijke nieuwkomers te informeren over de mogelijkheden en gevolgen van de verschillende keuzemogelijkheden. Nieuwkomers moeten bij het inburgeringstraject een keuze maken in perspectief tussen professioneel, educatief dan wel maatschappelijke participatie. Vrouwen kiezen vaker voor maatschappelijke participatie met het oog op gezinsuitbreiding in de nabije toekomst. Op langere termijn kunnen deze vrouwen wel een professioneel perspectief voor ogen hebben. Door deze vroege en strikte keuze komt dat in hun traject dan echter niet aan bod. **De commissie pleit ervoor om los te komen van het strikte onderscheid in perspectieven en in elk van de trajecten voldoende aandacht te besteden aan de arbeidsmarkt, o.a. het belang van werk, hoe geraak je aan werk, rechten en plichten op de arbeidsmarkt, mogelijkheden en wegen naar ondernemerschap,...** Binnen elk traject zou er ook plaats moeten zijn voor informatie over de gevolgen van het kostwinnersmodel inzake inkomensniveau en pensioenrechten alsook belangrijke randvoorwaarden bij tewerkstelling waaronder mogelijkheden inzake kinderopvang.

- ▀ Voor de commissie moet de focus liggen op **meer geïntegreerde trajecten van het leren van de Nederlandse taal en werk en/of opleiding**.<sup>98</sup>
- ▀ **NT2-opleidingen moeten voldoende toegankelijk worden gemaakt voor werkenden zodat het zetten van stappen op de arbeidsmarkt te combineren valt met NT2.** Dit betekent onder meer dat de lessen 's avonds, in het weekend of op afstand kunnen plaats vinden.
- ▀ De commissie staat achter het principe van 'integration through work' dat de VDAB hanteert, ten aanzien van anderstalige werkzoekenden met een migratie-achtergrond. Met betrekking tot het leren van de Nederlandse taal zou dit principe in de praktijk ook moeten betekenen dat informeel leren (bijvoorbeeld, Nederlands leren op de werkvloer) ook kan leiden tot formele erkenningen. **De assessments van de Huizen van het Nederlands zouden in de toekomst ook tot getuigschriften moeten leiden.**

### Instream via stage, beroepsopleidingen en werkplekleren

- ▀ Uit een recent VIONA-onderzoek<sup>99</sup> naar kritische succesfactoren in de activering van personen met een buitenlandse herkomst blijkt dat beroepsopleidingen voor nieuwkomers een belangrijke meerwaarde zijn voor hun arbeidsmarktparticipatie. Uit hetzelfde onderzoek blijkt dat de instapvoorwaarden voor dergelijke beroepsopleidingen vaak hoog zijn waardoor enkel sterke profielen worden toegelaten. **Gezien de meerwaarde van deze beroeps-**

<sup>98</sup> Zie eerdere adviezen: Commissie Diversiteit, Advies [Vluchtelingen](#), 25 mei 2016; Commissie Diversiteit, Advies [Hooggeschoolde oud- en nieuwkomers](#), 8 oktober 2014

<sup>99</sup> Vandermeerschen, H., De Cuyper, P., De Blander, R. & Groenez, S. (2017). Kritische succesfactoren in het activeringsbeleid naar mensen met een buitenlandse herkomst. HIVA, Leuven.

opleidingen pleit de Commissie Diversiteit om ervoor te waken dat alle personen met voldoende leervermogen de kans krijgen om in te stappen in dergelijke beroepsopleidingen. Er kan onder meer werk worden gemaakt van een doorlichting van de selectiescreenings op taal- en culturele bias. Laag- en middengediplomeerden zouden in hun begeleidingstraject ook kunnen worden voorbereid op de selectiescreenings. Voor nieuwkomers moet er aandacht gaan naar geïntegreerde trajecten waarbij beroepsopleidingen gecombineerd worden met het leren van de Nederlandse taal. Momenteel kan de wachtperiode tussen de taal- en beroepsopleiding tot enkele maanden oplopen. De commissie vraagt om sterker in te zetten op een vlotte aansluiting en instrumenten als NODO (Nederlands op de opleidingsvloer) alsook taalondersteuning bij een IBO via IBO-T. Initiatieven zoals ZorgkabiNed (zorgsector), Vacant (secundaire sector) en verkoopsTALENT (verkoop) waar anderstalige werkzoekenden met onvoldoende kennis Nederlands terecht kunnen voor een aangepaste NT2-opleiding gericht op een specifieke sector. Ze vormen een belangrijke meerwaarde en kunnen opengetrokken worden naar zoveel mogelijk sectoren.

- De commissie verwijst hier ook naar het advies van de SERV over het strategisch plan geletterdheid 2017-2024<sup>100</sup> en ondersteunt de **oproep aan de centra voor basiseducatie (CBE) en de sectoren om samen met de VDAB trajecten te organiseren die geletterdheid en beroepsopleiding combineren en toeleiden naar een specifieke sector**. Op die manier kunnen cursisten die geletterdheidsnoden, zowel op vlak van rekenen als taal, ondervinden tijdens hun beroepsopleiding individueel ondersteund worden door een CBE-lesgever. Een goed voorbeeld van dergelijke samenwerking tussen de VDAB en de CBE is de dit schooljaar gestarte “Alfa naar werk verpakingsoperator Voeding”. De opleiding is erkend door de VDAB die er werkzoekenden naar toe leidt. De cursus wordt gegeven door lesgevers van de CBE, maar in het Huis van de Voeding zodat de werkzoekenden ook naar deze sector worden geleid. Het programma bestaat uit een taalbad, module Nederlands op de opleidingsvloer, opleiding verpakingsoperator en stage.
- Uit het VIONA-onderzoek naar kritische succesfactoren in de activering van personen met een migratie-achtergrond blijkt ook dat voor nieuwkomers met een lager leervermogen die enkel inzetbaar zijn in manuele, minder technische jobs **stages en werkplekleren een meerwaarde** vormen.<sup>101</sup> Het Vlaamse beleid zet volop in op stages en de commissie heeft dat in eerdere adviezen ook ondersteund. De commissie vraagt **hier verder op in te zetten en te zorgen dat laaggeschoolde vrouwen met een migratie-achtergrond voldoende worden bereikt. Mogelijks kan de effectiviteit van deze stages nog worden verhoogd door stages sterker te combineren met validering en EVC's**. Ook kan het volgen van kortdurende beroepsopleidingen hun kansen op de arbeidsmarkt verhogen.

### Begeleiding en mentoring

- Ook voor nieuwkomers lijken mentoringprogramma's die zorgen voor het vrij snel opdoen van positieve ervaringen op de arbeidsmarkt beloftevol. In deze programma's worden nieuwkomers gekoppeld aan autochtonen met een gelijkaardig jobprofiel als het jobdoelwit van de nieuwkomer. Deze programma's kunnen specifiek gericht en aangepast worden voor vrouwelijke nieuwkomers, zoals de buitenlandse voorbeelden uit Denemarken

<sup>100</sup> [Advies strategisch plan geletterdheid 2017-2024](#), 20 november 2017.

<sup>101</sup> Idem



(KVinfo), Canada (The Mentoring Partnership) en Zwitserland (Duo-Accompagnement de femme à femme). Ook in België zijn er gelijkaardige projecten, zoals DUO for a job<sup>102</sup>. De resultaten en ervaringen uit deze projecten kunnen erg interessant zijn om **structureel in de ondersteuning van laaggeschoolde vrouwen met een migratie-achtergrond te verankeren**. De commissie vraagt daar voldoende op in te zetten.

### 3.2.2 Vlotte doorstroom naar arbeidsmarkt in latere levensfasen realiseren

De lagere arbeidsmarkt participatie van laaggeschoolde vrouwen met een migratie-achtergrond kent wellicht verschillende oorzaken. Uit onderzoek weten we dat de preciaire startposities van vrouwen met een migratie-achtergrond op de arbeidsmarkt doorheen hun levensloop verder uitdiepen en leiden tot grotere ongelijkheden op latere leeftijd. Zo blijkt dat de lagere arbeidsmarktparticipatie van vrouwen met een migratie-achtergrond na de geboorte van hun eerste kind vooral te verklaren is door de arbeidsmarktparticipatie voorafgaand aan de geboorte van hun eerste kind.<sup>103</sup> Het is dan ook cruciaal om op de eerste plaats in te zetten op een snelle en goede intrede op de arbeidsmarkt van deze vrouwen. Tegelijkertijd moet er ook worden ingezet op het verbeteren van de arbeidsmarktparticipatie tijdens de latere levensloofasen van deze vrouwen.

#### Aanbevelingen

##### Beleidsfocus en aanpak door de VDAB

- ▀ Het Vlaamse activeringsbeleid richt zich hoofdzakelijk op uitkeringsgerechtigden. Uit cijfers blijkt echter dat vrouwen met een migratie-achtergrond sterk vertegenwoordigd zijn in de inactiviteit. Zij kunnen zich vrij inschrijven bij de VDAB maar een groot deel van hen blijft voor de VDAB ongekend. Het gaat dan bijvoorbeeld om vrouwelijke nieuwkomers die in het kader van gezinshereniging naar Vlaanderen komen en zich niet vrij inschrijven bij de VDAB, NEET-meisjes<sup>104</sup> en vrouwen met een migratie-achtergrond die na de zorg voor jonge kinderen op latere leeftijd willen intreden maar zich niet inschrijven bij de VDAB. In eerder advies over het Vlaamse beleid inzake evenredige arbeidsdeelname vroeg de commissie al naar **een ruimere focus van het arbeidsmarktbeleid dan de activering van niet-werkende werkzoekenden**, en wees onder meer naar het aanboren van de potentiële arbeidsreserve.<sup>105</sup>
- ▀ **De commissie vraagt dat de VDAB kiest voor een actieve benadering en meer outreachend en vindplaatsgericht zou werken.** De commissie ziet bijvoorbeeld mogelijkheden in een samenwerking met onderwijs om deze doelgroep te bereiken. Het is belangrijk dat VDAB daarbij gebruik maakt van de expertise van verenigingen of personen met expertise van etnisch-culturele minderheden, in het bijzonder vrouwenverenigingen. Bemiddelaars die werkzoekenden ontmoeten binnen hun eigen leefomgeving kunnen een positieve binding en motivatie bij deze vrouwen creëren. **De Commissie Diversiteit**

<sup>102</sup> <https://www.duoforajob.be/nl/>

<sup>103</sup> Kil, T., Neels, K., Van den Berg, L., & de Valk, H. (2015). Arbeidsmarkttrajecten van vrouwen met een migratie-achtergrond voor en na de geboorte van een eerste kind. *Over.Werk*, (2), 127-134

<sup>104</sup> NEET staat voor 'Not in Education, Emploument or Training'.

<sup>105</sup> Commissie Diversiteit, Advies [Conceptnota EAD](#), 28 september 2015

verwacht dat de VDAB garant staat voor een kwalitatieve dienstverlening voor alle werkzoekenden, inclusief laaggeschoolde vrouwen met een migratie-achtergrond. Om deze groep evenredig te bereiken vraagt de commissie onder meer om de bestaande instrumenten (o.a. de bestaande inschattingslijst, richtlijnen voor uitnodigingen op gesprek, ...) te screenen naar gender en etniciteit.

- Binnen de steeds verdergaande digitalisering van onze economie en samenleving vormen laaggeschoolde vrouwen met een migratie-achtergrond een kwetsbare groep. Zo zal de VDAB in de toekomst nog verder inzetten op digitalisering van haar aanbod, controle- en sanctioneringstaken. De commissie vraagt de overheid om een beleid te voeren dat het gebruik van digitale loketten en toepassingen stimuleert via een beleid dat inzet op e-inclusie, op het verwerven van digitale geletterdheid met aandacht voor de meest kwetsbare doelgroepen en op een dienstverlening die minder digitaal vaardige personen helpt.
- Een belangrijke stap richting arbeidsmarkt is een snelle en juiste inschatting en erkenning van de competenties van laaggeschoolde vrouwen met een migratie-achtergrond. **De commissie vraagt om dringend werk te maken van een uitgewerkt toegankelijk en betaalbaar EVC-beleid.** Een dergelijk beleid zal ook voor deze groep een belangrijke meerwaarde zijn. De commissie vraagt ook dat arbeidsbemiddelaars **actief peilen naar competenties verworven in andere dan formele werkcontexten** en dat de tools van de VDAB daaraan worden aangepast. Om laaggeschoolde vrouwen met een migratie-achtergrond effectief te bereiken en te komen tot een goed zicht op hun talenten is het belangrijk om in te zetten op emancipatorische trajecten en laagdrempelige verenigingen voor begeleiding en oriëntering. In eerdere adviezen verwees de commissie naar goede praktijken in het buitenland inzake EVC-methodieken<sup>106</sup>. Zo kan er inspiratie gehaald worden uit het Zweedse project Trial Opportunity. Het gaat om betaalde stages van maximaal 3 maanden voor mensen met (weinig) werkervaring op de Zweedse arbeidsmarkt. Ze werden ontwikkeld in samenwerking met de sociale partners en kunnen ook worden ingezet als voortraject naar ondernemerschap. Een *work place assessment* om competenties in kaart te brengen kan daar deel van uitmaken en leidt tot een formeel certificaat.

#### Instream via stage, beroepsopleidingen en werkpleklernen

- Uit een recent VIONA-onderzoek<sup>107</sup> naar kritische succesfactoren in het activeringsbeleid naar personen met een buitenlandse herkomst blijkt dat een traject volgen bij de VDAB de kans op werk voor werkzoekenden vergroot, ongeacht het type traject (enkel contact, opleiding, stage, ...) en de herkomst van de werkzoekende. Een traject dat een Individuele Beroepsopleiding (IBO) omvat gaat samen met hogere kansen op uitstroom naar werk, ook voor personen met een migratie-achtergrond. Uit hetzelfde onderzoek blijkt dat personen met een migratie-achtergrond relatief gezien minder participeren aan IBO's. **De commissie vraagt ook voor laaggeschoolde vrouwen met migratie-achtergrond in te zetten op IBO's. De commissie stelt vast dat IBO's vandaag vooral op initiatief van werkgevers worden opgestart en vraagt dat de VDAB zelf meer IBO's initieert richting werkgevers.**

<sup>106</sup> Bijvoorbeeld: Commissie Diversiteit, Advies [Vluchtelingen](#), 25 mei 2016

<sup>107</sup> Vandermeersch, H., De Cuyper, P., De Blander, R. & Groenez, S. (2017). Kritische succesfactoren in het activeringsbeleid naar mensen met een buitenlandse herkomst. HIVA, Leuven.

- Uit hetzelfde onderzoek blijkt dat de 2<sup>de</sup> generatie personen met een migratie-achtergrond in elk van de onderzochte trajecten (geen interventie; enkel contact; beroepsopleiding; stage; IBO; beroepsopleiding + stage; beroepsopleiding + IBO of enkel andere acties) de laagste kans op werk optekenen<sup>108</sup>. Binnen de dienstverlening van de VDAB valt de 2<sup>de</sup> generatie personen met een migratie-achtergrond onder de reguliere werking. De commissie vraagt zich af of er op deze manier voldoende op maat van deze groep kan worden gewerkt. De commissie vraagt verder onderzoek om meer zicht te krijgen op de factoren die spelen en om een effectieve begeleiding van personen van de 2<sup>de</sup> generatie naar werk te realiseren.
- Een belangrijk deel van de vrouwen met een migratie-achtergrond stroomt ongekwalificeerd uit het onderwijs. Inzetten op vorming en opleiding in het algemeen is voor deze groep van groot belang. **Onderwijskwalificerende trajecten (OKOT) van de VDAB kunnen een alternatief vormen voor deze groep om alsnog een diploma secundair onderwijs te behalen of een hogere studie te volgen.** Het bestaande taalaanbod binnen de VDAB reikt echter niet tot het taalniveau dat door de onderwijsinstellingen voor de OKOT-trajecten wordt vereist. De commissie vraagt om tot een goede afstemming te komen zodat OKOT-trajecten ook door (laaggeschoolde) vrouwen met een migratie-achtergrond ten volle kunnen worden benut. In de toekomst kunnen ook beroepskwalificerende trajecten bij publieke en private opleidingsverstrekkers een meerwaarde hebben voor deze doelgroep. Opleidingsvertrekkers zullen via die weg competenties kunnen certifiëren en duidelijk maken, via de uitreiking van een beroepskwalificatie, dat een persoon een bepaald beroep kan uitoefenen.

#### Aanpak op ondernemings- en sectorniveau

- Uit onderzoek naar werkcontexten waar laaggeschoolde vrouwen met een migratie-achtergrond succesvol aan de slag zijn blijkt dat ondernemingen daarin slagen door **aandacht te besteden aan de arbeidsrelatie, de werkprocessen, de organisatiecultuur en jobdesign**<sup>109</sup>. Deze ondernemingen maakten onder meer werk van flexibele werkregelingen voor zorg of culturele noden, brede opleidingsmogelijkheden, handhaven van het principe van non-discriminatie op de werkvloer, sociale activiteiten aangepast aan kinderopvang, enzovoort. Het is belangrijk om deze kennis en ervaringen te vertalen en praktisch bruikbaar te maken op grotere schaal, met bijzondere aandacht voor KMO's. In het verleden kon deze aanpak binnen ondernemingen gestimuleerd worden via loopbaan- en diversiteitsplannen. In 2016 werd dit instrument stopgezet en vervangen door de KMO-portefeuille. Het is echter onduidelijk of de routing via de KMO-portefeuille, zoals het nu is uitgewerkt, een positieve impact heeft op de tewerkstelling van kansengroepen.
- De commissie ziet ook **mogelijkheden en goede praktijkvoorbeelden om op sectorniveau in te zetten op de toeleiding en ondersteuning van deze groep naar de arbeidsmarkt.** Zo worden tijdens de socialprofit-salons 'Ieder Talent Telt' personen met een migratie-achtergrond in contact gebracht met werkgevers en opleidingsverstrekkers. Deze salons richten zich op jobs, stages, vrijwilligerswerk en studieoriëntering. Sectoren kunnen ook inzetten op een betere aansluiting door het organiseren van sectorspecifiek opleidingen zoals

<sup>108</sup> Idem

<sup>109</sup> Vermaut, H. & Zanoni, P. (2011). Diversiteitspraktijken in kleine en middelgrote ondernemingen: the business case for diversity. Steunpunt Gelijkekansenbeleid. Janssens, M. & Zanoni, P. (2014) Alternative diversity management: organizational practices fostering ethnic equality at work. Scandinavian Journal of Management.

de opleidingen polyvalent verzorgende en zorgkundige die binnen de social profit worden georganiseerd.

### 3.2.3 Ondernemerschap ondersteunen als een volwaardig alternatief

De Commissie Diversiteit onderstreept dat ook ondernemerschap een zinvol en volwaardig alternatief voor een job als werknemer kan zijn voor laaggeschoolde vrouwen met een migratie-achtergrond. **Het is dan ook belangrijk om laaggeschoolde vrouwen met een migratie-achtergrond zo goed mogelijk te ondersteunen in het zetten van stappen naar ondernemerschap en het uitbouwen van hun loopbaan als ondernemer.** De commissie verwijst naar eerder advies inzake ondernemerschap bij kansengroepen<sup>110</sup>. Specifiek voor vrouwen met een migratie-achtergrond ziet de commissie een aantal belangrijke drempels om te kiezen voor ondernemerschap, onder meer op het vlak van menselijk (o.a. kennis over juridische, sociale en fiscale zaken rond ondernemerschap), sociaal (o.a. netwerk, rolmodellen) en financieel kapitaal.

#### Aanbevelingen

- ▀ De commissie stelt vast dat er weinig concreet cijfermateriaal specifiek over ondernemerschap bij (laaggeschoolde) vrouwen met een migratie-achtergrond beschikbaar is. De commissie pleit om **ook cijfers over ondernemerschap een plaats te geven in de structurele monitoring van de arbeidsmarktpositie van (laaggeschoolde) vrouwen met een migratie-achtergrond in Vlaanderen** (zie onderdeel 3.2). Dat impliceert ook een monitoring van het bereik van vrouwen met een migratie-achtergrond in bestaande initiatieven gericht op het ondersteunen van (startende) ondernemers, zoals Syntra-trajecten, Maak werk van je zaak, Starterslabo.
- ▀ De commissie vraagt dat wanneer laaggeschoolde vrouwen met een migratieachtergrond in de dienstverlening van VDAB zitten dat ook ondernemerschap voldoende onder de aandacht wordt gebracht. De premie voor de transitie uit de werkloosheid naar ondernemerschap kan alvast een stimulans zijn.
- ▀ In het onderwijs moet er aandacht zijn voor het ontwikkelen van ondernemerscompetenties bij leerlingen, studenten en cursisten. De Commissie Diversiteit onderschrijft de vraag van de SERV<sup>111</sup> om binnen het Actieplan ondernemend onderwijs voldoende aandacht te besteden aan 'inclusief ondernemerschap' zodat elke jongere, wat zijn of haar achtergrond ook is, kan worden aangemoedigd om zich op duurzaam ondernemerschap voor te bereiden.
- ▀ De laatste jaren werden talrijke initiatieven, overheidsdiensten en sociale ondernemingen in het leven geroepen om startende ondernemers te begeleiden. **Voor de Commissie Diversiteit is het belangrijk om een zicht te krijgen op wat nodig is opdat vrouwen met een migratie-achtergrond evenredig hun weg vinden naar deze initiatieven en daarbinnen goed worden ondersteund** in hun ondernemerstraject. Het Zweedse Trial

<sup>110</sup> Advies [Ondernemerschap bij personen van allochtone afkomst en personen met een arbeidshandicap](#). Commissie Diversiteit, 4 juni 2010

<sup>111</sup> [Advies Actieplan ondernemend onderwijs 2015-2019](#), SERV 15 februari 2016

Opportunity (zie ...) kan verder inspirerend werken om ondernemerschap bij deze doelgroep te ondersteunen.

- Beschikken over een starterskapitaal is een belangrijke drempel voor alle ondernemers, inclusief (laaggeschoolde) vrouwen met een migratie-achtergrond. Een goede startersbegeleiding is cruciaal. De commissie vraagt meer aandacht voor een betere toegankelijkheid voor waarborgregelingen en kredietverstrekkingen (zoals Startlening+, KMO-financiering, waarborgregeling, Microstart en winwinregeling) voor laaggeschoolde vrouwen met een migratie-achtergrond. Tegelijkertijd moeten kredietverstrekkers klaarheid scheppen en duidelijke informatie geven over de criteria voor kredietvertrekking en kan de overheid onderzoek laten uitvoeren naar mogelijke discriminatie, bewust dan wel onbewust, door kredietverstrekkers en andere oorzaken van de moeilijke toegang tot financiering.

### 3.2.4 Een ondersteunend flankerend beleid

Uit onderzoek blijkt dat voor het verbeteren van de arbeidsmarktparticipatie van moeders met een migratie-achtergrond er in de eerste plaats nood is aan een arbeidsmarktbeleid dat de intrede van deze groep op de arbeidsmarkt ondersteunt.<sup>112</sup> Zo blijkt dat de arbeidsmarktpositie van vrouwen na de geboorte van hun eerste kind hoofdzakelijk wordt bepaald door hun arbeidsmarktpositie voor de geboorte van hun eerste kind. Daarnaast is het voor de commissie belangrijk om via een flankerend gezinsbeleid de arbeidsmarktparticipatie van (laaggeschoolde) moeders met een migratie-achtergrond te faciliteren.

De combinatie arbeid en gezin wordt in Vlaanderen sterk ondersteund door een uitgewerkt gezinsbeleid met onder meer ouderschapverlof en mogelijkheden inzake kinderopvang. Onderzoek toont echter aan dat **de stelsels van kinderopvang en ouderschapsverlof op heden voornamelijk de combinatie arbeid en gezin ondersteunen voor degenen die al een sterke positie op de arbeidsmarkt hebben verworven.**<sup>113,114</sup>

Net als in de voorschoolse opvang, maken moeders met migratie-achtergrond minder gebruik van buitenschoolse kinderopvang<sup>115</sup>. Het aandeel kinderen met een moeder van buitenlandse herkomst dat nooit gebruik maakt van buitenschoolse opvang tijdens de schooldagen is met 61% bijna even groot als het aandeel kinderen met een moeder van Belgische herkomst dat elke week opgevangen wordt (63%). Ook opvang in schoolvakanties wordt minder gebruikt door kinderen van moeders van buitenlandse herkomst (20% gebruikt deze elke vakantie tegenover 48% bij moeders van Belgische herkomst, 61,6% gebruikt deze nooit tegenover 26,7% bij moeders van Belgische herkomst). De commissie ziet verschillende drempels die spelen voor vrouwen met een migratie-achtergrond waaronder kennis van het aanbod, een ontoereikend aanbod en een gebrek aan flexibiliteit (lange tijd op voorhand moeten reserveren).

<sup>112</sup> Kil, T., Neels, K., Van den Berg, L., & de Valk, H. (2015). Arbeidsmarkttrajecten van vrouwen met een migratie-achtergrond voor en na de geboorte van een eerste kind. *Over.Werk*, (2), 127-134.

<sup>113</sup> Ghysels, J., & Van Lancker, W. (2009). Het Matthëuseffect onder de loep: over het ongelijke gebruik van kinderopvang in Vlaanderen. *CSB Berichten*.

<sup>114</sup> Kil, T., Neels, K., & Wood, J. (2016). Het gebruik van verlofstelsels bij moeders met een migratie-achtergrond. *Belgisch Tijdschrift voor Sociale Zekerheid*, 267-285.

<sup>115</sup> Cijfers afkomstig uit: [https://pincette.vsko.be/Website\\_Katholiek\\_Onderwijs\\_Vlaanderen/Dienst\\_Lerenden/Website\\_publick/Buitenschoolse%20kinderopvang/Basisonderwijs/VVKBaO-D-2013-Synthese\\_onderzoeken\\_Kind\\_en\\_Gezin.pdf](https://pincette.vsko.be/Website_Katholiek_Onderwijs_Vlaanderen/Dienst_Lerenden/Website_publick/Buitenschoolse%20kinderopvang/Basisonderwijs/VVKBaO-D-2013-Synthese_onderzoeken_Kind_en_Gezin.pdf)

## Aanbevelingen

- ▀ De commissie vraagt om in te zetten op **sensibilisering en het informeren van vrouwen met een migratie-achtergrond over de huidige mogelijkheden inzake kinderopvang**. De kanalen kennen, correcte informatie, adequate zoekstrategieën inzetten, ... zijn belangrijke hulpmiddelen om geschikte kinderopvang te vinden.
- ▀ De Commissie Diversiteit benadrukt het belang van laagdrempelige kinderopvang die voorziet in de behoeften van deze doelgroep (flexibel, betaalbaar, kwaliteitsvol, toegankelijk,...). De commissie pleit voor meer kinderopvangplaatsen om te komen tot betere mogelijkheden om werk en gezin te combineren en (her)intrede op de arbeidsmarkt te bevorderen.
- ▀ Wat betreft de opvang van schoolkinderen verwijst de commissie naar het advies van de SERV over de conceptnota over de opvang van schoolkinderen.<sup>116</sup> De doelgroep moet alle kinderen vanaf 2,5 of 3 jaar omvatten met als argumentering dat ieder kind één of meerdere opvang- en vrije tijdsinitiatieven een plaats moet kunnen hebben. Een geïntegreerd opvang- en vrijetijdsaanbod moet inclusief zijn of zo uitgebouwd worden. In principe moet het globale aanbod voor de verschillende subgroepen (cf. kleuters, kinderen uit lagere of middelbare school, adolescenten, kinderen uit kwetsbare gezinnen, zieke kinderen, kinderen met een beperking ...) toereikend en gebiedsdekkend zijn zodat het niet nodig is een specifiek voorrangbeleid uit te stippelen. Ieder kind heeft daar evenveel recht op. Voor meer concrete aanbevelingen verwijst de commissie naar het advies van de SERV.

### 3.2.5 Krachtdadige aanpak van discriminatie

Vooroordelen en discriminatie staan een inclusieve samenleving en een sterke economie in de weg en moeten worden aangepakt, zowel binnen het onderwijs als op de arbeidsmarkt.

We wezen eerder al op de schoolloopbaan als belangrijke basis voor de verdere werkloopbaan van jongeren. Uit de Diversiteitsbarometer Onderwijs<sup>117</sup> van Unia blijkt dat bewust of onbewust discriminatiemechanismen een impact hebben op cruciale momenten in de schoolloopbaan van leerlingen. De oriëntering van leerlingen ligt niet vast op basis van een objectief instrumentarium. Dat heeft tot voordeel dat maatwerk mogelijk is. Tegelijkertijd blijkt dat stereotypen en vooroordelen van leerkrachten en directies die oriënteringsadviezen kunnen beïnvloeden. Zo blijkt uit het onderzoek dat leerlingen met een migratie-achtergrond vaker een B-attest en minder vaak een A- of C-attest krijgen dan Belgische leerlingen. De attesten voor leerlingen van Belgische herkomst worden vaker ondersteund vanuit de idee van éénmalig onderpresteren, worden gemotiveerd met het oog op een latere overgang naar hoger onderwijs en worden beargumenteerd vanuit een beeldvorming van sterke ouderlijke betrokkenheid. Voor leerlingen met een migratie-achtergrond worden attesten eerder ondersteund vanuit de idee van de capaciteiten van de leerling, worden eerder gemotiveerd met het oog op het behalen van een diploma secundair onderwijs dan op verdere doorstroom naar het hoger onderwijs en worden eerder beargumenteerd vanuit een beeldvorming van een gebrek aan ouderlijke ondersteuning.

<sup>116</sup> Advies [conceptnota opvang van schoolkinderen](#). SERV, 12 oktober 2015.

<sup>117</sup> Unia (2018). [Diversiteitsbarometer onderwijs](#).



## Aanbevelingen

- ▀ Uit de bevraging van Unia<sup>118</sup> bij leerkrachten komt naar voor dat zij nood hebben aan meer kennis en het ontwikkelen van de nodige competenties om met diversiteit in de klas om te gaan. Voor de commissie is het belangrijk dat leerkrachten voldoende professioneel kunnen omgaan met diversiteit en vraagt om op het niveau van schoolteams in te zetten op duurzame professionaliseringstrajecten inzake diversiteit.
- ▀ Ook hier wijzen we op het belang van het realiseren van meer diversiteit binnen het onderwijzend en ondersteunend personeel (zie ook onderdeel 3.1).
- ▀ De commissie vindt het prioritair dat discriminerende praktijken en achterstellingsmechanismen in het onderwijs worden weggewerkt. Daarbij verwijst de commissie naar attestering, segregatie via studierichtingen, verschillen in leerlingenbegeleiding, klasindeling en tucht. Er is nood aan een duidelijke doelstellingsformulering en bijhorende evaluatie-analyses van het schoolbeleid. De onderwijsinspectie moet sanctionerend optreden bij inbreuken en bekrachtigend optreden bij een sterk uitgewerkt gelijke kansen- en zorgbeleid.

Ook op de arbeidsmarkt kunnen laaggeschoolde vrouwen met een migratie-achtergrond geconfronteerd worden met verschillende vormen van (in)directe discriminatie. Dit kan impact hebben op zowel hun instroom op de arbeidsmarkt als hun verdere loopbaan en lonen. Vooroordelen en discriminatie staan een inclusieve samenleving en een sterke economie in de weg en moeten worden aangepakt. **De Commissie Diversiteit pleit al jarenlang voor een krachtdadige aanpak van discriminatie op de arbeidsmarkt, gebaseerd op twee sporen.** Enerzijds moet er worden ingezet op **handhaving** door onder meer efficiënte controles en een kordaat optreden bij manifeste overtredingen. Anderzijds blijft **stimulering en sensibilisering** cruciaal.

## Aanbevelingen

- ▀ Vrouwen met een migratie-achtergrond kunnen geconfronteerd worden met discriminatie op verschillende gronden (etniciteit, geslacht, geloof, taal, ...) of een combinatie ervan. Op heden moeten ze voor klachten op basis van deze gronden bij verschillende instellingen klacht indienen: voor gendergerelateerde klachten kunnen ze terecht bij het Instituut voor de Gelijkheid van Mannen en Vrouwen of bij de Vlaamse ombudsdienst en voor alle andere gronden (met uitzondering van taal) bij Unia. **De commissie wijst op eerder advies<sup>119</sup> en dringt aan er op aan dat minstens het principe van een eenheidsloket voor alle klachten inzake discriminatie te realiseren.** Daarbij moet iedereen met meldingen op basis van één of meerdere discriminatiegronden bij de lokale meldpunten terecht kunnen. Hierdoor kunnen de meldpunten voor de discriminatiegronden waarvoor Unia niet bevoegd is een louter doorverwijzende functie vervullen.
- ▀ **De commissie vraagt om volop in te zetten op het tegengaan van indirecte vormen van discriminatie, zoals onredelijke taaleisen.** Om dat te realiseren is het ook cruciaal dat de structurele drempels voor laaggeschoolde vrouwen met een migratie-achtergrond worden aangepakt, bijvoorbeeld inzake de erkenning van competenties en het uitwerken van een

<sup>118</sup> Idem

<sup>119</sup> Commissie Diversiteit, [Advies interfederalisering CGKR](#), 16 september 2013

taalbeleid. In dit advies worden daartoe een aantal aanbevelingen uitgewerkt (o.a. pleidooi voor een toegankelijk en betaalbaar uitgewerkt EVC-beleid, geïntegreerde taaltrajecten en instapmogelijkheden voor beroepsopleidingen voor alle personen met voldoende leervermogen).

- ▀ De commissie ziet sectorconvenants als een instrument dat kan helpen om te komen tot een inclusieve samenleving. De commissie vindt het positief dat binnen de nieuwe sectorconvenants het uitwerken van een gedragscode nondiscriminatie een minimumvereiste is.
- ▀ Omdat discriminatie vaak een onbewust proces is waarbij stereotypes en vooroordelen een belangrijke rol spelen, moet er **blijvend worden ingezet op sensibilisering**, zoals de campagne 'het is gauw gebeurd'<sup>120</sup>, alsook het stimuleren van contacten tussen laaggeschoolde vrouwen met een migratie-achtergrond en potentiële werkgevers. Systemen als mentorschap, stageplaatsen, het stimuleren van maatregelen als IBO en het ondersteunen van het uitwerken van een diversiteits- en competentiebeleid in ondernemingen kunnen helpen om discriminatie tegen te gaan.
- ▀ In eerdere adviezen wees de commissie er reeds op dat neutraliteit in de openbare dienstverlening voor de sociale partners en kansengroepen staat voor **neutraliteit in handelen**.

### 3.3 Coherente aanpak over beleidsdomeinen en –niveaus heen

De thema's en beleidsaanbevelingen in voorliggend advies gaan zeer breed. Het versterken van de arbeidsmarktpositie van laaggeschoolde vrouwen met een migratie-achtergrond heeft enkel kans op slagen door vanuit verschillende beleidsniveaus en –domeinen samen te werken. De verschillende factoren en structurele mechanismen die van belang zijn staan immers niet los van elkaar. **De commissie pleit voor een coherente aanpak en vraagt werk te maken van een goede afstemming tussen het federale, regionale en sectorale niveau gericht op een betere arbeidsmarktparticipatie van (laaggeschoolde) vrouwen met een migratie-achtergrond.**

Deze vrouwen bevinden zich **op het kruispunt van gender en etniciteit**. In het Vlaamse beleid vormt gender vooral een speerpunt binnen het gelijkheidsbeleid, terwijl migratie-achtergrond vooral gelinkt is aan het integratie- en inburgeringsbeleid. De commissie vraagt zich af in welke mate deze opdeling een hindernis vormt voor een samenhangend en inclusief beleid. In Vlaanderen zijn Gelijke Kansen en Integratie en Inburgering horizontale beleidsdomeinen. In eerder advies pleitte de commissie voor één gezamenlijk horizontaal plan met meer slagkracht: we verwijzen naar dit advies voor meer concrete aanbevelingen<sup>121</sup>. De commissie merkt op dat projecten die zich richten op een domein overschrijdende aanpak, zoals het AMIF-project gericht op kwetsbare vrouwen in inburgering (opvoedingsondersteuning, NT2 en oriëntatie), een positieve impact lijken te hebben. Deze methodiek zou ook voor meer arbeidsmarktgerichte trajecten kunnen worden ingezet.

<sup>120</sup> <https://www.werk.be/discriminatie-op-de-werkvloer>

<sup>121</sup> Commissie Diversiteit, [Advies horizontaal gelijkekansen- en integratiebeleidsplan](#), 18 januari 2016



## 4 Bijlagen

### 4.1 Evolutie in werkzaamheidsgraden

Tabel 6 Werkzaamheidsgraad van laaggeschoolde vrouwen (25- tot 64-jarigen) in het Vlaams gewest naar geboorteland

Geboorteland	2009	2011	2013	2015	2016
België	42,8%	45,2%	43,2%	44,5%	43,0%
EU15	38,7%	44,7%	46,5%	55,7%	37,7%
Niet-EU15	30,9%	33,2%	36,9%	35,6%	35,4%

Bron: Algemene Directie Statistiek – Statistics Belgium EAK, Eurostat LFS (Bewerking Steunpunt Werk/Departement WSE)

## 4.2 Potentiële werkzaamheidsgraden

Tabel 7 Werkzaamheidsgraad en mogelijke werkzaamheidsgroei door het inzetten van de potentiële arbeidsreserve bij 20-64-jarigen, opgesplitst naar geslacht en geboorteland (Vlaanderen, 2016)



Bron: Algemene Directie Statistiek – Statistics Belgium EAK (Bewerking Steunpunt Werk/Departement)