

ANDERS GAAN WERKEN: VROUWEN MET EEN MIGRATIEACHTERGROND OP DE VLAAMSE ARBEIDSMARKT



ella

kenniscentrum
gender en etniciteit

INHOUD

1. Inleiding

- 1.1. AANLEIDING ACTIE-ONDERZOEK: VOORPAGINA-ARTIKEL DE MORGEN
- 1.2. REACTIE ELLA
- 1.3. OPZET ACTIE-ONDERZOEK
- 1.4. OPBOUW RAPPORT
- 1.5. DANKWOORD

2. Methodologie van het actie-onderzoek

3. Centrale analyse

- 3.1. INLEIDING
- 3.2. HET INSTITUTIONEEL KADER: ALGEMEEN
- 3.3. GELIJKEKANSEN-, INTEGRATIE- EN INBURGERINGSBELEID
- 3.4. GELIJKEKANSENBELEID
- 3.5. INTEGRATIE- EN INBURGERINGSBELEID
- 3.6. ENKELE BEDENKINGEN BIJ HET HUIDIGE GELIJKEKANSEN- EN INTEGRATIE- EN INBURGERINGSBELEID VANUIT EEN INTERSECTIONEEL PERSPECTIEF
- 3.7. (ANTI)DISCRIMINATIE(BELEID)
- 3.8. WERK EN ECONOMIE
- 3.9. EVENREDIGE ARBEIDSDEELNAME (EAD)
- 3.10. VERNIEUWD EAD-BELEID
- 3.11. ENKELE KANTTEKENINGEN BIJ HET VERNIEUWDE EAD-BELEID
- 3.12. VOOROORDELEN IN PLAATS VAN DISCRIMINATIE
- 3.13. ELDERS VERWORVEN COMPETENTIES (EVC)
- 3.14. DE ERKENNING VAN BUITENLANDSE DIPLOMA'S
- 3.15. ENKELE VRAGEN MET BETREKKING TOT HET VERNIEUWDE EAD-BELEID
- 3.16. DE BEGELEIDING VAN WERKZOEKENDEN DOOR DE VDAB
- 3.17. DE WERKGEVERSKORTING
- 3.18. VRIJ INGESCHREVENEN VERSUS UITKERINGSGERECHTIGDE WERKZOEKENDEN
- 3.19. VAN EEN SANCTIONEREND NAAR EEN SOCIAAL WERKLOOSHEIDSBELEID
- 3.20. VOOR EEN RUIM, VERSTERKEND ACTIVERINGSBELEID
- 3.21. EXTERNE EN INTERNE PRIKKELS
- 3.22. DE RVA
- 3.23. DE POSITIE VAN WERKGEVERS
- 3.24. EEN GROTE KLOOF
- 3.25. GOEDE VOORBEELDEN EN PRAKTIJKEN
- 3.26. HET BELANG VAN EEN DOORGEDREVEN DIVERSITEITSBELEID

4. De ervaringen van vrouwen met een migratieachtergrond

4.1. INLEIDING

4.2. VROUWELIJKE NIEUWKOMERS

4.2.1. TAALESSEN EN VERVOLGOPLEIDINGEN

4.2.2. STEREOTYPEN EN DISCRIMINATIE

4.2.3. HET GEMIS VAN BETAALD WERK

4.2.4. WIJ WILLEN BIJ DE STAD WERKEN!

4.2.5. VERSCHILLENDE PROBLEMEN

4.3. VROUWEN VAN DE EERSTE GENERATIE

4.3.1. BETAALD WERK

4.3.2. GENERATIEVERSCHIL

4.3.3. GROEPSDYNAMIEK EN VERTROUWEN

4.4. TWEEDE EN DERDE GENERATIE MIGRANTENVROUWEN

4.4.1. WILLEN WERKEN MAAR GEEN BETAALD WERK VINDEN

4.4.2. ONBETAALD SOCIAAL ENGAGEMENT

4.4.3. ZINVOL WERK

4.4.4. DE ZORG VOOR JONGE KINDEREN

4.4.5. DE MAN ALS KOSTWINNER

4.5. DISCRIMINATIE EN RACISME

4.6 DE HIJAB (HOOFDDOEK)

4.7. TAAL

4.8. GEBOREN IN VLAANDEREN MAAR TOCH ANDERS

4.9. ONDERWIJS

4.10. PROFESSIONELE CONTACTEN

4.11. ONBETAALDE ARBEID

4.12. ZELFORGANISATIE

4.13. VERTEGENWOORDIGING

5. Conclusie

5.1. EEN VEELHEID AAN FACTOREN

5.2. ENKELE CIJFERS

5.3. GEEN GERICHTE (BELEIDS)MAATREGELEN

5.4. GROTENDEELS ONZICHTBAAR VOOR HET ACTIVERINGSBELEID

5.5. EEN STRUCTUREEL PERSPECTIEF VERDWIJNT

5.6. TUSSEN WAL EN SCHIP

5.7. WERKGEVERS

5.8. ONZICHTBARE ARBEID

5.9. (BETAALDE) ARBEID EN (ONBETAALDE) ZORGARBEID: EEN LASTIGE COMBINATIE

6. Beleidsaanbevelingen

1. Inleiding

Dit rapport is het eindresultaat van het actie-onderzoek 'Anders gaan werken: vrouwen met een migratieachtergrond op de arbeidsmarkt' van ella vzw. Het project liep van januari 2015 tot 31 december 2015 en werd ondersteund door het Federaal Impulsfonds voor het Migrantenbeleid (FIM) en Gelijke Kansen Vlaanderen.

1.1. AANLEIDING ACTIE-ONDERZOEK: VOORPAGINA-ARTIKEL DE MORGEN

Het idee voor dit project is ontstaan na het lezen van een voorpagina-artikel in De Morgen over de (kwantitatieve) bevindingen van de Belgische Socio-Economische Monitoring uit 2013¹. Ella vzw reageerde op dit artikel met een opiniestuk en besloot om een (kwalitatief) actie-onderzoek uit te voeren naar de ervaringen van vrouwen met een migratieachtergrond op de Vlaamse arbeidsmarkt.

Het artikel op de voorpagina van De Morgen van 28 januari 2014 droeg de titel: 'Slechts 1 op de 3 Marokkaanse en Turkse vrouwen heeft een job'². Deze titel vonden wij zeer problematisch. Zo zijn veel Marokkaanse en Turkse vrouwen ook Vlaams of Belgisch. Veel van hen zijn hier geboren. Het gaat niet om Marokkaanse of Turkse vrouwen maar om vrouwen in Vlaanderen met Marokkaanse of Turkse roots. Vrouwen die hier wonen en hier al dan niet actief zijn of willen worden op de Vlaamse arbeidsmarkt. Hun arbeidsmarktpositie is mee onze verantwoordelijkheid.

De inhoud van het artikel was minstens even problematisch als de titel. De arbeidsmarktpositie van 'allochtone' vrouwen wordt afgemeten en beoordeeld door deze te vergelijken met de arbeidsparticipatiegraad van 'autochtone' Vlaamse vrouwen: *"70% van de Vlaamse vrouwen tussen de 18 en 60 jaar heeft werk"*. In het artikel wordt gesteld dat de werkgelegenheidsgraad bij vrouwen met een andere origine een stuk lager ligt. Vrouwen uit West-Europa en Zuid-Amerika *"hebben nog een werkgelegenheidsgraad tussen de 40 en 50 procent"*. Maar, zo vervolgt het artikel: *"(...) bij vrouwen uit de kandidaat-EU-lidstaten en uit de Maghreblanden verdient nauwelijks een op de drie zelf de kost. In de praktijk gaat het daarbij hoofdzakelijk over Turken en Marokkanen. De Turkse vrouwen halen niet eens de kaap van de 30 procent, de Marokkaanse blijven steken op 31,5 procent."* In het artikel wordt met andere woorden een etnische hiërarchie gehanteerd waarbij 'Vlaamse' vrouwen de hoogste punten scoren en de 'Turkse en Marokkaanse' vrouwen er het slechtste vanaf komen. Er is sprake van een sterk staaltje 'wij/zij-denken' waarbij 'wij' de schouderklopjes krijgen en 'zij' met de vinger worden gewezen.

Op zich is het maken van een vergelijking niet slecht. Monitoring is een belangrijk instrument voor het bereiken van een evenredige arbeidsparticipatie. Het probleem is echter de manier waarop de vergelijking in het artikel wordt gemaakt, gekaderd en verklaard. De 'wij'-groep vormt de norm waaraan de positie en prestaties van de Ander worden afgemeten. Deze witte, 'autochtone' norm wordt niet geëxpliciteerd, bekritiseerd, of in vraag gesteld. Zouden 'autochtone' Vlaamse vrouwen dan niet met bepaalde drempels worden geconfronteerd waar vrouwen van buitenlandse herkomst op structurele basis tegenaan lopen? Die vraag wordt niet gesteld. Alle aandacht wordt gericht op de precare arbeidsmarktpositie van vrouwen met een migratieachtergrond. De privileges van witte Vlaamse vrouwen (en mannen) blijven volledig onderbelicht. In het geval van structurele achterstelling of ondervertegenwoordiging is er echter altijd tegelijkertijd sprake van privileges en oververtegenwoordiging van een andere groep. Discriminatie en privileges zijn twee zijden van dezelfde medaille.

Verderop in het artikel staat dat veel vrouwen met een migratieachtergrond niet eens werk zoeken: *"Nog een opmerkelijk cijfer: meer dan de helft van de vrouwen zoekt zelfs geen werk. Van de Marokkaanse vrouwen onderneemt 55 procent geen pogingen om toe te treden tot de arbeidsmarkt, bij de Turkse is dat 57 procent"*. Het is niet duidelijk hoe men is gekomen tot deze verklaring. Uit louter kwantitatief onderzoek kunnen geen intenties van mensen afgeleid worden.

In het artikel worden verschillende verklaringen aangehaald voor de huidige arbeidsparticipatiegraad van vrouwen met een migratieachtergrond, namelijk traditionele gezinsstructuren, laaggeschooldheid en een beperkte talenkennis. De meer structurele verklaringen die in het artikel worden opgeworpen zijn de relatief late introductie van een

1 U kunt de Socio-Economische Monitoring 2013 digitaal raadplegen via deze link: <http://www.werk.belgie.be/publicationDefault.aspx?id=39707>

2 Te lezen via: <http://www.demorgen.be/economie/slechts-1-op-de-3-marokkaanse-en-turkse-vrouwen-heeft-een-job-b0cfa20e/>

inburgeringsbeleid en de 'rigide structuren van de Belgische arbeidsmarkt en in het onderwijs'. Discriminatie en racisme worden niet genoemd, en ook wordt er niet verwezen naar het hoofddoekenverbod in het GO-onderwijs, verschillende overheidsinstellingen en diverse privébedrijven. Volksvertegenwoordiger Zuhail Demir roept aan het einde van het artikel vrouwenorganisaties op om in te zetten op bewustwording bij 'allochtone' vrouwen. Ella voelde zich als Kenniscentrum gender en etniciteit aangesproken om deze handschoenen op te nemen op een degelijke, inclusieve en constructieve manier.

1.2. REACTIE ELLA

Sarah Scheepers en Fatma Arikoglu van ella vzw vragen zich in hun reactie³ op het artikel uit De Morgen af waarom wij er in Vlaanderen met ons uitgebreide instrumentarium aan actieplannen, streefcijfers, integratiediensten en gelijke kansenbeleid toch niet in slagen om van discriminatie en racisme iets onduelbaar te maken. Zij stellen: *"In plaats van steeds weer te insinueren dat de Turken en Marokkanen het fout doen, moeten we ons misschien eens afvragen wat er fout is met de samenleving, het onderwijs en de arbeidsmarkt. (...) Want laten we niet hypocriet zijn: als 70% van de Marokkaanse en Turkse vrouwen geen job heeft, dan is één van de redenen hiervoor dat wij dat met z'n allen prima vinden"*.

Ella besloot na het publiceren van deze opinie om uit te zoeken hoe de vork precies in de steel zit: welke mechanismen leiden tot de huidige precaire positie van vrouwen met een migratieachtergrond op de Vlaamse arbeidsmarkt. Een actie-onderzoek werd opgezet dat vertrekt vanuit de verhalen van de vrouwen zelf. Welk traject hebben zij afgelegd, wat zijn hun ambities, dromen en wensen, waar staan zij nu? Waar lopen zij tegenaan, wat gaat goed? Welke oplossingen of aanpassingen stellen zij als ervaringsdeskundigen voor?

1.3. OPZET ACTIE-ONDERZOEK

Voor u ligt het eindrapport van dit actie-onderzoek. We spraken met zo'n 80 vrouwen in verschillende Vlaamse centrumsteden en Brussel. Voor de volledigheid hebben wij ook gesproken met beleidsmakers en beleidsuitvoerders integratie en inburgering, gelijke kansen, en tewerkstelling, met politici, ambtenaren, academici, werkgevers, vakbondsvertegenwoordigers en experts (v/m/x) uit het middenveld. Voor de analyse van het beleidskader hebben wij gebruik gemaakt van de beleidsteksten die verschenen zijn tot 1 november 2015.

Wij hopen met dit rapport bij te dragen aan de verbetering van de socio-economische positie van vrouwen met een migratieachtergrond in Vlaanderen. Tewerkstelling is doorgaans de beste remedie tegen armoede en socio-economische precariteit, zeker voor alleenstaande vrouwen, zij maken immers geen aanspraak op afgeleide (sociale) rechten. Het opnemen van betaalde, formele arbeid is bovendien een (niet afdwingbaar) recht. De arbeidsmarkt dient toegankelijk te zijn voor iedereen die een inkomen wenst te vergaren uit arbeid. Dit principe is het centrale vertrekpunt voor dit rapport.

1.4. OPBOUW RAPPORT

In de analyse die volgt nemen wij eerst het Vlaamse gelijkekansen- en integratiebeleid onder de loep, gevolgd door het arbeidsmarktbeleid met bijzondere aandacht voor het (hernieuwde) Evenredige Arbeidsdeelname-beleid (EAD-beleid) dat gericht is op het bereiken van de evenredige arbeidsdeelname van kansengroepen in Vlaanderen. Vervolgens wordt er aandacht besteed aan het beleid en de werking van de VDAB en de RVA en de positie van werkgevers. Daarna geven we een synthese van de focusgroepgesprekken met de vrouwen. Op basis van het analysemateriaal uit deze focusgroepen worden enkele centrale thema's belicht. Het rapport besluit met een conclusie en een overzicht van beleidsaanbevelingen.

1.5. DANKWOORD

Wij willen iedereen die hij heeft bijgedragen aan de totstandkoming van dit rapport hartelijk bedanken. Bijzondere dank gaat uit naar de vrouwen die hebben deelgenomen aan de focusgroepen. Veel dank voor jullie tijd, moed en openheid. Onze bijzondere dank gaat ook uit naar de stuurgroepleden van het project. Zonder jullie feedback was het rapport lang niet zo rijk en volledig geworden. Wij zijn ook zeer dankbaar voor de tijd en input van de sleutelactoren en experts uit het veld die ons te woord hebben gestaan. Tot slot bedanken wij Gelijke Kansen Vlaanderen en FIM voor hun financiële steun.

³ Te raadplegen via: <http://www.kifkif.be/actua/reactie-ella-vzw-in-de-morgen-naar-aanleiding-van-het-artikel-70-vlaamse-vs-30-marokkaanse-en->

2. Methodologie van het actie-onderzoek

In dit actie-onderzoek willen we bij vrouwen met een migratieachtergrond peilen naar attitudes over werk, verwachtingen ten aanzien van werk, en ervaringen met werk, werk zoeken, werkloos zijn, combinatie arbeid-gezin en aanverwante onderwerpen. We maakten de weloverwogen keuze om te werken met focusgroepen. Wanneer we in dit actie-onderzoek over focusgroepen spreken, betreft het een gedefinieerde onderzoeksmethode, met oog voor een correcte methodologie. Focusgroepen zijn enkel nuttig om de collectieve betekenissen, processen en normen in een groep of een organisatie aan het licht te brengen (Puchta & Potter, 2004). Daarom is deze methode bij uitstek geschikt om te peilen naar attitudes en meningen omtrent arbeid en de arbeidsmarkt.

Enkele vuistregels met betrekking tot focusgroepen:

- » Focusgroepen zijn een onderzoeksmethode die gericht is op het ontsluiten van informatie met behulp van vragen.
- » Focusgroepen zijn gericht en hebben bijgevolg een afgebakend onderwerp.
- » Er moet een gestructureerd protocol zijn waardoor de moderator de gesprekken kan sturen in de richting van het onderwerp.
- » Er is een getrainde moderator die met voorbereide vragen een gesprek opstart.
- » Het doel van een focusgroep is het ontdekken van gevoelens, attitudes en percepties van de deelnemers met betrekking tot een specifiek onderwerp.
- » Focusgroepen betreffen een groepsdiscussie, de interactie tussen deelnemers is van cruciaal belang.

Voor onze focusgroepen werd het protocol (of script) geschreven op basis van de resultaten van onze analyse van bestaande beleidsmaatregelen en regelgeving over gelijke kansen en diversiteit op de arbeidsmarkt.

Een belangrijk element in focusgroepen is de spanning tussen formaliteit en informaliteit (Puchta & Potter, 2004). Formaliteit verwijst naar het feit dat focusgroepen een gestructureerde vorm van interactie zijn. Er is een afgebakend domein waarover zinvolle informatie verzameld moet worden. Dit vereist van zowel de deelnemers als de moderator dat ze zich beiden min of meer aan vastgestelde protocollen houden. Informaliteit verwijst naar het feit dat ontspannen en spontane antwoorden de eerlijkste en minst sociaal wenselijke antwoorden bevatten. Bij ontspannen en spontane antwoorden bestaat echter het gevaar dat men niet-zinvolle informatie bekomt (zogenaamde 'account clutter'). Het is de taak van de moderator om bij het opstellen van het protocol en tijdens het gesprek deze spanning zo goed als mogelijk te reduceren. Zij/hij beschikt hiervoor over een aantal strategieën naar informaliteit, binnen de lijnen van het protocol. Bij het opstellen van het protocol maken we gebruik van associatievragen, die de interactie op gang brengen, zonder formele verklaringen van de deelnemers te verwachten. Deze vragen kunnen fungeren als ijsbrekers. Tijdens het gesprek leggen we er de nadruk op dat er geen goede of slechte antwoorden zijn. Ook kan men met behulp van groepsdynamica de sociale druk ('peer pressure') binnen de groep proberen te verlichten.

De wijze van rekrutering heeft consequenties voor de controle die men op het proces heeft en heeft bijgevolg een invloed op de kwaliteit van de data. Dit geldt ook voor het type van groepen. Er wordt in de literatuur een onderscheid gemaakt tussen 'pre-existing groups' en 'purpose-constructed groups'. De eersten zijn reeds bestaande groepen (bv. reeds bestaande werkgemeenschappen), terwijl de andere specifiek zijn samengebracht voor een focusgroepgesprek. De laatste groep is moeilijker samen te brengen, maar biedt een aantal voordelen zoals een gemakkelijkere groepsdynamica en een lagere groepsdruk. In het kader van dit project hebben we gewerkt met 'purpose-constructed groups', groepen die speciaal voor dit onderzoeksluik werden samengesteld en pre-existing groups, bijvoorbeeld bestaande vrouwengroepen.

De methode van focusgroepgesprekken is niet gericht op representativiteit, maar op diepgang. Het is met andere woorden niet nodig om gesprekken met duizenden vrouwen te organiseren om tot zinvolle resultaten te komen (hetgeen bijvoorbeeld wel het geval is met grootschalige surveys, die vaak eerder naar attitudes en meningen aan de oppervlakte peilen). We houden het in het kader van dit project omwille van de uitvoerbaarheid dan ook op 8 focusgroepgesprekken. De deelnemers werden zorgvuldig uitgekozen, zodat iedere groep een mix vormt van achtergrondkenmerken.

Naast de reeds vermelde sterktes van de focusgroepmethodologie is er nog een laatste: de deelname aan een focusgroep dwingt de deelnemers om hun gedachten om te zetten in woorden, en zo dus al een eerste stap te zetten in de richting van bewust reflecteren over hun arbeidsmarktparticipatie.

Voor dit actie-onderzoek spraken we met tachtig vrouwen, meestal in groepjes van 6 tot 8 deelnemers, maar soms ook individueel. We toetsten de resultaten van de analyses van deze gesprekken daarna af door middel van interviews met 30 professionals in verschillende segmenten van het arbeidsmarkt- of activeringsbeleid (VDAB, Departement Werk, kabinetsmedewerkers, toeleiders, vakbonden, onderzoekers, middenveldorganisaties, politici, ...). Alle gesprekken werden opgenomen en getranscribeerd voor analyse, maar anonimiteit werd verzekerd aan alle gesprekspartners, vandaar dat in dit verslag enkel initialen, of zelfs geen aanduidingen werden gebruikt.

3. Centrale analyse

3.1. INLEIDING

Dit is de centrale analyse van ella vzw van de preciaire arbeidsmarktpositie van vrouwen met een migratieachtergrond in Vlaanderen. Onze analyse is gebaseerd op beleidsteksten, interviews met professionals, wetenschappelijk onderzoek, en onze eigen diepte-interviews en focusgroepgesprekken met vrouwen met een migratieachtergrond en hun (zelf)organisaties. De huidige preciaire situatie is het gevolg van een veelheid aan factoren op zowel micro-, meso- als macroniveau die op elkaar ingrijpen en elkaar soms versterken. Wij zijn tot de conclusie gekomen dat de problematiek doorgaans gekend is en erkend wordt – ook door de Vlaamse overheid. Toch wordt er momenteel geen gelijke-kansen- of tewerkstellingsbeleid gevoerd dat is gericht op de specifieke verbetering van de arbeidsmarktpositie van vrouwen met een migratieachtergrond. Dat is opmerkelijk in het licht van de EU2020-doelstellingen⁴ van Vlaanderen, die tevens het uitgangspunt vormen van het Vlaams regeerakkoord.

Wie wil Verbinden voor Groei, wil vanzelfsprekend meer mensen aan het werk en op de arbeidsmarkt aanbod en vraag maximaal met elkaar verbinden. We houden vast aan de doelstelling om de werkzaamheidsgraad tegen 2020 op te trekken tot 76%⁵.

Het doel is om tegen 2020 de tewerkstellingsgraad in Vlaanderen op te trekken tot 76%. Om die doelstelling te behalen dient de werkzaamheidsgraad van ondervertegenwoordigde groepen op de arbeidsmarkt flink te worden opgetrokken. In de Vlaamse beleidsnota Integratie en Inburgering staat ook dat de werkzaamheidsgraad van mannen én vrouwen van buitenlandse herkomst dient te worden verbeterd om in 2020 te komen tot een gemiddelde Vlaamse werkzaamheidsgraad van 76%.

Het terugdringen van de etnische kloof is nodig om verschillende doelstellingen uit het regeerakkoord te realiseren. Zo zal het optrekken van de werkzaamheidsgraad tot 76% maar lukken als de werkzaamheidsgraad van personen van vreemde herkomst, mannen én vrouwen, verbeterd wordt⁶.

Vrouwen met een migratieachtergrond vormen de meest ondervertegenwoordigde groep op de arbeidsmarkt. Uit de federale Socio Economische Monitoring van 2015⁷ blijkt dat 75,1% van de Belgische vrouwen 'actief' is. Dit cijfer ligt lager voor alle vrouwen van niet-Belgische origine. Zo is 45,3% van de Maghrebijnse vrouwen 'actief', 55,9% van de vrouwen uit Centraal- en Zuid-Amerika en bedraagt de activiteitsgraad van vrouwen uit het Nabije/Midden-Oosten 33,8%⁸. Toch is de inactiviteitsgraad tussen 2008 en 2012 gedaald voor alle vrouwen ongeacht origine. In Vlaanderen is 13,2% van de personen van Belgische origine 'inactief'. Dat cijfer ligt hoger voor bijvoorbeeld personen uit EU-12 landen (30,7%) en personen uit het Nabije/Midden-Oosten (47,6%).

3.2. HET INSTITUTIONEEL KADER: ALGEMEEN

Als het gaat om de positie van vrouwen met een migratieachtergrond op de arbeidsmarkt in Vlaanderen dan zijn drie departementen daarbij betrokken: Werk en Economie, Gelijke Kansen, Armoedebestrijding en Sociale Economie en Integratie en Inburgering. De betrokkenen zijn telkens de verantwoordelijke minister en haar/zijn kabinet en de administratie.

4 Meer informatie hierover is te vinden via de link: <http://www.vlaandereninactie.be/over/eu-2020>

5 Regeerakkoord van de Vlaamse Regering 2014-2019, zie: <http://www.vlaanderen.be/nl/publicaties/detail/het-regeerakkoord-van-de-vlaamse-regering-2014-2019>

6 Beleidsnota Integratie en Inburgering 2014-2019, p. 14. Zie: http://www.integratiebeleid.be/sites/default/files/bestanden/VR_20142410_MED042114_Beleidsnota_IntegratieInburgering.pdf

7 De Socio Economische Monitoring 2015 kan digitaal geraadpleegd worden via: <http://www.werk.belgie.be/publicationDefault.aspx?id=44125>

8 Je wordt aangemerkt als actief als je formeel (wettelijk) betaald werkt of een werkloosheidsuitkering ontvangt. 'Inactieven' werken niet formeel, werken niet betaald, genieten van voltijds tijdskrediet of loopbaanonderbreking of ontvangen een leefloon- of pensioenuitkering. Ook voltijds bruggepensioneerden, kinderen die kinderbijslag ontvangen, arbeidsongeschikten en mensen die een uitkering ontvangen omwille van een handicap worden aangemerkt als 'inactief'. Ook de categorie 'anderen' behoort tot de inactieven. Zogenaamde 'anderen' zijn onder meer diplomaten en internationale ambtenaren – mensen die feitelijk tewerkgesteld zijn.

Het is een tijdrovende en complexe oefening om zicht te krijgen op alle beleidsstukken en -maatregelen die gaan over arbeidsmarktbeleid. Het volledige Vlaamse beleid dat hierover handelt, of hieromtrent (mee) de contouren bepaalt, is moeilijk te vatten en samen te ballen – mede omdat het zich uitstrekt over verschillende beleidsdomeinen en bevoegdheden. Telkens wanneer je het volledige ‘plaatje’ denkt te vatten, komt er iets nieuws aan het licht (een nieuw actieplan of een nieuw decreet) en/of blijkt dat de beleidsrealiteit niet meer correct is, want onderhevig aan herstructurering of hervorming. Zelfs voor professionelen die zich dagelijks met deze beleidsmaterie bezighouden, is het behouden van het overzicht een hele oefening.

Veel van wat administraties produceren, is niet op maat van mensen gemaakt, maar op maat van administraties. Zo lijkt het decretale en beleidskader op een machinerie die zichzelf in stand houdt en in stand dient te houden. Middenveldorganisaties en burgers worden niet of nauwelijks betrokken bij de totstandkoming, de uiteindelijke invulling, de implementatie en de evaluatie van beleid. Dat is een problematisch democratisch tekort. Veel maatregelen bevatten wel een intellectuele en administratieve logica, maar beantwoorden niet aan concrete menselijke of maatschappelijk noden. Doordat maatregelen en beleid niet noodzakelijk worden geformuleerd op basis van de kennis en noden van onderuit vormen ze geen sluitend antwoord op de geleefde werkelijkheid van mensen. Ons politieke en administratieve systeem is bovendien in hoge mate verkokerd en versnipperd, wat het effectief aanpakken van dossiers, zeker de meer complexe, meervoudige dossiers, bemoeilijkt.

3.3. GELIJKEKANSSEN-, INTEGRATIE- EN INBURGERINGSBELEID

Het Vlaamse gelijkekansenbeleid richt zich primair op de verwezenlijking van gelijke kansen voor vrouwen, holebi's, transgenders en mensen met een handicap.

Het integratie- en inburgeringsbeleid richt zich in eerste instantie op de integratie en inburgering van mensen van buitenlandse herkomst (tot voor kort 'mensen van vreemde herkomst'). Vrouwen met een migratieachtergrond vallen zowel onder het gelijkekansenbeleid (op grond van hun vrouw-zijn) als onder het integratie- en inburgeringsbeleid (wegens hun migratieachtergrond). Aangezien deze assen ('geslacht' en 'etnisch-culturele afkomst') niet structureel worden gekruist vormen zij als groep geen volwaardig onderdeel van beide beleidsterreinen. Dit vergroot hun onzichtbaarheid. Bovendien dreigen hun, vaak dringende, noden en behoeften hierdoor naar de marge te verdwijnen.

3.4. GELIJKEKANSSENBELEID

Gelijke Kansen Vlaanderen lijkt zich in eerste instantie te richten op de verwezenlijking van gelijke kansen voor witte vrouwen omdat de sociale as van gender niet expliciet en systematisch wordt gekruist met andere identiteitsassen als etniciteit, sociaal-economische klasse en levensbeschouwing en/of religie. Daardoor lijkt men over het hoofd te zien dat de invulling van iemands gender altijd afhankelijk is van deze andere sociale gesitueerdheden. Al deze sociale antagonismen - gender, etniciteit, maar ook leeftijd, opleidingsniveau, sociaal-economische klasse en levensbeschouwing of religie - zijn altijd tegelijkertijd werkzaam en co-construeren elkaar. Dat impliceert dat de positie van, bijvoorbeeld, een religieuze, zwarte, middenklasse vrouw anders is dan die van een witte, seculiere, laaggeschoolde vrouw. Beide vrouwen hebben een heel andere sociale en maatschappelijke positie ondanks hun gedeelde vrouw-zijn. Hun vrouw-zijn kent bovendien een heel andere sociale invulling. Hierdoor ervaren zij verschillende sociale verwachtingen en stoten zij op andere drempels.

Gelijke Kansen Vlaanderen heeft anderzijds expliciet oog voor de positie en noden van vrouwen met een migratieachtergrond. Zo wordt ella vzw al 15 jaar ondersteund, en financiert het projecten ten behoeve van de realisatie van gelijke kansen voor vrouwen met een migratieachtergrond. Ook dit actie-onderzoek wordt mede ondersteund door Gelijke Kansen Vlaanderen. De vraag is in hoeverre de expertise die middenveldpartners opdoen in tijdelijke projecten doorstroomt naar en structureel verankerd wordt in het beleid.

Het discours dat gehanteerd wordt door Gelijke Kansen Vlaanderen en Integratie en Inburgering is verschillend; gelijke kansen zijn een recht, een evidentie, iets dat zo snel mogelijk moet worden gerealiseerd. Het is immers al 2015. De inspanning voor de realisering van deze gelijke kansen wordt in eerste instantie verwacht van het beleid zelf, en de horizontale beleidspartners (de andere Vlaamse departementen die ook allemaal een verantwoordelijkheid dragen voor het (horizontale) gelijkekansenbeleid dat zich uitstrekt over de verschillende Vlaamse beleidsterreinen heen).

3.5. INTEGRATIE- EN INBURGERINGSBELEID

In de beleidsnota Integratie en Inburgering (2014-2019) wordt aandacht geschonken aan de bestaande etnische kloof op tal van vitale vlakken in de samenleving. De bestrijding van deze etnische kloof wordt gezien als een prioriteit. Echter, het bestaan van deze etnische kloof wordt in eerste instantie gewijd aan de (gebrekkige) beheersing van het Nederlands door mensen met een migratieachtergrond.

Onvoldoende Nederlands kennen en kunnen gebruiken (is) een van de belangrijkste oorzaken van de etnische kloof⁹.

Voor het dichten van deze etnische kloof wordt in eerste instantie gekeken naar mensen met een migratieachtergrond zelf: zij moeten Nederlands leren of hun Nederlands verbeteren. De minister flankiert deze verwachting met verschillende beleidsmaatregelen. De verbetering van de kennis van het Nederlands is niet voor niets één van de centrale speerpunten van het integratie- en inburgeringsbeleid voor de komende jaren. Het zichtbaar maken van uitsluitingsmechanismen en het wegwerken van de etnische kloof zijn eveneens centrale doelstellingen. In de beleidsnota Integratie en Inburgering wordt daarenboven expliciet aandacht besteed aan de zeer precaire positie van vrouwen met een migratieachtergrond op de arbeidsmarkt.

Bekijken we de werkzaamheidsgraad naar geslacht, dan zien we dat het verschil in werkzaamheidsgraad tussen mannen en vrouwen voor heel België bijna 10 procentpunten is. Bij kandidaat EU-landen (waaronder Turkije) en Maghreb-landen bedraagt de kloof tussen mannen en vrouwen meer dan 20 procentpunten. Minder dan 1 op 3 vrouwen is bij deze categorieën is aan het werk¹⁰.

Aan deze vaststelling worden echter geen concrete beleidsmaatregelen of -doelstellingen gekoppeld.

Het Integratie en Inburgeringsbeleid richt zich op mensen die niet in België zijn geboren (dus ook EU-burgers die woonachtig zijn in België) en mensen waarvan minstens één ouder niet in België is geboren. De noden van derde en vierde generatie migranten worden niet gecapteerd door het integratie- en inburgeringsbeleid. Hun behoeften worden ook niet meegenomen door het horizontaal integratie- en inburgeringsbeleid. Mensen met een migratieachtergrond van de derde en vierde generatie vormen niet langer een doelgroep voor het Vlaamse beleid.

3.6. ENKELE BEDENKINGEN BIJ HET HUIDIGE GELIJKEKANSSEN- EN INTEGRATIE- EN INBURGERINGSBELEID VANUIT EEN INTERSECTIONEEL PERSPECTIEF

Het is een spijtige zaak dat in het gelijkekansenbeleid etniciteit niet structureel verankerd is en dat zowel etniciteit als religie en levensbeschouwing als speerpunten vrijwel enkel verbonden worden aan het integratie- en inburgeringsbeleid. Iedere vrouw heeft een etniciteit (die de invulling van haar genderrol beïnvloedt), en alle mensen met een migratieachtergrond hebben een gender (dat op zijn beurt een effect heeft op de invulling van hun etniciteit). Inzichten uit het domein van de Gender Studies leren ons dat vrouwen met een migratieachtergrond veelal de eerste slachtoffers zijn van een verkokerde bevoegdheidsverdeling. Bovendien is het om een bijkomende reden problematisch dat 'buitenlandse herkomst' vrijwel volledig voorwerp is van het integratie- en inburgeringsbeleid. Veel mensen van buitenlandse herkomst zijn in Vlaanderen geboren: de zogenaamde tweede generatie. Hun noden en behoeften worden nu primair meegenomen door het integratie- en inburgeringsbeleid hoewel zij al sinds hun geboorte deel uitmaken van de Vlaamse samenleving. Door de noden van mensen met een migratieachtergrond in de eerste plaats het hoofd te bieden in het kader van integratie, dreigt men aan mensen van buitenlandse herkomst de indruk te wekken dat zij (nog) geen volwaardig onderdeel uitmaken van het 'reguliere' beleid. Dit kan op zijn beurt een gevoel van vervreemding genereren, hetgeen precies haaks staat op de doelstellingen van het integratiebeleid.

Gelijke Kansen en Integratie en Inburgering zijn naast aparte beleidsdomeinen ook horizontale beleidsdomeinen, hetgeen betekent dat van de andere departementen verwacht wordt dat zij aan deze thema's in hun werking aandacht schenken. De bedoeling is dat centrale speerpunten op vlak van enerzijds gelijke kansen en anderzijds integratie en inburgering worden meegenomen en geïmplementeerd in andere beleidsdomeinen om zo te komen tot een doorgedreven beleid waarin de noden van verschillende doelgroepen, waaronder mensen van buitenlandse herkomst, integraal worden meegenomen. Indirect worden er door deze werkwijze vaak verschillende identiteitsassen gekruist

9 Beleidsnota Integratie en Inburgering 2015-2019 p. 4, zie: <http://www.vlaanderen.be/nl/publicaties/detail/beleidsnota-2014-2019-integratie-en-inburgering>

10 Beleidsnota Integratie en Inburgering 2014-2019 p. 9

zoals sociaal-economische klasse en etniciteit (bij de toepassing van het horizontaal Integratie- en Integratiebeleid door ambtenaren die zich bezighouden met armoedebelief bijvoorbeeld). Deze horizontale constructie is generieker en inclusiever van aard. Het probleem van deze horizontale beleidsconstructies volgens de open coördinatiemethode¹¹ is echter wel dat de toepassing ervan niet afdwingbaar is. De vraag is bovendien in hoeverre de uitvoering ervan gemonitord, geëvalueerd en bijgestuurd wordt. Daarbij worden de effectiviteit en de slagkracht van het horizontale beleid door verschillende middenveldactoren in twijfel getrokken. Ook tijdens onze interviews blijkt dat sommige ambtenaren die dit beleid vormgeven en uitvoeren de impact ervan nuanceren. Een krachtiger beleid zou misschien kunnen gevoerd worden wanneer men systematisch een kruispuntperspectief hanteert binnen alle departementen, en waarvan de toepassing regelmatig wordt gemonitord.

De huidige beleidsopdeling van Gelijke Kansen enerzijds, en Integratie en Inburgering anderzijds, zien wij als een hindernis voor een samenhangend, doorgedreven en werkelijk inclusief beleid. Vrouwen met een migratieachtergrond, die in principe voorwerp uitmaken van beide beleidsterreinen maar feitelijk tussen beide beleidsterreinen vallen, zijn hier de eerste slachtoffers van. Dr. Francine Mestrum vertelde ons in een interview dat vrouwen met een migratieachtergrond in Vlaanderen nooit een serieuze beleids categorie of beleidsprioriteit zijn geweest. Zij vindt het daarom extra oneerlijk dat zij met de vinger worden gewezen wanneer zij niet betaald werken of geen betaald werk kunnen vinden.

Hoopgevend is het feit dat de administraties van Gelijke Kansen Vlaanderen en die van Integratie en Inburgering sinds kort een afdeling delen. Daarbij bestaat het voornemen om meer parallellen te trekken tussen beide beleidsterreinen. Ella moedigt deze ontwikkelingen van harte aan. Departementen die alle centrale identiteitsassen, en de intersecties daartussen, meenemen in hun beleid en de beleidsmaatregelen die ze treffen, kunnen daar enkel sterker uitkomen.

3.7. (ANTI)DISCRIMINATIE(BELEID)

Het Vlaamse antidiscriminatiebeleid maakt deel uit van het gelijkekansenbeleid. In de periode 2015-2019 wordt vanuit Gelijke Kansen voornamelijk gefocust op de bestrijding van leeftijdsdiscriminatie.

Non-discriminatie is één van de grondslagen van onze democratische samenleving. Toch is discriminatie nog te vaak een dagelijkse realiteit. Daarom werk ik naast een proactief gelijkekansenbeleid dat achterstellingsmechanismen wil wegwerken ook een non-discriminatiebeleid uit waar feitelijke discriminaties bestreden worden. Hierbij wil ik specifiek meer aandacht besteden aan 'leeftijd'. Niet alleen vertegenwoordigen de ouderen een grote en steeds groter wordende groep binnen onze maatschappij, ook vind ik dat hier in het verleden onvoldoende aandacht aan besteed is¹².

Tevens pleit de bevoegde minister voor de bestrijding van iedere vorm van discriminatie op basis van herkomst:

Vanuit mijn bevoegdheid inburgering wil ik maximaal inzetten op wat ons verbindt, dit betekent ook dat iedere vorm van discriminatie op basis van herkomst bestreden wordt. Ik verwacht van mijn collega's dat ook zij in hun beleidsvoering een non-discriminatiereflex integreren. Dit zal opgenomen worden in de OCM-cyclus¹³.

Dit voornemen wordt geflankeerd door de OCM-cyclus (ook wel het horizontaal gelijkekansenbeleid), de ondersteuning van het interfederaal centrum voor gelijke kansen en bestrijding van racisme en discriminatie¹⁴, een sensibiliserende informatiecampaagne voor het grote publiek en een preventief en sensibiliserend beleid tegen discriminatie in de arbeidsbemiddeling. Het is spijtig dat de minister enkel inzet op preventie en sensibilisering inzake discriminatie op de arbeidsmarkt. Vlaanderen, maar ook de rest van België, scoort zeer slecht als het gaat om de positie van mensen met een migratieachtergrond op de arbeidsmarkt. Wij bevinden ons op dat vlak samen met Griekenland in de staart van de Europese Unie. België is hekkensluiter in de OESO-zone als het gaat om het verschil in werkloosheidsgraad tussen personen geboren in België en personen geboren buiten België. Het gemiddelde verschil is 5 procentpunten. In België bedraagt de kloof 10 procentpunten. Het verschil is opnieuw groter voor vrouwen¹⁵.

11 Voor meer informatie over de Open Coördinatie Methode (OCM) voor Gelijke Kansen, zie: <http://www.gelijkekansen.be/Wiewerktmee/BinnendeVlaamseoverheid/OCM.aspx>

12 Beleidsnota Gelijke Kansen 2014-2019 p. 25. Zie de link: <http://www.vlaanderen.be/nl/publicaties/detail/beleidsnota-2014-2019-gelijke-kansen>

13 Idem

14 Het Interfederaal Gelijkekansen centrum heet vanaf 22/2/2016 Unia.

15 OECD, International Migration Outlook, 2013, zie: http://dx.doi.org/10.1787/migr_outlook-2013-en

Toch bestaat er nog een ander beleidsinstrument met betrekking tot de bestrijding van discriminatie op de arbeidsmarkt, namelijk het Actieplan Arbeidsgerelateerde Discriminatie, afgekort ABAD. Het ABAD vormt de basis en de kern van de aanpak van arbeidsgerelateerde discriminatie. Het ABAD is opgestart in 2007 en kent een tweesporenbeleid. Enerzijds steunt het op een sensibiliserend, preventief en helpend luik. Anderzijds kent het een beperkte handhavingscomponent. In het kader van ABAD werkt departement Werk en Economie onder meer samen met Gelijke Kansen Vlaanderen en het Interfederaal Gelijkekansencentrum.

Discriminatie wordt geregeld als verklarende factor genoemd als het gaat om de precare positie van personen met een migratieachtergrond op de Belgische en Vlaamse arbeidsmarkt. Zo ook in een recent onderzoek van OESO¹⁶ en in de Socio Economische Monitoring 2015. In de laatste federale monitoring wordt discriminatie omschreven als een 'hardnekkige realiteit'¹⁷. Uit recent onderzoek van het Minderhedenforum (2015) blijkt dat discriminatie welig tiert in de dienstenchequesector¹⁸; een sector waarin veel vrouwen werken, waaronder veel vrouwen met een migratieachtergrond. In een eerder rapport van het Minderhedenforum, naar aanleiding van 10 jaar EAD-beleid (evenredige arbeidsdeelname), staat dat discriminatie een probleem is waar het beleid onvoldoende aandacht aan besteedt¹⁹. Het is betreurenswaardig en moeilijk te begrijpen dat de Vlaamse regering ondanks deze studies en rapporten geen stevig repressief antidiscriminatiebeleid voert. Op Vlaams niveau blijft men geloven in sensibilisering en zelfregulering; men laat de slager zijn eigen vlees keuren. Ella maakt deel uit van het platform Praktijktesten Nu dat opkomt voor gelijke kansen en rechten op de werkvloer en pleit voor praktijktesten als middel in de strijd tegen discriminatie op de arbeidsmarkt. Een krachtadige aanpak van discriminatie op grond van etniciteit en herkomst, maar ook op basis van taal en levensbeschouwing of religie, lijkt momenteel in Vlaanderen echter geen politieke prioriteit²⁰.

Enkele vrouwen die wij hebben ontmoet in het kader van dit actie-onderzoek hebben een klacht neergelegd tegen discriminatie. Voor veel vrouwen, met name voor vrouwen die leven in armoede, is dat echter niet evident. Zij worden dusdanig in beslag genomen door dagdagelijkse zorgen en beslommeringen dat hen dat simpelweg niet lukt. Zelfs voor wie er toe in staat is, is het neerleggen van een klacht niet evident. Ten eerste moet je weten wat jouw rechten zijn en waar je een klacht tegen discriminatie kunt neerleggen. De tweede hindernis is het aandragen van afdoende bewijsmateriaal. Discriminatie is vaak moeilijk te bewijzen. Daarnaast is de gehanteerde bewijslast vrij hoog. Vervolgens is het afwachten of aan jouw klacht gevolg gegeven wordt. De zogenaamde 'return' voor het slachtoffer is bijgevolg onzeker en onduidelijk. De vereiste inspanning voor het neerleggen van een klacht is dan weer vrij groot en belastend.

Vrouwen met een migratieachtergrond worden vaak geconfronteerd met meervoudige discriminatie; bijvoorbeeld discriminatie op basis van gender, etniciteit én religie. De aanpak van dergelijke meervoudige discriminaties is niet evident in de Vlaamse context. Dat heeft opnieuw te maken met de institutionele inrichting en de huidige bevoegdheidsverdelingen. Voor de behandeling van klachten op grond van gender is in Vlaanderen sinds enkele maanden de Vlaamse Ombudsdienst bevoegd. Voor de overige discriminatiegronden is men aangewezen op het Interfederaal Gelijkekansencentrum (sinds 22 februari 2016 draagt het centrum de naam UNIA). De opsplitsing van deze bevoegdheden treft opnieuw in eerste instantie vrouwen met een migratieachtergrond.

3.8. WERK EN ECONOMIE

Bij het dossier van de arbeidsmarktpositie van vrouwen met een migratieachtergrond is nog een Vlaams departement betrokken, namelijk het departement Werk en Economie. Overigens dient te worden opgemerkt dat niet enkel Vlaamse departementen en overheidsdiensten betrokken zijn bij het Vlaamse arbeidsmarktbeleid. Een deel van het tewerkstellings- en socialezekerheidsbeleid is federale materie. Ook wordt er op federaal niveau een gelijkekansen-

16 OECD, Improving the Labour Market Integration of Immigrants in Belgium, 2015: http://www.oecd-ilibrary.org/economics/improving-the-labour-market-integration-of-immigrants-in-belgium_5js4hmbt6v5h-en

17 Socio Economische Monitoring 2015 p. 230

18 Het onderzoek is gratis beschikbaar via de link: <http://www.minderhedenforum.be/actua/detail/rapport-subsidieren-om-te-discrimineren>

19 Het rapport is te raadplegen via deze pagina: <http://www.minderhedenforum.be/wat-zeggen-wij/tewerkstelling>

20 Zo lijkt de ontwikkeling van praktijktesten voorlopig naar de koelkast verwezen te zijn, ook al werd uitvoerig aangetoond dat dergelijke tests wel degelijk mogelijk zijn. Dit blijkt onder meer uit het Eubelius-rapport dat in 2015 is verschenen. Ook Dr. Jogchum Vrieling van de KU Leuven heeft de juridische mogelijkheid van praktijktesten aangetoond met een presentatie in de Commissie Werk in het Vlaams Parlement op 28 mei 2015.

beleid gevoerd. Men tracht het Vlaamse en federale beleid op elkaar af te stemmen, maar de aansluiting is zeker niet altijd optimaal. Uit enkele interviews blijkt dat de mate van afstemming onder meer afhangt van de verstandhouding tussen de betreffende Vlaamse en federale minister.

Terug naar het Vlaams departement Werk en Economie. Dat orgaan voert een actief arbeidsmarktbeleid ten aanzien van kansengroepen, waaronder mensen met een migratieachtergrond. Werk en Sociale Economie heeft dan ook een beleidsmatige sleutelrol in dit dossier.

3.9. EVENREDIGE ARBEIDSDEELNAME (EAD)

Sinds 2002 is in Vlaanderen het Decreet Evenredige Arbeidsdeelname van kracht, afgekort EAD²¹. Het EAD-beleid vormt sinds 14 jaar de bakermat van het arbeidsmarktbeleid ten aanzien van kansengroepen. Het EAD-beleid heeft zich volgens een voormalige beleidsverantwoordelijke van het departement Werk en Economie nooit expliciet gericht op vrouwen met een migratieachtergrond. Enkele lokale projecten, voorafgaand aan het EAD-tijdperk, deden dat wel. Die projecten zijn echter nooit een succes geworden. Men vond het lastig en tijdrovend om de vrouwen te bereiken. Daar waren bijkomende inspanningen voor nodig. De vrouwen kon men niet bereiken via de geijkte kanalen omdat zij daar niet actief waren of niet ingeschreven stonden. Eenmaal er een aantal vrouwen bereikt was, bleven de activiteiten en bijeenkomsten een vrijblijvend karakter hebben. Er werd thee gedronken en gepraat; in eerste instantie over andere zaken dan betaalde arbeid. Uiteindelijk wilde men daar wel naar toe werken in de vrouwengroepen, het opnemen van betaald werk. Die opzet is nooit gelukt. Het EAD-beleid is zich op een bepaald moment wel gaan richten op jonge mannen met een migratieachtergrond die 'op straat hingen'. Het toeleiden van die mannen naar betaald werk was een 'must', zij veroorzaakten immers maatschappelijke overlast. Die maatschappelijke overlast werd gepercipieerd als een acuut probleem dat moest worden opgelost. Van de 'inactieve' vrouwen met een migratieachtergrond had, en heeft, niemand last; zij 'hangen' niet op straat rond, maken geen lawaai, nemen veel onbetaalde arbeid op en 'kosten' de samenleving zeer weinig tot niets. De toeleiding van deze vrouwen werd, en wordt, daarom gezien als niet prioritair.

2002 betekende een keerpunt in het Vlaamse tewerkstellings- en integratiebeleid. Sindsdien worden werkgevers betrokken bij het nastreven van evenredige arbeidsdeelname op de Vlaamse arbeidsmarkt. Tot dan toe waren werkgevers daarin noch partij, noch actor. Een grote stap vooruit.

Het EAD-beleid kende tot het einde van 2015 verschillende centrale sporen; onder meer het spoor van consultants die bedrijven adviseren en helpen met het voeren van een efficiënt diversiteitsbeleid, bijvoorbeeld door het hantieren van diversiteitsplannen. Een initiatief dat daarbinnen kadert is Jobkanaal dat mee wordt getrokken door UNIZO, Voka, Verso, Ethion en GSIW. De financiering van Jobkanaal is echter gestopt op 1 januari 2016. De andere structurele projecten zijn wegens de vernieuwing van het EAD-beleid in afbouw en lopen af in juni 2016.

Tevens werden/worden er in het kader van EAD 'oude stijl' verscheidene projecten gefinancierd die gericht zijn op het informeren, stimuleren, bijstaan en begeleiden van werkzoekenden uit kansengroepen. Denk hierbij aan de diversiteits- en bijblijfconsultanten bij de vakbonden en de tewerkstellingsconsultanten verbonden aan verschillende zelforganisaties en federaties van migrantengemeenschappen die niet enkel vanuit hun kantoor werken maar er ook op uittrekken (op straat, in het theehuis, aan de schoolpoort, de moskee, ...) om mensen te informeren en te coachen naar betaald werk. Het EAD-beleid richt zich echter niet enkel op werkgevers en werkzoekenden. Het financiert ook een aantal beleidsadviseurs, bijvoorbeeld de beleidsmedewerkers Werk van het Minderhedenforum, en faciliteert de Commissie Diversiteit van de SERV (Sociaal Economische Raad van Vlaanderen). In dat orgaan zetelen niet enkel de traditionele sociale partners, de grote werkgevers- en werknemersorganisaties, maar ook twee middenveldsorganisaties, GRIP (Gelijke Rechten voor Iedere Persoon met een Handicap) en het Minderhedenforum. De Commissie Diversiteit volgt het tewerkstellingsbeleid op met een diversiteits- en inclusiviteitsbril. Het kan gevraagd worden om een advies uit te brengen en formuleert adviezen op eigen initiatief²².

In 2012 sloot de Vlaamse Regering samen met de sociale partners een Loopbaanakkoord. Met dat akkoord werd een verandering van de focus van het EAD-beleid ingezet. Het Loopbaanakkoord betekende "een omslag naar maatwerk en loopbaandenken"²³. Het is niet volledig duidelijk wat die omslag precies inhoudt. In juli 2015 kreeg Vlaams minister

21 De tekst van het decreet is volledig beschikbaar via de website van departement Werk: http://www.werk.be/sites/default/files/decreet_evenredige_participatie_08052002_wijz190307.pdf

22 Voor meer informatie over de Commissie Diversiteit, zie: <http://www.serv.be/diversiteit>

23 Departement Werk, 'Focus op talent, niet op gebreken': <http://www.werk.be/nieuws/focus-op-ieders-talent-niet-op-gebreken-vlaamse-regering-hervormt-ead-beleid>

van Werk Philippe Muyters groen licht om het EAD-beleid en het ervaringsfonds effectief te hervormen “en op die manier de werkzaamheidsgraad van ieder talent te verhogen”²⁴. De meeste projecten en initiatieven in het kader van EAD ‘oude stijl’ lopen dit voorjaar af. In overleg wordt er een overgangperiode ingelast. Het is aan de betrokken partners zelf om te beoordelen wie, en welke initiatieven, er binnen het nieuwe beleidskader passen.

De minister motiveert de hervorming als volgt:

Het decreet Evenredige Arbeidsdeelnamen (EAD) bestaat 13 jaar, maar vriend en vijand geven toe dat het amper tot resultaten heeft geleid. We moeten dus durven evalueren en veranderen. Want elk talent verdient alle kansen om een job te vinden die op zijn of haar lijf geschreven is.²⁵

De stelling dat het EAD-beleid amper tot resultaten heeft geleid is vreemd. Er klonk inderdaad vanuit verschillende hoeken de wens tot bijsturing om het beleid nog efficiënter en krachtadiger te maken en om het een structureler karakter te geven. Maar het Vlaams EAD-beleid wordt binnen Europa wel gezien als een goede praktijk. In december 2014 werd het EAD-luik gericht op bedrijven en organisaties tevens goed beoordeeld door onafhankelijk onderzoek (Jobkanaal werd niet meegenomen door dit onderzoek). Mogelijk zijn de gebruikte evaluatiecriteria van de minister niet optimaal. Zo was het EAD-luik voor werkgevers gericht op de bewerkstelling van lokale, bedrijfsmatige veranderingen. De aanpak was niet zozeer gericht op macro-effecten inzake de werkzaamheidsgraad maar wel veranderingen op vlak van bedrijfsvoering en personeelsbeleid. Noch faciliteerde het de begeleiding van alle bedrijven. Daarvoor waren de financiële middelen ontoereikend. De focus lag op de begeleiding van verschillende singuliere ondernemingen.

3.10. VERNIEUWD EAD-BELEID

De ‘oude’ EAD-initiatieven maken sinds begin 2016 plaats voor drie nieuwe beleidssporen:

» **Alle talenten activeren door maatwerk** “In de eerste plaats wil minister Muyters inzetten op de begeleiding van werkzoekenden die om verschillende redenen moeilijk toegang vinden tot de arbeidsmarkt. Dat vereist een individuele aanpak. Niet iedereen heeft dezelfde talenten en mogelijkheden, niet iedereen komt dezelfde drempels tegen. Iedereen moet dus kunnen rekenen op maatwerk, ook – en vooral – diegenen die een extra duwtje in de rug nodig hebben. We vertrekken van wat iemand kent en kan, en helpen inzetten op de competenties die nog versterkt kunnen worden”²⁶.”

» **Investeren in alle talenten door in te zetten op HR-beleid van ondernemingen** “Daarnaast is het belangrijk om te blijven investeren in talent. Bedrijven met een kwalitatief competentiegericht HR-beleid gaan duurzaam om met hun werknemers, en dat werpt zijn vruchten af. Minister Muyters wil ondernemingen dan ook ondersteunen om de kwaliteit van het HR-beleid te verbeteren. Ook hierna gaan we voort met maatwerk: ondernemingen kunnen steun krijgen voor het aankopen van expertise waarbij zij op een gegeven moment het meest gebaat zijn. Concreet zal dit gebeuren via de vernieuwde kmo-portefeuille.”²⁷

» **Vooroordelen wegnemen door een mobiliserende strategie** “Helaas belemmeren ook vooroordelen het zicht op talenten. Als blijkt dat vooroordelen ervoor zorgen dat sommige mensen moeilijker aan de slag geraken, moeten we daar iets aan doen. Discriminatie kan niet, en thema’s als diversiteit moeten bespreekbaar worden op ondernemingsniveau. Daarom moet er een stevige mobiliserende strategie zijn die vooroordelen doorbreekt en impulsen geeft aan acties op het veld. Deze vernieuwde aanpak zal er vanzelfsprekend niet op één dag staan. Het is belangrijk dat deze strategie samen met alle betrokken partners ontwikkeld wordt, zodat we echt komen tot een breed gedragen en mobiliserend project. Ik doe dan ook een oproep naar de sociale partners en andere stakeholders om samen met het departement WSE, VDAB en Syntra Vlaanderen te kijken hoe en waar we het verschil kunnen maken,”²⁸ aldus minister Muyters.

Het nieuwe EAD-beleid wil doorheen deze drie sporen volop inzetten op de versterking, valorisering en verzilvering van individuele talenten en competenties. Men kiest voor centrale aandacht voor de versterking van individuele talenten en competenties omdat het EAD-beleid tot dan toe onvoldoende vertrekt vanuit de sterktes van individuen. De minister is van mening dat de omslag naar individuele talenten zal bijdragen aan de verhoging van de huidige Vlaamse

24 Idem

25 Idem

26 Idem

27 Idem

28 URL: <http://www.werk.be/nieuws/focus-op-ieders-talent-niet-op-gebreken-vlaamse-regering-hervormt-ead-beleid>

arbeidsparticipatiegraad van 71,9%.²⁹ Vlaanderen streeft naar een werkzaamheidsgraad van 76% onder de bevolking met beroepsactieve leeftijd in 2020.

In de Commissie Werk van het Vlaams Parlement omschreef minister Muyters het vernieuwde EAD-beleid als vraaggericht en marktgedreven. Het eerdere beleid beoordeelt hij als te aanbodgericht.

3.11. ENKELE KANTTEKENINGEN BIJ HET VERNIEUWDE EAD-BELEID

Het vernieuwde beleidskader gericht op evenredige arbeidsdeelname klinkt aanstekelijk, positief en potentieel emancipatorisch. Werkzoekenden worden immers niet meer vastgepind op hun gender, etniciteit, levensbeschouwing en/of handicap. Er wordt vanaf nu gekeken naar individuen met unieke, persoonlijke competenties en vaardigheden. Voor werkzoekenden wordt een toeleidingstraject uitgetekend op maat. Je bent niet meer de doelgroep waar je tot behoort. Het doelgroepenbeleid dat voordien werd gehanteerd dreigde soms de interne diversiteit en verscheidenheid van kansengroepen uit het oog te verliezen. Bovendien maakte het afgelijnde doelgroepenkader de hantering van een kruispuntperspectief quasi onmogelijk. Het volledig afstappen van een doelgroepenbenadering zorgt anderzijds wel voor een vermindering van de aandacht voor structurele achterstellingsmechanismen. Door in te zoomen op individuen dreigen de in- en uitsluitingsmechanismen waar individuen op grond van hun gender en/of etniciteit mee te maken krijgen op de arbeidsmarkt, en ruimere samenleving, onzichtbaar te worden. Er zijn immers geen doelgroepen meer, enkel nog talentvolle individuen. Dat is een ernstig gevaar. Het uitsluitend richten van de aandacht op individuen betekent bovendien niet dat er geen collectieve, structurele mechanismen meer aanwezig zijn. Integendeel. Het dreigt die structurele in- en uitsluitingsmechanismen juist verder te voeden en te versterken omdat ze onder de radar blijven en niet meer worden gezien en gecorrigeerd. Het is zorgwekkend dat er binnen het vernieuwde arbeidsmarktbeleid niet langer streefcijfers worden gehanteerd voor mensen uit doelgroepen. Daarbij dreigt de opgedane expertise ten tijde van het 'oude' EAD-beleid verloren te gaan. Doordat diversiteit geen expliciete verankering kent in het vernieuwde kader, dreigt het perspectief te verdwijnen samen met de opgedane expertise. Dat zou te betreuren zijn, en het dreigt een effectieve verhoging van de arbeidsparticipatiegraad van zogenaamde kansengroepen in de weg te staan. Om, bijvoorbeeld, een hooggeschoolde vrouwelijke nieuwkomer op een sluitende en adequate manier naar werk te begeleiden is kennis over de specifieke hindernissen (of uitdagingen) waar vrouwelijke nieuwkomers zoal tegen aan lopen onontbeerlijk. Wordt die kennis niet verzameld en/of doorgegeven dan dreigt men telkens op dezelfde drempels te stuiten en/of iedere keer opnieuw het warm water uit te (moeten) vinden. Dat is niet nodig, en niet wenselijk.

Daarbij rijst de vraag in hoeverre er binnen het 'nieuwe' EAD-beleid werkelijk ruimte is voor het laten floreren van de unieke, individuele talenten en competenties van werkzoekenden. Men wil namelijk vraaggericht gaan werken. De vraag is in hoeverre er binnen de nieuwe beleidscontext ruimte is voor waardevolle talenten en competenties die op dat moment minder of zelfs niet worden gevraagd op de arbeidsmarkt. Met die spanning in het achterhoofd, tussen de talenten van de aanbodzijde enerzijds en de noden van de vraagzijde anderzijds, is het nieuwe credo wellicht iets te beloftevol.

Met de hervorming van het EAD-beleid blijft de initiële doelstelling van het decreet overeind, namelijk de verhoging van de arbeidsparticipatiegraad van kansengroepen. De minister is van mening dat die doelstelling beter gerealiseerd kan worden met het nieuwe driesporenbeleid. De vraag blijft of dat effectief zo is. Het beleid heeft namelijk een vrijblijvend karakter. Het is niet duidelijk wat precies ervoor moet zorgen dat bedrijven daadwerkelijk advies inkopen met financiële steun uit de KMO-portefeuille voor het voeren van een slim HR-beleid. Er wordt namelijk niet langer actief gezocht naar bedrijven die interesse hebben om hier op in te tekenen. In het geval zij dat zouden doen, is het niet helder in hoeverre een slim HR-beleid effectief leidt tot, of garant staat voor, een grotere fysieke diversiteit op de arbeidsmarkt; aan het advies is immers geen enkele resultaatsverbintenis verbonden inzake diversiteit. Om een grotere fysieke diversiteit te bewerkstelligen op de arbeidsmarkt is het voeren van een slim HR-beleid bovendien niet genoeg. Een dergelijk HR-beleid moet niet enkel slim zijn maar vooral ook inclusief, op alle mogelijke niveaus. Die integrale aandacht voor diversiteit gericht op inclusiviteit, moet zich daarnaast vertalen naar de rest van de organisatie en dient verankerd te worden op structurele wijze.

3.12. VOOROORDELEN IN PLAATS VAN DISCRIMINATIE

Daarbij stoort het dat het derde luik vrijwel uitsluitend handelt over vooroordelen en het wegnemen van vooroordelen. Slechts éénmaal wordt de term discriminatie gebruikt. Vooroordelen klinken veel minder ernstig. Vooroorde-

29 Idem

len zijn niet oké maar tegelijkertijd geen strafbaar feit. Ook suggereert het iets wederkerigs; we koesteren immers allemaal wel vooroordelen over elkaar. En ja, dat is een probleem als we ieder individu willen laten floreren op de arbeidsmarkt. Wat een dergelijk discours echter verbergt is het asymmetrische karakter van vooroordelen. Vooroordelen wegen veel minder zwaar door op mensen die aan de norm voldoen en genieten van bepaalde privileges, bijvoorbeeld op basis van kleur (witheid) en/of gender (mannelijkheid). Bovendien hebben vooroordelen ten aanzien van mensen met een hegemoniale positie niet of nauwelijks materiële consequenties. Er bestaan vooroordelen over witte mannen maar die zorgen er in de meeste gevallen niet voor dat zij niet worden aangeworven of dat zij minder worden betaald, integendeel. Het bovenstaande neemt niet weg dat vooroordelen problematisch zijn. Vooroordelen vormen doorgaans de kiem voor discriminatie en uitsluiting. Het is dan ook goed dat deze kiem wordt aangepakt. Het is nog onduidelijk hoe het nieuwe beleid daar precies op zal inspelen. De raadgever van de minister sprak tijdens ons interview alvast over een grote sensibiliseringscampagne. Deze campagne is tevens opgenomen in de beleidsnota. Een dergelijke campagne zien wij als een eerste stap. Een stap gericht op preventie en sensibilisering. Deze aanpak is nuttig, maar ontoereikend als hij niet wordt geflankeerd door een stevig, repressief anti-discriminatiebeleid. Gebeurt dat niet dan lijkt het alsof de minister discriminatie uiteindelijk niet zo ernstig neemt, evenals de vooroordelen die daaraan ten grondslag liggen. Dat is een probleem omdat discriminatie, ongeacht de intentie, een strafbaar feit is. De uitspraak van de minister, in de presentatie van zijn driesporenbeleid³⁰, dat “discriminatie niet kan” is een normatieve, morele uitspraak. Het gaat er echter niet om of discriminatie *moreel* toelaatbaar is of niet: feitelijke discriminatie is in België een wettelijke overtreding. Strafbare feiten dienen ook op die manier behandeld en omkaderd te worden. Door in de eerste plaats te spreken over vooroordelen wordt de aandacht verlegd - mogelijks onbewust - van effectieve gedragingen en acties naar ideeën en intenties. Waar het uiteindelijk echter om gaat zijn de effectieve gedragingen en acties van mensen. Die dienen in de eerste plaats gereguleerd en, indien nodig, gesanctioneerd te worden. Daarnaast kan men parallel werken aan de aanpak van de *root cause* van deze gedragingen, maar dat is in principe secundair. Prioritair is de handhaving van de wet. Tevens ontbreekt het momenteel aan positieve acties voor een verhoging van de werkzaamheidsgraad voor mensen uit kansengroepen. Het middenveld lijkt enkel te worden gemobiliseerd in het kader van sensibilisering. De vraag is of hun rol en verantwoordelijkheid niet veel breder is.

Met betrekking tot discriminatie was een vergelijkbaar mechanisme zichtbaar tijdens de hoorzittingen over discriminatie op de arbeidsmarkt in het Vlaams Parlement in 2015. Verschillende sprekers maakten het onderscheid tussen onbedoelde en bedoelde discriminatie. Bij discriminatie gaat het echter niet zozeer om de intentie maar om de handeling, de uitkomst. Discriminatie is discriminatie. De Nederlandse professor Gloria Wekker spreekt in dergelijke gevallen over ongeletterdheid inzake discriminatie³¹. Een ander mechanisme dat veel voorkomt, en hier ook in zekere zin aan het werk is, is dat discriminatie wordt gedefinieerd door de witte meerderheid; zij bepaalt wat discriminatie is. Veelal wordt intentionele discriminatie door hen naar voren geschoven als échte, strafbare discriminatie. Mensen die zich niet bewust schuldig maken aan discriminatie bedoelden het zo niet. Zij kunnen daarom op een zekere mildheid rekenen. In een inclusieve samenleving wordt de inhoud van concepten als discriminatie en racisme ingevuld en bepaald door iederéén. Juist ook door vrouwen met een migratieachtergrond; minderheden en minderheden binnen minderheden. Dergelijke processen zijn complex en verlopen veelal niet harmonieus maar antagonistisch. Dat is niet erg, integendeel. Dat is zeer vruchtbaar en potentieel transformatief en inclusief als alle spelers zich aan bepaalde randvoorwaarden houden. Democratie is een vorm van georganiseerd verschil en gedijt bij een grote mate aan diversiteit en polemiek.

3.13. ELDERS VERWORVEN COMPETENTIES (EVC)

Een ander punt van zorg inzake het ‘nieuwe’ EAD-beleid heeft betrekking op de erkenning en valorisering van de competenties van werkzoekenden. Het is lovenswaardig en een absolute verademing dat minister Muyters niet langer louter denkt in termen van diploma’s. Hij past die filosofie ook toe op zijn eigen kabinet. Dat is moedig en inspirerend. Helaas gaat de invoering van het ‘nieuwe’ EAD-beleid vooralsnog nog niet gepaard met een hervorming of uitbreiding van het huidige Vlaamse systeem van Elders Verworven Competenties (EVC); dat is op zijn vroegst voorzien voor 2017. Toch is er in 2015 een conceptnota ‘EVC’ verschenen van de Vlaamse ministers van Onderwijs en Werk³². Als het huidige valoriseringsbeleid voor elders verworven competenties niet wordt uitgebreid, dreigt het inzetten op talenten en competenties dode letter te blijven. Een toeleidingsconsulent.e. kan namelijk allerlei talenten en compe-

30 Op 8 oktober 2015 lichtte Vlaams minister van Werk Philippe Muyters het nieuwe EAD-beleid toe in de Commissie Werk. Zie: <https://www.vlaamsparlement.be/commissies/commissievergaderingen/1006814>

31 Prof. Dr. Gloria Wekker sprak hierover tijdens een lezing in Brussel op de ella-studiedag ‘Voorbij man en vrouw. Kruispuntdenken: van theorie naar praktijk’ op dinsdag 10 december 2013.

32 De conceptnota over Elders Verworven Competenties (EVC) is digitaal beschikbaar. URL: <http://vlaamsekwalificatiestructuur.be/nieuws/files/Conceptnota-EVC-VR-17-juli-2015.pdf>

tenties met de werkzoekende benoemen en oplist. Dat is op zich een waardevolle oefening; de werkzoekende komt er wellicht achter dat zij veel meer in huis heeft dan zij aanvankelijk dacht. Alleen al die oefening kan zeer verhelderend zijn en zelfversterkend werken. Het is echter heel goed mogelijk dat potentiële werkgevers die opgelijste talenten en competenties vervolgens niet erkennen omdat ze niet officieel erkend en gevaloriseerd zijn. Daarom is het zaak dat het huidige systeem van EVC zo snel mogelijk wordt uitgebreid en gemoderniseerd. De invoering van een vernieuwd en uitgebreid EVC-beleid is zeker prioritair voor vrouwen met een migratieachtergrond. Veel van de vrouwen die wij gedurende dit actie-onderzoek hebben ontmoet, hebben hoofdzakelijk competenties ontwikkeld buiten de reguliere arbeidsmarkt of het Vlaamse onderwijssysteem. Doordat hun vaardigheden en competenties nu niet worden gezien en erkend, geraken zij zeer moeilijk aan betaald werk.

3.14. DE ERKENNING VAN BUITENLANDSE DIPLOMA'S

Wie echt voluit wil inzetten op de inschakeling van alle talenten in Vlaanderen dient tevens de belofte van een herziening van het huidige systeem van diploma-erkenning in te lossen. Het is ontzettend moeilijk om in Vlaanderen een buitenlands diploma te laten erkennen. Veel buitenlandse diploma's zijn daarom momenteel niet erkend. Dat is een enorme verspilling van talent. Een verspilling die Vlaanderen zich niet kan permitteren, zeker met het oog op het behalen van de EU2020-doelstellingen. Het is momenteel moeilijk om een buitenlands diploma te laten erkennen omdat het systeem eerder protectionistisch van aard is; het tracht de Vlaamse eindtermen en diplomawaarden te beschermen. De bevoegdheid valt momenteel ook enkel onder het departement Onderwijs. Veel mensen die naar de bevoegde dienst toestappen voor de aanvraag van een diploma-erkenning doen dat echter om in Vlaanderen (op niveau) aan het werk te kunnen. De huidige procedure is daar echter niet op afgestemd. Het is niet in de eerste plaats gericht op (het mogelijk maken van) toekomstige arbeidsdeelname. Het Minderhedenforum adviseert dan ook om van de erkenning van diploma's een gedeelde bevoegdheid te maken van het departement Onderwijs én het departement Werk en Economie. Het departement Werk en Economie kan in overeenstemming met het departement Onderwijs en eventueel in samenspraak met de sectoren, bepalen welke kennis en/of competenties vereist zijn voor de uitoefening van een bepaalde functie of een bepaald beroep. Tijdens de aanvraagprocedure kan vervolgens gekeken worden in hoeverre die kennis of vaardigheden ontwikkeld zijn aan de betreffende buitenlandse onderwijsinstelling(en) – of daarbuiten. Op die manier krijgt de procedure een veel pragmatischere invulling. Een invulling die recht doet aan de praktijk en de geleefde en urgente noden van nieuwkomers die nu al te vaak onder hun niveau werken – als zij al betaald werken op de reguliere arbeidsmarkt. De SERV heeft intussen al heel wat beroepsprofielen opgesteld³³. Het probleem is echter dat deze oplist niet gepaard gaat met een doorgedreven EVC-beleid dat een belangrijke voorwaarde vormt voor het effectieve gebruik van de beroepsprofielen. Het Minderhedenforum pleit naast toegankelijke papieren procedures voor de toepassing van stages als middel om gedurende een langere periode de vaardigheden van nieuwkomers te evalueren in een realistische context aan de hand van assessments op de werkvloer.

3.15. ENKELE VRAGEN MET BETREKKING TOT HET VERNIEUWDE EAD-BELEID

Het is met betrekking tot de uitvoering van het 'nieuwe' EAD-beleid niet duidelijk in hoeverre men zal samenwerken met collega's van andere departementen als Gelijke Kansen. Ook is het niet duidelijk of, en in hoeverre, goede praktijken als *Work Up* van het Minderhedenforum zullen worden voortgezet. Het interessante aan *Work Up* is dat de activeringsconsulenten die aan het project verbonden zijn niet enkel van achter hun bureau werken maar er ook op uit trekken om mensen van etnisch-culturele minderheden op maat toe te leiden naar betaalde arbeid. Zij leggen samen met de werkzoekende een heel traject af. Zij richten zich bovendien niet primair op uitkeringsgerechtigde werklozen maar juist ook op vrij ingeschrevenen of mensen die nog niet staan ingeschreven; veel vrouwen met een migratieachtergrond behoren tot de laatste twee categorieën. Mede daarom is *Work Up* zo waardevol voor deze doelgroep. De activeringsconsulenten van *Work Up* hebben vaak zelf een migratieachtergrond. Tevens hebben zij veel voeling met de leefwereld, noden en behoeften van mensen van etnisch-culturele minderheden. Het feit dat zij niet verbonden zijn aan een grote 'officiële' instelling als de VDAB maakt mogelijks dat mensen hen sneller vertrouwen. *Work Up* bereikt opmerkelijk meer mensen met een migratieachtergrond met een grote afstand tot de arbeidsmarkt dan de VDAB.

Het 'nieuwe' EAD-beleid is nog niet volledig ingevuld. In de eerste, voorbereidende fase voorafgaand aan de uitwerking van het beleid werd er volgens het kabinet Werk en Economie overlegd met de sociale partners. Vervolgens ontwikkelde de minister op basis van hun input samen met twee van zijn raadgevers het nieuwe beleidskader. Zij hebben hun

33 Zie: <http://www.competent.be/competentieteam>

ideeën niet tussentijds teruggekoppeld naar de sociale partners en andere middenveldorganisaties omdat zij “vooruit wilden gaan en hun stempel wilden drukken op het beleid”³⁴. Hoewel het lovenswaardig is dat men snel te werk wil gaan, is het jammer dat de sociale partners en middenveldorganisaties niet de kans hebben gehad om het beleidsfundament tussentijds bij te sturen of nog maar te voorzien van commentaar. Het beleidsraamwerk van het kabinet, inclusief het driesporenbeleid, is enkele maanden geleden gepresenteerd aan de sociale partners en de andere stakeholders. Volgens de minister is het nu aan hen. Hij wil hen uitdagen om hun ideeën en voorstellen op tafel te leggen, zij beschikken immers over veel waardevolle expertise. Wat denken zij te kunnen bereiken? Welke rol zien zij zichzelf opnemen in dit nieuwe kader? Welke initiatieven en projecten passen volgens hen binnen het nieuwe beleid? Op basis van deze gesprekken worden resultaatsverbintenissen opgesteld die de basis vormen van de uitvoering van het nieuwe EAD-beleid. Over zijn nieuwe beleid zei de minister in de Commissie Werk van het Vlaams Parlement dat hij werkgevers niet zozeer wil sensibiliseren. Hij beoogt eerder een ‘mindshift’ onder hen. Hij wil werkgevers enthousiasmeren om slim HR-advies in te kopen maar heeft tegelijkertijd veel vertrouwen in het bedrijfsleven zelf: de essentie zijn ondernemers en hun ‘spirit’. De minister is er ten slotte van overtuigd dat de opgebouwde expertise gedurende de vorige EAD-periode behouden blijft³⁵.

3.16. DE BEGELEIDING VAN WERKZOEKENDEN DOOR DE VDAB

De inzet op talenten en competenties en de focus op maatwerk, is niet enkel prominent aanwezig binnen het EAD-beleid gericht op de evenredige arbeidsdeelname van mensen uit kansengroepen. Het vormt tevens de kern van het ‘Iedereen Bemiddel(b)aar’-beleid dat sinds het voorjaar van 2015 van kracht is. Sinds vorig jaar trachten alle Vlaamse Diensten voor Arbeidsbemiddeling (VDAB’s) maatwerk te leveren. Zij begeleiden alle werkzoekenden op basis van hun talenten en competenties. Op basis van het profiel van de werkzoekende wordt bepaald of het volgen van een opleiding raadzaam is, of zij/hij klaar is voor de arbeidsmarkt. De enige externe graadmeter waar rekening mee wordt gehouden is iemands afstand tot de arbeidsmarkt. Dat bepaalt voor een groot deel de aard, vorm en duur van de begeleiding door een VDAB-consulent.e. Verschillende medewerkers van de VDAB die wij in het kader van dit actie-onderzoek hebben ontmoet vrezen dat kansengroepen binnen het nieuwe beleidskader niet meer de nodige aandacht zullen krijgen. Zij pleiten dan ook voor de monitoring van de effecten van het nieuwe beleid op mensen uit zogenaamde kansengroepen, waaronder vrouwen met een migratieachtergrond. Deze monitoring zou er komen. Ella deelt deze bezorgdheid en sluit zich aan bij het voorstel voor monitoring en beleidsopvolging. Tevens rekent ella erop dat het nieuwe VDAB-beleid wordt bijgestuurd als blijkt dat het een negatieve impact heeft op mensen uit kansengroepen, in het bijzonder vrouwen met een migratieachtergrond. Ook hoopt ella dat uiteindelijk toch gekozen wordt voor (bindende) streefcijfers voor mensen uit kansengroepen.

3.17. DE WERKGEVERSKORTING

De afstand van een werkzoekende tot de arbeidsmarkt bepaalt niet enkel de VDAB-begeleiding, het bepaalt ook of werkzoekenden in aanmerking komen voor een werkgeverskorting. Tot voor kort was de werkgeverskorting federale materie. Op federaal niveau werden langdurig werkzoekenden aangemerkt als doelgroep. Vlaanderen hanteert geen doelgroepenbeleid ten aanzien van langdurig werkzoekenden. In het Banenpact, een ander recent afgesloten pact met betrekking tot arbeidsmarktbeleid op Vlaams niveau, staat dat daar enkel nog drie doelgroepen voor in aanmerking komen: laag- en middelgeschoolde jongeren, ouderen en mensen met een handicap. Mensen met een migratieachtergrond, en dan in het bijzonder vrouwen met een migratieachtergrond, de groep met de meest precare arbeidsmarktpositie, horen daar niet bij. De criteria ‘allochtoon of kansengroep’ telden tot voor kort als bijkomend criterium voor GESCO en ActivaStart. Ook dat is niet langer het geval. De idee hierachter is dat een werkgeverskorting enkel effect heeft als er maar een kleine afstand te overbruggen is tussen een werkgever en een potentiële werknemer; als aan alle randvoorwaarden is voldaan en de werkgever enkel nog een (financiële) ‘push’ of ‘prikkel’ nodig heeft. Een dergelijke ‘push’ is nodig omdat betaalde arbeid in België relatief duur is. Om die reden zijn werkgevers geneigd om eerder ‘conservatieve’ keuzes te maken bij de aanwerving van personeel. Men kiest eerder iemand met een geijkt, degelijk profiel en probeert zogenaamde risico’s tot het minimum te beperken. Dit zorgt ervoor dat mensen met bepaalde profielen, profielen die als risicovoller worden gezien door werkgevers, moeilijker(er) aan werk geraken.

Nu is het vreemd dat deze werkgeverskorting geldt voor drie welomlijnde doelgroepen, terwijl niet iedereen binnen deze doelgroepen een even beperkte afstand tot de arbeidsmarkt heeft. Is de bepaling van iemands afstand tot de ar-

34 Bron: anoniem interview.

35 De Vlaams minister van Werk en Economie was op 8 oktober 2015 te gast in de Commissie Werk in het Vlaams Parlement voor een toelichting van het vernieuwde EAD-beleid.

beidsmarkt geen individueel maatwerk? Bovendien worden zogenaamde kansengroepen doorgaans gekenmerkt door een grotere afstand tot de arbeidsmarkt. De redenering achter de toekenning van een werkgeverskorting als laatste 'push' voor mensen met een beperkte afstand tot de arbeidsmarkt, lijkt bovendien niet noodzakelijk waar. In de laatste federale Socio-Economische Monitoring 2015 staat immers dat een financiële prikkel voor werkgevers juist ook werkt voor mensen met een grotere afstand tot de arbeidsmarkt.

Uit het rapport blijkt ook dat steunmaatregelen wel degelijk bijdragen aan de arbeidsmarktintegratie van personen van vreemde origine. Zo blijken maatregelen als de bijdrageverminderingen voor langdurig werklozen en zeker deze voor de eerste aanwerving door kleine ondernemingen hen meer dan proportioneel ten goede te komen³⁶.

De redenering kan ook omgedraaid worden: hebben deze mensen, mensen met een grote(re) afstand tot de arbeidsmarkt, niet veel meer nood aan een werkgeverskorting dan mensen die gemakkelijker op eigen kracht aan werk geraken? Zij hebben immers een kleinere afstand te overbruggen. Mogelijks is een externe financiële prikkel voor hen niet nodig als er bijvoorbeeld een 'mindshift' plaatsvindt bij werkgevers. Voor mensen met een grotere afstand daarentegen is een externe, objectieve prikkel mogelijks een absolute noodzakelijkheid in de huidige context.

Op basis van een interview met een werkgeversorganisatie die betrokken was bij de totstandkoming van het Banenpact blijkt dat de mensen met een migratieachtergrond, en dan in het bijzonder vrouwen met een migratieachtergrond, niet zijn opgenomen als doelgroep in het eerste luik van de werkgeverskorting om verschillende redenen. Zo zijn mensen 'van allochtone origine' in tegenstelling tot de gekozen kansengroepen, niet direct zichtbaar als doelgroep. Als mensen 'van allochtone origine' waren opgenomen als doelgroep dan hadden werkgevers veelal bijkomende vragen moeten stellen aan de werkzoekende in kwestie om te bepalen of zij/hij tot de doelgroep behoort. Werkgevers stellen dergelijke vragen niet graag; zij begeven zich daarmee op glad ijs in de privésfeer van de werkzoekende en willen absoluut niet doen aan 'etnisch onderscheid', iets dat mogelijks doet denken aan een pijnlijk historisch verleden. Daarnaast is er momenteel geen eenduidige definitie van het concept 'allochtoon'. Bovendien bestaat er volgens deze betrokkene geen eensgezindheid binnen de 'allochtone gemeenschap' zelf over de wenselijkheid van een werkgeverskorting voor mensen van 'allochtone origine'. Sommigen zijn voor, anderen vinden het potentieel stigmatiserend. Het Minderhedenforum denkt hier echter anders over en is zijn standpunt ook komen toelichten. Tot slot stelt een van de grootste werkgeversorganisaties van Vlaanderen die mee aan tafel zat bij de onderhandeling van het Banenpact dat werkloosheid bij 'allochtonen' zich vooral situeert onder jongeren met een migratieachtergrond. Doordat laag- en middelgeschoolde jongeren wél onderdeel uitmaken van de vastgestelde doelgroepen worden zij op die manier (toch) gecapteerd door het beleid. Toch zijn niet alle werkzoekenden met een migratieachtergrond 'jong'.

Het is niet duidelijk hoe men is gekomen tot de bepaling van de drie doelgroepen die in aanmerking komen voor de werkgeverskorting. Het is niet helder welke criteria men daarvoor heeft gehanteerd. Het lijkt daarom een eerder arbitraire keuze; één waar mogelijk op is aangestuurd door meerdere onderhandelaars. De mensen die niet vallen onder de drie doelgroepen vormen geen onderdeel van luik één van het Banenpact. Zij maken geen aanspraak op een werkgeverskorting en dienen in de eerste plaats opgeleid en begeleid te worden naar werk. Veel vrouwen met een migratieachtergrond behoren tot deze laatste categorie. De vraag is wat dat voor hen betekent. Is dat effectief het beste voor hen? Zijn opleiding en toeleiding afdoende om hen aan betaald werk te helpen als er niets of nauwelijks iets verandert aan de institutionele, beleidsmatige en juridische achtergrond waartegen hun zoektocht naar werk zich afspeelt?

3.18. VRIJ INGESCHREVENEN VERSUS UITKERINGSGERECHTIGDE WERKZOEKENDEN

Op vlak van activerings- en tewerkstellingsbeleid is er nog een mechanisme actief dat vrouwen met een migratieachtergrond onzichtbaar maakt. Veel vrouwen uit de focusgroepen die wij hebben georganiseerd in het kader van dit actie-onderzoek zijn werkzoekend. Een aanzienlijk deel van hen is niet uitkeringsgerechtigd werkloos, anderen ontvangen een leefloon. Omdat veel vrouwen zeer moeilijk toegang vinden tot de betaalde arbeidsmarkt hebben relatief veel vrouwen nog niet betaald gewerkt en dus geen recht op een werkloosheidsuitkering. Het activeringsbeleid dat mensen tracht toe te leiden naar werk, richt zich in eerste instantie op uitkeringsgerechtigden. Zij dienen zo snel mogelijk toegeleid te worden naar een job omdat elke dag dat zij niet werken geld 'kost'. Veel vrouwen uit ons onderzoek behoren niet tot deze categorie. Het activeringsbeleid zich dus niet prioritair op hen. De noden en behoeften van deze vrouwen worden nauwelijks meegenomen in de uittekening van het activeringsbeleid. Een beleid dat hen, precies hen, openingen en steun zou moeten bieden op weg naar betaald werk.

36 Zie: <http://www.presscenter.org/nl/pressrelease/20151117/monitoring-volgens-origine-bevestigt-grote-verschillen-op-de-belgische-arbeids>

VDAB's houden zich echter niet uitsluitend bezig met de begeleiding van uitkeringsgerechtigde werklozen. Zij richten zich ook op de begeleiding van de zogenaamde 'vrij ingeschrevenen'. Dat zijn niet-uitkeringsgerechtigde werkzoekenden die zich vrijwillig inschrijven bij een VDAB-kantoor voor jobbegeleiding. Uiteraard kunnen zij ook rekenen op toeleiding en advies. In de praktijk is dit echter niet evident gezien de besparingen. De toeleiding van vrij-ingeschrevenen is minder dwingend en urgent, het is een '*surplus*', ook al maken sommige VDAB-kantoren er nadrukkelijk werk van omdat de context waarin zij werken hen daar toe noopt. Een voorbeeld daarvan is VDAB Antwerpen. Er zijn steden en regio's met relatief veel 'inactieven'; mensen die noch betaald werken, noch uitkeringsgerechtigd werkloos zijn. Een dergelijke situatie kan er toe leiden dat VDAB's zich nadrukkelijker intensief toeleggen op het opleiden, en toeleiden, van niet-uitkeringsgerechtigde werkzoekenden.

Een groep vrouwen die wij in het kader van dit onderzoeksproject hebben ontmoet, ontvangt geen werkloosheidsuitkering maar een leefloon. Deze vrouwen moeten zich doorgaans ook inschrijven bij een VDAB-kantoor. Het is niet duidelijk met welke urgentie hun inschrijving wordt opgevolgd. Daarbij doen OCMW's, de instellingen die leeflonen uitkeren, in toenemende mate zelf aan activering. Het is onduidelijk in hoeverre het activeringsbeleid dat OCMW's voeren structureel rekening houdt met de positie en noden van vrouwen met een migratieachtergrond.

Natuurlijk 'loont' het een maatschappij om op actieve wijze structureel te 'investeren' in 'inactieven'. Het probleem is echter dat het de VDAB *an sich* geen directe meerwaarde oplevert, het behoort in verschillende regio's niet expliciet tot de kerntaak. Daarom 'investeert' de dienst daar niet altijd prioritair in. Er kan mogelijks een stimulans worden gecreëerd waardoor dit verandert.

De VDAB kan de begeleiding van zogenaamde 'inactieven' eventueel opnemen in een samenwerking met lokale OCMW's. Om deze taak naar behoren uit te kunnen voeren moet het daar wel het expliciete mandaat voor krijgen, evenals voldoende middelen en personeel. Bovendien vereist de toeleiding van vrij ingeschrevenen een andere werkwijze dan de begeleiding van uitkeringsgerechtigde werklozen in toenemende worden gesanctioneerd.

3.19. VAN EEN SANCTIONEREND NAAR EEN SOCIAAL WERKLOOSHEIDS-BELEID

Ella vzw pleit voor het opentrekken van het huidige activeringsbeleid. Dit zou zich niet enkel prioritair moeten richten op uitkeringsgerechtigden maar juist ook op vrij ingeschrevenen: in socio-economisch opzicht de meest kwetsbare werkzoekenden. Ella vzw is echter niet enthousiast over het huidige activeringsbeleid. Het huidige activeringsbeleid is eerder dwingend, dreigend en repressief van aard. De werkzoekende moet aan allerlei voorwaarden voldoen om de (volledige) uitkering te behouden. Zo moet zij ingaan op de 'uitnodigingen' van de VDAB, wil men niet in de problemen geraken. Het woord *uitnodiging* is hier uiteraard niet op zijn plaats. Van een uitnodiging gaat een bepaalde vrijblijvendheid en hartelijkheid uit. Dat is hier allerm minst het geval. Ook dient men voldoende te solliciteren, en verschijnen op sollicitatietrainingen als de VDAB-consulent.e. dat nodig acht. Dat zorgt voor voortdurende druk en stress. Er wordt ook weinig rekening gehouden met de zorglast voor kinderen en andere zorgbehoevenden. De vrijstelling om sociale of familiale redenen is immers afgeschaft. Ook dient men verplicht een job te aanvaarden met een pendeltijd van maximaal vier uur (of een job binnen een straal van 60 kilometer ongeacht de pendeltijd³⁷). Bovendien kan men niet meer spreken over het behoud van een volledige uitkering. Door de recente degressiviteit van werkloosheidsuitkeringen daalt het bedrag dat de werkloze ontvangt in de tijd naargelang de gezinssituatie en het beroepsverleden van de werkzoekende³⁸. Na enkele dalingen, geraakt men op het niveau van het forfait; het bodembedrag. Dit forfait ligt ver onder de armoedegrens, zeker als men het statuut van samenwonende heeft. De idee is dat de werkzoekende wel in actie zal schieten als de duimschroeven maar strak genoeg aangedraaid worden. Een verkeerde veronderstelling, en wetenschappelijk zelfs onjuist.

De twee Amerikaanse onderzoekers Eldar Shafir (psycholoog aan Princeton University) en Sendhil Mullainathan (econoom aan de universiteit van Harvard) toonden met een baanbrekend onderzoek recentelijk aan dat een gebrek aan geld en tijd een aantoonbaar negatief effect heeft op ons denkvermogen. Dat verklaart waarom arme mensen soms ogenschijnlijk 'domme' dingen doen, of 'onduurzame' beslissingen nemen. Uit het onderzoek van Shafir blijkt dat mensen die zich 'goed' gedragen, zich 'verkeerd' gaan gedragen als je ze plaatst in een context van armoede. Mensen in armoede hebben niet de mentale ruimte om afdoende te reflecteren. In hun hoofd is een permanente

37 Deze en andere regels staan uitgelegd op de site van de VDAB, URL: <https://www.vdab.be/magezine/jan12/werken.shtml>

38 Voor meer informatie over de degressiviteit van de werkloosheidsuitkeringen, zie: <http://www.rva.be/nl/burgers/werkloosheid/degressiviteit-van-de-uitkeringen>

ruis aanwezig. Constante zorgen over dagdagelijkse beslommeringen, ‘heb ik nog genoeg geld om...’, ‘kan ik aan het einde van deze maand de huur betalen?’, ‘mijn dochter wil een x, net als al haar vriendinnetjes, maar eigenlijk heb ik het geld niet’, maakt dat er weinig mentale capaciteit over is om na te denken over andere, op dat moment minder urgente, zaken. Shafir stelt expliciet dat strafmaatregelen in het sociaal beleid van overheden averechts werken: *“Je kunt mensen opleiden, pushen en straffen zoveel je wil, maar je kunt ze niet veranderen. Alleen door iets te wijzigen in hun context, kun je ze helpen”*³⁹. Mensen die werk zoeken onder druk, en in armoede, doen dat minder goed. Het is dan ook niet verwonderlijk dat het veel mensen in armoede niet lukt om daar op eigen kracht uit te komen. Volgens Shafir hebben politici en beleidsmakers daar een grote verantwoordelijkheid in.

Shafir heeft concrete ideeën voor de aanpassing van werkloosheidsbeleid. Hij pleit voor een slim en ondersteunend activeringsbeleid: *“Veel werklozen zoeken niet naar een baan, omdat hun gedachten worden overheerst door andere zorgen. Als iemand niet op tijd op een sollicitatie verschijnt, betekent dat niet dat hij het niet heeft geprobeerd. Zijn leven is gecompliceerd en met straffen maak je het alleen nog maar gecompliceerder. Je kunt hem beter herinneren aan zijn sollicitatie, helpen met het invullen van formulieren, afspraken voor hem maken, kinderopvang regelen. Neem hem zorgen uit handen, zodat hij minder ruis in zijn hoofd heeft”*⁴⁰.

Een dergelijk beleid hoeft niet noodzakelijk veel duurder te zijn. Kleine aanpassingen kunnen volstaan. Eldar Shafir haalt in een interview met Vrij Nederland⁴¹ het voorbeeld aan van een onderzoek naar studiebeurzen in de VS. In de VS hebben jongeren onder een bepaalde inkomensgrens recht op een studiebeurs van vierduizend dollar gedurende vier jaar. Maar een derde van de jongeren die in aanmerking komt voor deze tegemoetkoming vraagt de beurs daadwerkelijk aan, ook al zijn ze daar schriftelijk aan herinnerd. Wanneer de jongeren echter wordt aangeboden om de papieren voor de aanvraag samen met een sociaal assistent.e. in te vullen, stijgt het aantal aanvragen aanzienlijk. *“Pas op met de conclusie dat de beurs ze onverschillig zou laten. Als je ze helpt, blijkt dat ze dolgraag willen studeren. Ze zijn alleen zo afgeleid of in beslag genomen door al hun hersenspinsels dat ze er gewoonweg niet aan denken dat formulier in te vullen.”*⁴² Het is een voorbeeld van een relatief kleine, betaalbare bijsturing met een enorm resultaat.

Het is dus veel effectiever om werkzoekenden te ondersteunen, te motiveren en te omkaderen dan om ze te straffen. Uit het onderzoek van Shafir en Mullainathan blijkt dat het interessant is om na te gaan hoe sociaal beleid werkzoekenden zorgen kan ontnemen en hen in hun noden kan faciliteren, zodat zij terug ruimte hebben en ervaren voor het zoeken en opnemen van werk. De gemeente Amsterdam heeft Shafir enige tijd gelegen uitgenodigd voor een lezing. Na afloop van zijn lezing is hij aangesproken door enkele ambtenaren voor advies. Intussen heeft de gemeente Amsterdam, op basis van de onderzoeksresultaten en aanbevelingen van Shafir, verschillende proeven lopen op het gebied van budgetbeheer. Het doel is om mensen in armoede geldzorgen uit handen te nemen door automatisch bepaalde betalingen af te houden.

3.20. VOOR EEN RUIM, VERSTERKEND ACTIVERINGSBELEID

Het activeringsbeleid dat ella vzw voorstaat heeft een versterkend karakter. Het verwacht of eist niet eenzijdig dingen van mensen, maar stelt vrouwen met een migratieachtergrond bovenal in staat om hun leven in eigen hand te nemen en werk te zoeken dat bij hen past. Het stelt mensen in staat om zichzelf te ‘activeren’ om hun levensproject te realiseren. Voor veel vrouwen die wij hebben ontmoet vormt betaalde arbeid een belangrijk onderdeel van dat levensproject. Zij staan te popelen om de arbeidsmarkt te betreden. Het is aan het beleid om daar de randvoorwaarden voor de creëren. Randvoorwaarden die nu nog vaak ontbreken. Vaak wordt vergeten dat arbeid een recht is. Een recht dat voor veel vrouwen met een migratieachtergrond dode letter blijft, met de nodige financiële en materiële gevolgen van dien. Wat te denken van gratis, of betaalbare kinderopvang voor werkzoekende vrouwen, zowel vrij ingeschreven, vrouwen die een leefloon ontvangen als uitkeringsgerechtigden? Of aangename gemeenschapshuizen waar zij op dagdagelijkse basis samen kunnen komen met andere werkzoekende vrouwen en mannen voor ontmoeting, uitwisseling en kruisbestuiving maar ook voor het invullen van papieren of het maken van afspraken met hulp van een sociaal assistent.e.? Huiselijke centra waar men ook terecht kan voor (zelf)versterkende cursussen, lichaamsexpressie, opvoedingsondersteuning, waar spullen geruild en gerepareerd kunnen worden, waar men tegen democratische prijzen gezond en vers kan eten en waar kinderen naar hartenlust kunnen spelen in de speelhoek en in de tuin.

39 Vrij Nederland, Eldar Shafir: ‘Haal de ruis uit het hoofd van de armen’, 2015: <https://www.vn.nl/haal-de-ruis-uit-het-hoofd-van-armen/>

40 Idem

41 Idem

42 Idem

‘Inactieven’ en werklozen zijn nu aangewezen op hun eigen huis; zij hebben geen werkplek om naar toe te gaan, of collega’s om koffie mee te drinken en een broodje mee te eten. Buitenshuis eten of het maken van uitstapjes is veelal te duur. Het op deze manier verruimen van de habitat van ‘inactieven’ en werklozen maakt hun wereld terug groter en laat hen opnieuw deel uitmaken van de ruimere maatschappij.

Het huidige activeringsbeleid richt zich primair op de werkzoekende; zij moet zich (om)scholen, leren solliciteren, veelvuldig brieven schrijven, en vooral niet opgeven na de zoveelste afwijzing. In de vorming, opvolging, disciplineren en sanctionering van werklozen wordt enorm veel tijd, geld en energie gestoken. Van het beleid wordt daarentegen niet tot nauwelijks een (bijkomende) inspanning verwacht. De achtergrond waartegen mensen werk zoeken wordt momenteel niet meegenomen. Er wordt een onrealistische slagkracht aan het individu toegedicht. Het individu kan zich, als het op het vinden van werk aan komt, echter enkel kandidaat stellen en haar best doen. Vervolgens ligt de bal bij de werkgever. Het is onzinnig en vooral ook oneerlijk om te verwachten dat mensen werk vinden terwijl er onvoldoende jobs zijn. Eigenlijk zou de hoogte van een werkloosheidsuitkering niet mogen dalen als er op dat moment onvoldoende betaalde arbeidsplaatsen zijn. Tegelijkertijd zou het gemakkelijker moeten worden om zelfstandig een inkomen te genereren in tijden van schaarste op de arbeidsmarkt.

3.21. EXTERNE EN INTERNE PRIKKELS

Een versterkend activeringsbeleid richt zich niet in eerste instantie op externe prikkels (en zeker niet op externe druk). Het tracht na het verwezenlijken van de belangrijkste randvoorwaarden in eerste instantie te appelleren aan de interne motivatie en drijfveren van de persoon in kwestie. Wat boeit haar, wat drijft haar?

Doctoraatsstudente Liesbeth Van Parys stelt dat werkzoekenden zeker niet ongevoelig zijn voor (negatieve) financiële prikkels. Het eenzijdig inspelen op deze gevoeligheid is echter problematisch, en ontoereikend. Het is wetenschappelijk aangetoond dat het menselijk vermogen tot rationeel handelen beperkt is⁴³. Bovendien zijn niet alle werkzoekenden op de hoogte gebleken van de regelgeving en (kortings)maatregelen die op hen van toepassing zijn. Zo is uit Vlaams onderzoek⁴⁴ gebleken dat jonge werkzoekenden verrast werden door de stopzetting van hun wachtuitkering omdat ze niet op de hoogte waren van de regelgeving of omdat ze niet in staat waren om de informatie daarover te verwerken. Volgens de zelfdeterminatietheorie (ZDT)⁴⁵ is de zogenaamde rationele keuzetheorie een te beperkte visie op, en beperkte verklaring van, menselijke motivatie. De ZDT erkent de invloed van externe prikkels als financiële sancties maar stelt dat die prikkels van lage kwaliteit zijn. Bovendien verdwijnt de invloed ervan als de betreffende prikkels wegvallen. Prikkels van een veel betere kwaliteit, en met een langduriger effect, zijn dan ook interne prikkels als de innerlijke motivatie om werk te zoeken en te vinden. Volgens Van Parys vraagt de inzet op interne prikkels geen ontmoedigend maar een aanmoedigend en ondersteunend activeringsbeleid. Volgens Van Parys vervult een aanmoedigend activeringsbeleid drie menselijke basisbehoeften: de behoefte aan autonomie, competentie en verbondenheid. Om recht te doen aan de behoefte aan autonomie dient de werkzoekende door de (VDAB-)consulent.e. betrokken te worden bij alle centrale aspecten van het activeringstraject. Denk daarbij aan de bepaling van de job die men tracht te zoeken, of de sector waarin gezocht wordt en de keuze van de aard van de arbeidsbetrekking – bijvoorbeeld deeltijds of voltijds. Verder is gebleken⁴⁶ dat werkzoekenden vooral gemotiveerd zijn om werk te zoeken als zij het gevoel hebben dat zij daarvoor over de juiste vaardigheden beschikken. Het is dus belangrijk dat werkzoekenden de juiste ondersteuning krijgen bij het zoeken naar werk. Ten derde hebben mensen de behoefte om gezien, gewaardeerd en gerespecteerd te worden. Een luisterend oor en een compassievolle houding van een (VDAB-)consulente zijn van onschatbare waarde. Momenteel is aandacht voor deze laatste behoefte veelal een ondergeschoven kindje. Het is belangrijk dat daar expliciet en actief aandacht aan wordt geschonken door toeleidingsconsulenten en maatschappelijk assistenten. Mogelijk kan de aandacht daarvoor officieel worden verankerd, en kunnen consulenten daar ook op beoordeeld worden binnen het ruimere kader van klantvriendelijkheid.

Mogelijks is er binnen het nieuwe VDAB- en EAD-beleid, dat zich richt op de individuele talenten en competenties van werkzoekenden, ruimte voor zo’n meer intrinsieke benadering met aandacht voor de vervulling van deze drie menselijke behoeften. Echter, met de verdere implementatie van de bepalingen van de zesde staatshervorming lijkt

43 Liesbeth Van Parys, Ontmoedigen van werkloosheid of aanmoedigen van werk: de federale stok versus de regionale wortel, 2015. URL: <http://poliargus.be/ontmoedigen-van-werkloosheid-aanmoedigen-van-werk-de-federale-activeringsstok-versus-de-regionale-activeringswortel/>

44 Idem

45 Idem

46 Idem

dit niet evident. Vanaf 1 januari 2016 is de VDAB bevoegd voor zowel de begeleiding, controle als sanctionering van werklozen. De RVA blijft verantwoordelijk voor de uitvoering van de opgelegde sanctie(s)⁴⁷. Het wordt in deze nieuwe constellatie bijzonder moeilijk voor werkzoekenden om zich werkelijk autonoom op te stellen ten aanzien van een consulent.e. De VDAB is niet meer de relatief veilige omgeving waar zij terecht kunnen voor jobbegeleiding. Als men aangeeft enkel interesse te hebben in job X binnen sector Z, kan dat mogelijks gezien worden als luiheid of werkonwilligheid. Ook de begeleiding krijgt een nog dwingender, drukkender en intenser karakter. Doe je niet wat er verwacht wordt, dan kun je bij wijze van spreken direct doorverwezen worden naar de dienst sanctionering. De initiële termijnen voor de oproep van werklozen vervallen; de VDAB kan een werkzoekende oproepen bij het minste vermoeden. Het wordt in deze nieuwe context vrijwel onmogelijk om een vertrouwelijke band op te bouwen met een consulent.e. Met de implementatie van de nieuwe bevoegdheden van de VDAB lijkt een ondersteunend activeringsbeleid volgens de principes van Shafir en inzichten uit de zelfdetermineringstheorie verder weg dan ooit.

3.22. DE RVA

Een andere betrokken instantie inzake werkloosheidsbeleid is de Rijksdienst voor Arbeid (RVA). Ook hen hebben wij trachten te interviewen voor dit actie-onderzoek. De RVA is hier echter niet op ingegaan. De RVA ziet zichzelf namelijk niet als betrokken partij. Het is naar eigen zeggen 'enkel een uitvoerende instantie'. Nu is de rol van de RVA sinds 2014 na de zesde staatshervorming inderdaad (nog) meer uitvoerend geworden. Met betrekking tot 'de activering van het zoekgedrag naar werk en de sancties voor werkweigering of de weigering van een opleiding', zijn de gewesten, in dit geval het Vlaams Gewest (VDAB) zoals we hierboven al schreven, verantwoordelijk. De RVA voert de opgelegde sancties vervolgens uit. De federale overheid blijft bevoegd voor de reglementering van dit alles. Een vrij ingewikkelde constructie. De sancties die de RVA uitvoert hebben echter wel een reële, materiële en gevoelde impact op mensen. Zo vertelde een vrouw uit Gent ons dat zij van de RVA geen opleiding orthopedagogie mocht volgen. Iets dat haar veel verdriet doet. Zij stelt: *"De RVA mengt zich steeds verder in ons persoonlijke leven"*⁴⁸. In het uitvoeren van sancties voor werkzoekenden, een voorname taak van de RVA, schuilt een zekere macht. Die macht en die normativiteit, lijkt de RVA niet te zien en/of te erkennen. Juist die erkenning maakt reflectie, en mogelijke besturing, mogelijk.

3.23. DE POSITIE VAN WERKGEVERS

Een vertegenwoordigster van een van de grootste Vlaamse werkgeversorganisaties stelde aan het begin van ons gesprek: *"Het valt een beetje tegen wat er nu gebeurt"*. Zij doelt daarmee op het gebrek aan (actieve) aandacht van werkgevers voor (potentiële) werkneemsters met een migratieachtergrond. Werkgevers voeren momenteel geen beleid ten aanzien van specifiek afgebakende (doel)groepen. Zij voeren dan ook geen beleid ten aanzien van vrouwen met een migratieachtergrond. Bedrijven hoeven ook niet per se een doelgroepenbeleid te voeren. Wel kunnen zij in hun hele (personeels)beleid rekening houden met de meest centrale sociale antagonismen. Denk daarbij aan gender, etniciteit, leeftijd, seksuele oriëntatie, (in)validiteit en levensbeschouwing/religie. Al die antagonismen samen bepalen voor een groot deel de positie, mogelijkheden en (potentiële) obstakels die werkneemsters (kunnen) tegenkomen.

De medewerkster van de werkgeversorganisatie vertelde dat werkgevers geen onderscheid maken tussen (potentiële) werknemers (m/v/x). Zij zijn ook niet bezig met subcategorieën als 'allochtonen' en vrouwen. Zij stelt: *"Bedrijven zijn geen instellingen van sociale maakbaarheid"*. Die taak ligt volgens haar niet bij het bedrijfsleven.

De vertegenwoordigster vertelde ook dat veel werkgevers geen notie hebben van het feit dat bepaalde groepen structureel achterblijven op de arbeidsmarkt. Ze stelt vast dat ondernemers grappen dat in Vlaanderen iedereen tot een kansengroep behoort, tenzij... Werkgevers vinden dat er een te grote verantwoordelijkheid bij hen wordt gelegd als het gaat om de tewerkstelling van kansengroepen. Bovendien hebben zij de indruk dat er bij een gebrek aan verklaringen voor de huidige positie van mensen met een migratieachtergrond op de arbeidsmarkt, naar hen wordt gekeken. Dat roept bij hen weerstand op omdat zij veel mensen met een migratieachtergrond tegenkomen op de arbeidsmarkt die niet goed Nederlands spreken en/of geen diploma hebben. Ook ontbreekt het volgens werkgevers niet zelden aan professionele attitudes bij mensen met een migratieachtergrond, zo vertelde ons de vertegenwoordigster.

47 Zie de website van de RVA voor meer informatie: <http://www.rva.be/nl/nieuws/de-zesde-staatshervorming-belangrijke-wijzigingen-vanaf-1-januari>

48 Focusgroep Gent, mei 2015

3.24. EEN GROTE KLOOF

Al met al bestaat er een grote kloof tussen de percepties en verklaringen van de huidige situatie door werkgevers enerzijds en werkloze en werkzoekende vrouwen met een migratieachtergrond anderzijds. Werkzoekende vrouwen wijzen discriminatie aan als de eerste oorzaak voor hun doorgaans precare situatie op de Vlaamse arbeidsmarkt. Volgens werkgevers weegt discriminatie dan weer minder zwaar. Zij wijten de huidige situatie vooral aan gebrekkige taalvaardigheden van mensen met een migratieachtergrond en hardnekkige stereotypen. Werkgevers lijken weinig contact en voeling te hebben met vrouwen met een migratieachtergrond en hun leefwereld. Veel vrouwen hebben geen notie van de (negatieve) percepties van werkgevers. Het zou goed zijn als werkgevers(organisaties), vrouwen met een migratieachtergrond en beleidsmakers elkaar vaker zouden ontmoeten in een veilige en constructieve setting om te komen tot wederzijds begrip en concrete pistes omhoog die vertrekken vanuit de weerbarstige praktijk. Met de Ontmoetingsdag Arbeid die wij op 31 oktober 2015 hebben georganiseerd in Brussel gericht op vrouwen met een migratieachtergrond, toeleiders, werkgevers, vakbondsvertegenwoordigers, vrouwenorganisaties en beleidsmakers Werk hebben wij hier een eerste bescheiden bijdrage aan geleverd. Deze Ontmoetingsdag was een succes met een hoge opkomst en veel uitwisseling.

3.25. GOEDE VOORBEELDEN EN PRAKTIJKEN

Er zijn gelukkig ook werkgevers die wel oog voor hebben voor de huidige problemen en uitdagingen en effectief inspanningen leveren om de huidige situatie ten goede te veranderen. Dat zijn onder meer de ondernemingen die intensief werken met diversiteitsplannen. Spijtig genoeg werden deze plannen aan het einde van 2015 afgeschaft in het kader van de hervorming van het EAD-beleid. Een andere goede praktijk die bovendien voor het grootste deel wordt gedragen en getrokken door verschillende Vlaamse werkgeversorganisaties was Jobkanaal. Jobkanaal ondersteunde werkgevers bij het voeren van een strategisch personeelsbeleid met aandacht voor innovatie en duurzame diversiteit. Tevens hielp Jobkanaal met het voeren van een inclusief aanwervingsbeleid dat gericht is op het aantrekken van diverse groepen werknemers. Jobkanaal had tevens arbeidsbemiddelaars in dienst die voor bedrijven en organisaties op zoek gingen naar competente werknemers. Jobkanaal was een eerstelijnswerking. Bedrijven en organisaties die aanklopten bij Jobkanaal kregen een vaste contactpersoon. Helaas is de financiering van Jobkanaal begin dit jaar afgelopen en bestaat deze goede praktijk niet langer.

3.26. HET BELANG VAN EEN DOORGEDREVEN DIVERSITEITSBELEID

Het lerend netwerk TRAHOM⁴⁹ stelt vast dat de normwerkgever doet aan homosociale reproductie; hij of zij kiest (onbewust) voor iemand die op hem of haar lijkt. Daarnaast wordt er door de normwerkgever gebruik gemaakt van verschillende informele aanwervingskanalen. Beide mechanismen zorgen ervoor dat bepaalde profielen, de profielen die afwijken van de dominante norm en/of niet vertegenwoordigd of ondervertegenwoordigd zijn in het netwerk van de werkgever, niet bereikt worden of onbewust worden uitgesloten. TRAHOM rapporteert daarnaast dat werkgevers bang zijn voor negatieve reacties van klanten bij de aanwerving van mensen met een migratieachtergrond. Veel werkgevers gaan dergelijke negatieve reacties liever uit de weg. De prijs daarvoor is echter hoog, en wordt in eerste instantie betaald door mensen met een migratieachtergrond. Sowieso zijn veel werkgevers geneigd om eerder conservatieve keuzes te maken bij een aanwerving. Werkgevers dienen gesensibiliseerd te worden over de impact van dit conservatisme en het belang van diversiteit. Tevens dienen zij gesanctioneerd te worden indien nodig. Volgens TRAHOM kan een doorgedreven diversiteitsbeleid soelaas bieden voor werkgevers die evenredige arbeidsdeelname onderschrijven en nastreven. Een diversiteitsbeleid dat niet beperkt blijft tot een aantal losstaande acties maar in alle lagen in het bedrijf of de organisatie wordt geïmplementeerd; van de aanwerving, tot de externe en interne communicatie en het personeelsbeleid.

49 Meer over TRAHOM via deze link: <https://www.vives.be/nieuwsbrief-onderzoek14>

4. De ervaringen van vrouwen met een migratieachtergrond

4.1. INLEIDING

Het afgelopen jaar hebben wij verschillende focusgroepen georganiseerd in Brussel en een aantal Vlaamse centrum-steden. Aan deze focusgroepen namen vrouwen met een migratieachtergrond deel. Telkens spraken wij uitvoerig met hen over hun ervaringen op de arbeidsmarkt. Op basis van de profielen van de deelnemende vrouwen kan men drie categorieën onderscheiden: vrouwelijke nieuwkomers, vrouwen van de eerste generatie en tweede en derde generatie migrantenvrouwen. Deze categorieën zijn zinvol omdat er veel parallellen te trekken zijn tussen de verhalen van deze vrouwen en de moeilijkheden waar zij tegenaan lopen. Aangezien wij in totaal met zo'n 80 vrouwen hebben gesproken zijn de bevindingen niet representatief⁵⁰ voor de ervaringen van alle vrouwen met een migratieachtergrond in Vlaanderen en Nederlandstalig Brussel. Om daar zicht op te krijgen is een kwantitatief onderzoek noodzakelijk. Toch wijzen de verhalen van de vrouwen op een aantal belangrijke dynamieken en mechanismen.

4.2. VROUWELIJKE NIEUWKOMERS

De vrouwelijke nieuwkomers die wij hebben ontmoet hebben allemaal een lang en moeizaam traject afgelegd. De meesten hebben nog altijd geen betaald werk, al werkt A. D. ondertussen als winkelbediende in een grootwarenhuis. Twee van de drie vrouwen die deelnamen aan een focusgroep in Aalst zijn uit Latijns-Amerika naar België gekomen voor hun partner. De derde vrouw is naar België gemigreerd na het afronden van haar universitaire studies in Marokko. Alle drie hebben ze een Masterdiploma behaald in het land van herkomst. Het is hen niet gelukt om hun diploma in Vlaanderen te laten erkennen of gelijk te laten schakelen.

Ik wil een goeie job hebben. Dat is het enige ding dat, ik wil zeggen, dat minder is in mijn leven momenteel. Ik ben blij met mijn leven hier in België, en ik zie dat hier veel kansen zijn, maar voor euh... mensen met, allé, voor migranten, ja, dat wordt moeilijker. Moeilijker. Want ja, wij hebben ook euh... Wij komen ook met een andere leerstof, allé, studies en zo. Hier bijvoorbeeld uw diploma laten erkennen: dat is een heel proces. (Focusgroep Aalst)

4.2.1. TAALLESSEN EN VERVOLGOPLEIDINGEN

Het leren van de taal was voor hen prioritair na aankomst in België. Ze hebben alles op alles gezet om zo snel mogelijk Nederlands te leren. Ze waren ervan overtuigd dat ze er wel zouden geraken eenmaal ze de taal beheersten. Niets bleek minder waar. Volgens een van de vrouwen begon de ellende toen pas. Na het afronden van een inburgerings-traject en taalcursussen begonnen zij zich te oriënteren op de 'opleidingsmarkt'. A. M. studeerde enige tijd aan de VUB in Brussel omdat haar diploma in de chemie niet erkend werd. Vervolgens volgde zij verschillende opleidingen bij de VDAB. Ook A. D. volgde verschillende VDAB-opleidingen en trainingen. Onder meer de opleiding tot bibliothecarisse, iets dat zij graag wilde doen. Vele sollicitaties volgden. Helaas bleek de opleiding die deze vrouwen volgden, samen met al hun ervaring, niet voldoende voor organisaties en bedrijven om hen in dienst te willen nemen.

Eerst begon ik met de taal te leren en zo. Dat was twee jaar hé, ongeveer. Daarna heb ik, euh, ben ik gestopt met de cursus. Ik wou misschien meer oefenen allé, in het echte leven, niet meer op school.

En ik heb mij bijgeschoold bij de VDAB. Ik heb ook een cursus gedaan voor bibliotheek-assistent in Gent. (...) Dat was een jaar studeren. Ik heb dan in die sector werk gezocht, maar het is moeilijk. Heel moeilijk. Want er komen weinig jobs vrij. En als er één is, dan [lacht], wacht, drie weken geleden heb ik gesolliciteerd. En ik word uitgenodigd om een proef te maken. Er waren ongeveer veertig personen. Dat is veel, en het zijn meestal Belgen, hé. Dus voor mij is het, allé, twee keer moeilijk. Ik solliciteer, maar er zijn veel mensen die in hun eigen taal ook moeten de proef doen. Ze gaan dat

⁵⁰ Meer over de zin en onzin van representativiteit vindt u in de paragrafen 'Methodologie van het actie-onderzoek'.

beter doen, he. Want ik kan schrijven, he, in het Nederlands, en spreken. Maar, ik doe, ik maak nog fouten he. Veel fouten misschien, met spelfouten en zo. Dus ja, dat is een beetje, een barrière. (...) Want om een goede job te vinden moet je eigenlijk hier in Vlaanderen..., je moet héél goed Nederlands spreken en... allé, je moet héél goed communiceren met die anderen hé. En misschien, allé, in mijn geval, mijn Nederlands is vlot maar niet zo vlot als de werkgevers willen hé. (Focusgroep Aalst)

De opleidingen bleken niet de gehoopte brug naar werk te zijn. N., een Arabiste uit Marokko, stelde haar verwachtingen bij toen zij aankwam in België. Haar passie voor taal en literatuur bleef maar zij besloot te kiezen voor een omscholing in de verpleegkunde. Helaas heeft zij die opleiding niet verder kunnen zetten omwille van een hoofddoekverbod.

4.2.2. STEREOTYPEN EN DISCRIMINATIE

De vrouwen ervaren dat ze in Vlaanderen weinig kansen hebben omdat ze met een accent spreken ondanks hun goede taalvaardigheid. Werkgevers lijken te twijfelen aan hun capaciteiten door hun accent. Anderen zijn bang voor de perceptie van klanten. Ook ervaren deze vrouwen veel discriminatie en worden ze geconfronteerd met stereotiepe beeldvorming, ook bij de VDAB. Zo hebben VDAB-consulenten hen alle drie aangeraden om werk te zoeken in de kuissector via dienstencheques of in de kinderverzorging. Ook als zij aangaven daar niet in geïnteresseerd te zijn en over andere bekwaamheden te beschikken kwamen de consultanten daar opnieuw op terug. Mogelijk doen de consultanten dit omdat zij ervaren dat dit de weinige sectoren zijn waar vrouwelijke nieuwkomers op een formele manier aan betaald werk geraken.

Op basis van stereotypen worden vrouwen met een hoofddoek kuisopdrachten gegeven bij de VDAB. Ook als vrouwen herhaaldelijk aangeven dat ze universitaire studies gedaan hebben. (Interview sleutelfiguur.)

4.2.3. HET GEMIS VAN BETAALD WERK

A.D., N., en A.M. hebben het gevoel constant tegen muren te lopen. De situatie weegt met name op A.D. en N. A. M. heeft een partner met een goede job. Zij is zeer actief, en geliefd, als vrijwilligster in het lokale middenveld. Zij krijgt bovendien veel steun van haar partner. Haar situatie is echter ook niet gemakkelijk. Ook zij zou graag betaald werken. Dat gemis blijft, en knaagt. A.M. heeft in Aalst een feitelijke vereniging opgericht die mensen met een migratieachtergrond steunt, adviseert en toeleidt naar publieke en sociale diensten. Tevens treedt zij op als tussenpersoon bij sociale instanties.

Ik ben licentiate in de scheikunde. Ik heb geprobeerd mijn diploma te laten erkennen, maar dat was moeilijk. Ik was ook zwanger en mijn kindje was één jaar en half. Het was moeilijk om Nederlands te leren, integreren. Een nieuw leven in België. Ik heb lessen gevolgd aan de VUB, gedurende twee jaar. Het was zeer moeilijk. Frans kende ik niet, Nederlands ook niet. Alleen Spaans. En zo is mijn leven een stukje opgebouwd. Na de studies moest ik Nederlands gaan volgen. Het was niet... omdat ik geen familieleden had, alleen mijn man. En het was heel moeilijk om structuur in mijn leven te zoeken. We hadden geen familie om op te steunen, ook niet voor kinderopvang. We wisten wel dat kinderopvang bestond. Maar mijn man zei "dan moet je betalen". En ik zei "nee, ik ga Nederlands leren én voor mijn kinderen zorgen". Zo ben ik zeven jaar naar de avondlessen gegaan. En mijn Nederlands geoefend tot het moment dat ik zei: "ik moet mijn eigen leven veranderen". En zo ben ik gestapt naar een buurtvereniging. (...) En dan moest iemand een feest maken, en ik zei: "ik kan crêpepapier bloemen maken". En zij zeiden: "Ah, zie jij dat zitten om met ons samen te werken?" "Ja, ik ga dat doen", en die mensen hebben die mooie bloemen gezien en zeiden "kan je ons leren hoe je dat maakt, die bloemen?", en ik zei "ja, ik ga dat doen". En dan heb ik dat gedaan, cursussen aan senioren. En ik leer dan nog Nederlands van hen, en soms dialect. Dat was mijn grote stap om in het verenigingsleven binnen te komen. Nu ben ik acht jaar actief in die vereniging. En ik ben lid van de raad van bestuur. (Focusgroep Aalst)

A.D. voelt naast interne ook externe druk om betaald werk te vinden. De frustraties die zij ondervindt bij het zoeken naar werk wegen op haar welzijn, zelfbeeld en partnerrelatie. Zij werkt ondertussen voltijds als bediende bij een supermarkt. Binnenkort hoopt zij terug te gaan studeren, ditmaal aan de hogeschool van Gent. A.D. droomt als sociologe van een baan in de sociale sector. Ze vindt steeds beter haar weg in het lokale verenigingsleven. Zij is onder meer actief als vrijwilligster bij een lokale vereniging.

4.2.4. WIJ WILLEN BIJ DE STAD WERKEN!

A.D. en A.M. zouden graag voor de administratie van hun stad werken. Het is hen nog niet gelukt om daar een job te vinden, ook al verrichten ze de facto sociaal werk dat eigenlijk door de gemeente of het OCMW zou moeten worden opgepakt of vergoed. Sowieso werken er volgens hen weinig mensen met een migratieachtergrond bij de stad. Om die reden hebben zij samen met andere werkzoekenden met een migratieachtergrond een ludieke act uitgewerkt met de titel 'Wij willen werken bij de stad, en niet enkel als kuisvrouw' waarmee zij hebben meegelopen in de lokale carnavalsoptocht.

4.2.5. VERSCHILLENDE PROBLEMEN

N. heeft nauwelijks sociale contacten. Zij en haar man staan er praktisch alleen voor met hun vier kinderen. N. en haar gezin leven in armoede; haar man heeft ook geen werk. Toen wij haar ontmoette maakte ze een depressieve indruk. De problemen stapelden zich thuis op. Het gaat niet goed met haar kinderen op school. Een deskundige heeft haar verteld dat haar kinderen achterstandsproblemen hebben. Er worden haar echter geen handvatten of hulpmiddelen aangereikt om de positie van haar kinderen te verbeteren. Er werd haar louter gewezen op de ernst van de achterstand. N. bleef na dit gesprek verslagen achter.

4.3. VROUWEN VAN DE EERSTE GENERATIE

In de focusgroepen in Sint-Niklaas, Mechelen en Brussel zaten verschillende oudere dames; dames die enkele decennia als eerste generatie naar België zijn gekomen. Vrijwel allemaal hebben ze Maghrebijnse roots. Veel van hen hebben een groot gezin. Zij hebben altijd ingestaan voor de zorg voor hun kinderen en het huishouden: een zware, onbetaalde job op de achtergrond. Met dat werk hebben ze geen inkomen vergaard. Hun (sociale) rechten zijn veelal afgeleid.

4.3.1. BETAALD WERK

Enkelen hebben wel altijd betaald gewerkt. Een voorbeeld daarvan is L. Een sterke vrouw op leeftijd, woonachtig in Brussel. L. draagt een hoofddoek en is intussen weduwe. L. heeft haar hele leven buitenshuis betaald gewerkt. Eerst in de schoonmaak en later in de catering. Zij werkte zich op tot een functie met verantwoordelijkheid. De laatste jaren voor haar pensioen was zij verantwoordelijk voor de catering in een van de gebouwen van de Europese instellingen. L. heeft de zorg voor haar twee kinderen en het huishouden altijd gedeeld met haar man. Samen zorgden ze er altijd voor dat de puzzel klopte, dat alles in orde was. L. was jarenlang lange dagen van huis. Zij vindt het hebben van betaald werk, en het hebben van een eigen inkomen, belangrijk en spoort de andere deelneemsters aan de focusgroep, veelal jongere vrouwen, aan om voor zichzelf op te komen. De kinderen van L. zijn intussen volwassen vrouwen. Zij geniet van een welverdiend pensioen, is actief bij Femma en doet aan mindfulness.

4.3.2. GENERATIEVERSCHIL

Veel vrouwen van de eerste generatie lijken nooit concrete dromen voor zichzelf te hebben gekoesterd. Hun leven staat in het teken van de zorg voor hun kinderen en hun man. Het welzijn en de ontplooiing van hun kinderen is hun prioriteit en tevens hun grootste en diepste wens. Stuk voor stuk vertelden zij over het generatieverschil tussen henzelf en hun dochters. Zelf hebben zij nooit grote aspiraties gekoesterd op het vlak van opleiding en werk, al vinden velen onder hen het wel belangrijk om het Nederlands te beheersen. Onder meer om hun (klein)kinderen te kunnen ondersteunen, bijvoorbeeld met hun huiswerk. Voor hun dochters daarentegen koesteren zij andere dromen dan voor zichzelf. Ze hopen dat hun (klein)dochters een degelijke opleiding afronden en een goede job vinden. Verschillende vrouwen geven aan dat hun dochters dat traject effectief hebben afgelegd. Dat zij een betaalde job combineren met de zorg voor kinderen, al dan niet met hulp van hun partner.

» Een diploma, een carrière, werken, dat was vroeger niet.

» Dat is doordat dat we altijd zo gedacht hebben: "Ja, een vrouw wat gaat die halen? Je belandt toch in de keuken."

» Ja, dat is waar. Dus dat was niet echt een doel om iets te bereiken en nu... nu doen we voor onze kinderen, we willen iets bereiken, we willen dat ze een diploma halen, alles wat we niet hebben gehad, dat gaven wij onze kinderen wel. Die hebben niets tekort. (Focusgroep Mechelen)

Verschillende vrouwen gaven aan dat hun dochters zich pragmatisch en 'zo Vlaams mogelijk' opstellen op de arbeidsmarkt. Veel van hen zien zich gedwongen om hun hoofddoek af te doen voor hun studies of voor een job.

- » Heeft zij een slechte job gekregen?
- » Nee nee, zij heeft metéén een job gekregen.
- » Ah meteen?
- » Ja, omdat zij geen hoofddoek draagt he. Meisjes die een hoofddoek dragen hebben meer problemen.
- » Hoe bedoel je?
- » Dat een meisje, wanneer zij een hoofddoek draagt, dat zij problemen krijgt met werk te vinden. En op de hogeschool wordt daar ook moeilijk over gedaan. (Focusgroep Mechelen)

4.3.3. GROEPSDYNAMIEK EN VERTROUWEN

Met name de gesprekken in Sint-Niklaas en Mechelen kenden een sterke groepsdynamiek. Zeker in Sint-Niklaas werd er weinig gesproken over de moeilijkheden die de (klein)dochters van de vrouwen ondervinden op de arbeidsmarkt, of in de ruimere maatschappij. De medewerkster van het vrouwencentrum vertelde ons dat sommige van de kinderen van de vrouwen met wie we spraken nochtans te kampen hebben met grote moeilijkheden. Mogelijks is het feit dat dit niet aan bod kwam in de focusgroep te wijten aan de afwezigheid van een vertrouwensband met de twee facilitators (v) die de focusgroep leidden. Een andere mogelijke verklaring is dat de vrouwen zich niet op hun gemak voelden om hierover te spreken in het bijzijn van de andere vrouwen. Veel vrouwen kennen elkaar, ook uit andere contexten. Los daarvan is het voor de meeste mensen niet gemakkelijk en aangenaam om over dergelijke pijnpunten te spreken - zeker niet als deze betrekking hebben op de eigen (klein)kinderen. Spreken daarover gaat doorgaans gepaard met lastige en pijnlijke gevoelens van angst, schaamte, teleurstelling, boosheid en/of verdriet.

4.4. TWEEDE EN DERDE GENERATIE MIGRANTENVROUWEN

De verhalen van de vrouwen van de tweede en derde generatie die wij hebben ontmoet zijn zeer divers en uiteenlopend.

Grofweg zijn er op basis van de focusgroepen vier profielen te onderscheiden: vrouwen die dolgraag willen werken en concrete stappen zetten richting de betaalde arbeidsmarkt, vrouwen die reeds betaald werken, vrouwen die nog niet betaald werken wegens de zorg voor (kleine) kinderen en vrouwen voor wie betaald werk geen prioriteit is.

Ik wil uiteindelijk terug betaald gaan werken. Ik hoop de dingen die ik nu doe daarnaast te kunnen blijven doen na mijn werk. Het kan ook zijn dat iemand mij vervangt en het vrijwilligerswerk voortzet. Ik wilde iets opstarten, om daarna terug betaald te gaan werken. (interview Mechelen)

4.4.1. WILLEN WERKEN MAAR GEEN BETAALD WERK VINDEN

De meeste vrouwen die graag willen werken maar momenteel (nog) werkzoekend zijn, hebben een lang en moeizaam traject afgelegd. Hun verhalen worden gekenmerkt door het voortdurend overwinnen van obstakels, discriminatie en verschillende vormen van uitsluiting. Soms hebben ze een periode betaald werk, vervolgens zijn ze terug (lange) tijd werkzoekend. Veel moslima's geven aan dat ze stelselmatig worden afgewezen voor jobs omwille van hun hoofddoek. Anderen, zeker alleenstaande moeders, geven aan dat hun werktijden niet te combineren zijn met de schooltijden van hun kinderen. Als zij vragen om een kleine aanpassing van hun werktijden is dat niet mogelijk. Eén vrouw geeft aan stelselmatig openlijk afgewezen te worden op grond van haar gewicht. Ondanks deze constante strijd willen de vrouwen betaald werken en blijven zij zoeken naar een job; in de interimsector, de 'reguliere' arbeidsmarkt of via dienstencheques. De meesten zoeken werk buitenshuis. Verschillende jonge huwelijksmigranten en vrouwen van de derde generatie geven aan graag thuis te werken, bijvoorbeeld als onthaalmoeder. Dat heeft onder meer hun voorkeur omdat dat gemakkelijk(er) combineerbaar is met de zorg voor hun eigen kinderen. Mogelijks is dat voor hen ook een meer geaccepteerde vorm van werk; voor sommige van de partners van de vrouwen die wij hebben ontmoet zijn (betaalde) activiteiten buitenshuis niet prioritair.

4.4.2. ONBETAALD SOCIAAL ENGAGEMENT

Relatief veel vrouwen die momenteel werkzoekend of uitkeringsgerechtigd werkloos zijn, zijn zeer actief als vrijwilligster. Mogelijks omdat zij momenteel geen toegang vinden tot de reguliere arbeidsmarkt. Deze vrouwen ontplooiën sociale activiteiten in hun buurt, of activiteiten voor andere vrouwen en hun kinderen. Zij geven aan dit vrijwilligerswerk op te nemen om zich verder te (kunnen) ontplooiën, buitenshuis contacten op te doen en te onderhouden en als opstap naar betaald werk.

Een voorbeeld daarvan is S.B. Nadat zij haar job verloor als docente Nederlands, zag zij ruimte om na lange tijd gehoor te geven aan de wens van vrouwen uit haar buurt om Nederlandse les te volgen. Vervolgens is zij naar een buurtcentrum gestapt voor een lokaal voor de lessen; met succes. Intussen biedt zij op verschillende momenten in de

week Nederlandse les aan voor vrouwen met een migratieachtergrond.

Tevens geeft zij turnles en kunnen de vrouwen naailessen volgen – ook in het wijkcentrum. Daarnaast ontvangt zij enkele vrouwen op regelmatige basis bij haar thuis in een veilige en versterkende context. S.B. wil deze vrouwen de handvatten aanreiken, en de steun bieden, die zij zelf lange tijd heeft gemist. Zij wil een omgeving creëren waar de vrouwen hun verhaal kunnen doen, waar er wordt geluisterd en waarin mogelijke pistes omhoog kunnen worden uitgedacht. Zij is gestart met de turnlessen omdat zij merkte dat veel vrouwen uit haar buurt, zeker de jongere vrouwen, veel stress ervaren en weinig bewegen. Zelf heeft zij veel baat gehad bij yoga. Een ander voorbeeld is F. Zij is enkele jaren geleden werkloos geraakt. Zij heeft een achtergrond in het sociaal werk. F. heeft vele tientallen sollicitatiebrieven uitgestuurd. Tot op heden is haar zoektocht naar betaald werk vruchteloos. Naast de zorg voor haar kinderen (zij staat er alleen voor), en het zoeken naar werk is zij zeer actief in het verenigingsleven. Zo heeft zij een vzw opgericht, beschildert zij zwarte hoofddoeken met daarop inspirerende en vredelievende teksten als tegengif voor IS en de negatieve en stereotiepe beeldvorming rond moslims en heeft zij het initiatief genomen voor een project rond huiswerkbegeleiding voor mensen die niet in staat zijn om hun kinderen voldoende te begeleiden met hun schoolwerk maar een te kleine beurs hebben om gebruik te maken van het ‘reguliere’ aanbod van huiswerkbegeleiding.

4.4.3. ZINVOL WERK

Vrijwel alle werkzoekende vrouwen gaven aan dat zij het belangrijker vinden om zinvol werk te doen, dan een (hoog) inkomen te vergaren. Zij willen dat hun werk zin heeft; dat het waardevol is en iets bijdraagt aan de ruimere maatschappij.

De vrouwen die wel werk hebben, werken veelal onder hun niveau of hebben een job die niet hun eerste voorkeur heeft. Zo ook S. die wij in Gent hebben ontmoet. Zij is laborante maar heeft, in tegenstelling tot haar studiegenoten, nooit werk gevonden in een laboratorium of in de technische of chemische sector. Zij had toen wij haar in het voorjaar van 2015 ontmoette oefende zij al jaren een administratieve functie uit aan een Vlaamse onderwijsinstelling. Zij was daar niet gelukkig. Onlangs contacteerde ze ons met het heuglijke nieuws dat zij sinds kort aan de slag is als docente anatomie. S. is erg blij met haar nieuwe job waar ze haar talenten voluit kan inzetten.

4.4.4. DE ZORG VOOR JONGE KINDEREN

Verschillende jonge vrouwen geven aan pas te kunnen of te willen werken als hun kinderen iets groter zijn. Zij hebben geen middelen, of zien geen mogelijkheid, om de zorg voor hun kinderen te combineren met betaalde arbeid buitenshuis. Veelal hebben zij een partner met een inkomen.

Een aantal van hen overweegt het opnemen van betaald werk aan huis, zoals handwerk (naaien) of kinderopvang. Anderen doen vrijwilligerswerk tijdens de schooluren van hun kinderen en/of volgen (taal)lessen. Zij hebben hun intrede op de arbeidsmarkt met enkele jaren uitgesteld.

» En die crèche, uiteindelijk ben je daarmee gestopt, na 7 jaar?

» Magnia: Ja! Omdat ik geen tijd.., allé mijn kinderen waren jong, en het school was niet dichtbij, maar de bus kwam aan onze deur, de kinderen gingen gemakkelijk met de bus naar school. Maar er kwam een bepaald moment, dan was geen schoolbus meer en mijn kinderen moest ik zelf wegbrengen, en mijn man die werkt voltijds die kon dat zelf niet doen. Dus op een bepaald moment ben ik gestopt, ook al was Kind en Gezin heel tevreden, en de ouders ook. (Focusgroep Mechelen)

4.4.5. DE MAN ALS KOSTWINNER

Voor andere vrouwen is betaald werk niet prioritair. Zij vinden dat de verantwoordelijkheid voor het gezinsinkomen bij hun mannelijke partner ligt. Enkele oudere dames die wij ontmoetten in Mechelen moesten echter plots bijkomende inspanningen leveren om hun volledige leefloon of (pensioen)uitkering te behouden na het wegvallen van hun partner. Enkele van hen ervaren deze activeringsdruk als vernederend en geven aan dat zij liever een deel van hun inkomen verliezen, dan terug naar school te gaan of werk te zoeken. Deze vrouwen denken financieel terug te kunnen vallen op hun kinderen of ruimere familie.

4.5. DISCRIMINATIE EN RACISME

Eén van de centrale onderwerpen die terugkwamen in de gesprekken met de vrouwen is discriminatie. De vrouwen ervaren veel discriminatie en uitsluiting op hun weg naar de arbeidsmarkt of op de arbeidsmarkt zelf. Zij ervaren met name discriminatie op grond van geslacht/gender, taal, nationaliteit of etnische achtergrond, religie en levensbeschouwing. Er lijkt een groot gat te gapen tussen de alomtegenwoordige perceptie en ervaring van discriminatie door

de vrouwen die wij hebben ontmoet enerzijds en de huidige bevoegde Vlaamse politici anderzijds. Een stevig politiek signaal zou de lancering van een nationaal actieplan met bindende maatregelen tegen discriminatie en racisme zijn. Ook de invoering van bindende streefcijfers op vlak van zowel gender als etniciteit zou de doorgaans precaire arbeidsmarktpositie van vrouwen met een migratieachtergrond een stevige impuls kunnen geven.

Ik heb ondertussen ook een opleiding gevolgd. Iets totaal anders dan wat ik gedaan heb als studies. Het was een opleiding decoratie en administratieve bediende. Decoratie want ik kon naaien. En kleertjes maken. (...) Dat was drie jaar. Daarna kon ik geen werk vinden. Mijn Nederlands was zwak. Of mensen zeggen: "Nee. Van welke nationaliteit ben jij?" En toen was ik moe. (Focusgroep Aalst)

» Ik heb ook gezien in de vacatures, één van de vereisten is: je moet Belg zijn.

» Bij overheidsjobs, bedoel je?

» Om in de bibliotheek te mogen werken. Ze vroegen dat. Zo ligt de lat wel héél hoog. Dus er is een soort protectie, protectie van de Belgische mensen, ik vind dat, ja. (Focusgroep Aalst)

4.6 DE HIJAB (HOOFDDOEK)

Een belangrijk obstakel voor moslima's zijn de negatieve attitudes ten aanzien van de hoofddoek. Het bemoeilijkt hun toegang tot de reguliere, betaalde arbeidsmarkt aanzienlijk. Een hoofddoek vormt voor veel moslima's een integraal onderdeel van hun identiteit. Mogelijk zijn niet alle beleidsmakers, politici en consultants zich daarvan bewust. De hoofddoek afdoen voor een job is voor veel moslimvrouwen dan ook geen optie, ook al wordt de bereidheid om zonder hoofddoek te werken door een VDAB-kantoor in een van de grootste Vlaamse steden gezien als een 'competentie'. De hoofddoek vormt niet enkel een belemmering voor jobs waarvoor een formeel hoofddoekenverbod geldt. Negatieve attitudes ten aanzien van de hoofddoek zijn wijdverbreid. Hierdoor wordt heel wat talent verspild.

VDAB-opleiders worden afgerekend obv mensen die een job vinden na de opleiding. We weten dat vrouwen met een hoofddoek minder kans maken om een job te vinden. De investering in hen is dan ook erg laag. (Interview sleutelfiguur.)

Bovendien geven (jonge) moslimvrouwen door het huidige afwijzende klimaat soms hun zoektocht naar werk op. Zij besluiten, mogelijks uit frustratie en/of zelfbescherming, alternatieve levenstrajecten (en identiteiten) te verkennen, plooiën zich terug op hun gezin en/of verdwijnen onder de radar.

Veelal wordt er een hoofddoekenverbod gehanteerd om een zekere neutraliteit te waarborgen. Nochtans is de Belgische grondwet niet geschoeid op het Franse idee van laïcité. De Belgische grondwet schrijft een neutrale houding voor ten aanzien van de persoonlijke (geloofs)overtuigingen van burgers. Bovendien zijn er veel effectievere en inclusievere methoden, die geen moslima's met een hijab viseren, om de neutraliteit van de uitoefening van een job te garanderen. Denk daarbij aan richtinggevende functieprofielen, ethische codes en huishoudelijke reglementen. Neutraliteit kan ook op een inclusieve manier bereikt worden (verschil mag duidelijk zichtbaar zijn, vb. de Britse politie-agent(e) met hoofddoek of tulband), en niet enkel via de weg van uitsluiting (uiterlijk verschil moet uitgebannen worden).

4.7. TAAL

Verschillende vrouwen hebben negatieve feedback van werkgevers en VDAB-consulenten gedeeltelijk verinnerlijkt. Het feit dat zij Nederlands spreken met een accent is een onderdeel geworden van hun identiteit en hun positie als werkzoekende. Nochtans is hun Nederlands ruim voldoende. Uit de verhalen van de vrouwen blijkt dat zelfs een goede beheersing van het Nederlands in de praktijk vaak niet voldoende is om betaald werk te vinden. Accentloos Nederlands, of juist het hebben van een lokaal accent of het spreken van een Vlaams dialect, is de exclusieve en onrealistische verwachting en norm die werkgevers al dan niet bewust lijken te hanteren. Hierdoor geraken veel vrouwen met een migratieachtergrond, met name vrouwelijke nieuwkomers, niet aan werk. Het is belangrijk dat werkgevers hier bewust van worden gemaakt, evenals de exclusieve (neven)effecten van dergelijke ideeën en taalvereisten. Bovendien dienen vacatures waarin dergelijke eisen expliciet worden vermeld, te worden aangepast.

Bovendien is het huidige aanbod NT2 beperkt. Het zou goed zijn als het aanbod wordt verruimd op een flexibele manier zodat nieuwkomers lessen Nederlands kunnen combineren met betaald werk. Op die manier kunnen zij het geleerde direct toepassen, oefenen en verfijnen.

Ik geef echter ook les aan vrouwen die wel naar de Open School gaan. Zij komen daarnaast naar mijn lessen omdat ik het beter en langzamer uitleg. Er is in mijn lessen ook meer ruimte voor vragen en

uitleg. Ik geef een les van 2,5 uur. Sommige vrouwen geef ik daarna nog 1,5 uur extra les. Zij vragen echter of ik hen nog meer lessen wil aanbieden. Zij geven ook aan dat als ik meer les zou geven, zou zouden willen stoppen aan de Open School. Ik moedig hen aan om dat NIET te doen, zij kunnen het nergens beter krijgen dan op de Open School. Ook omdat zij op die manier hun OCMW-uitkering of aanvulling kunnen behouden. Bij mij kunnen zij dat niet. Ik kan hen geen attest(en) geven die de overheid accepteert, ik ben immers geen erkende organisatie of instelling. (Interview met informele lesgeefster Nederlands)

Om ook competente mensen met een lage taalvaardigheid kansen te bieden op de arbeidsmarkt kunnen aanwervingsprocedures worden georganiseerd in functie van de vereisten voor de betreffende job. Zo hoeft een werknemer van een stedelijke reinigingsdienst niet foutloos Nederlands te kunnen schrijven om haar job goed, of zelfs uitstekend, te kunnen uitoefenen.

4.8. GEBOREN IN VLAANDEREN MAAR TOCH ANDERS

Sommige vrouwen van de tweede en derde generatie hanteren een 'wij/zij-discours'. Zij lijken zich geen volwaardig onderdeel te voelen van de Vlaamse samenleving. Het frustreert hen dat zij hier geboren zijn en perfect Nederlands spreken maar dat hen regelmatig wordt gevraagd waar ze 'echt' vandaan komen. Bovendien zijn zij hier net als hun Vlaamse vriendinnen geboren en getogen maar hebben zij te kampen met (multiple) drempels waar hun witte vriendinnen veelal nooit mee geconfronteerd worden. Het constant trotseren van die drempels, en het blijven zoeken naar werk ondanks vele afwijzingen of het uitblijven van een reactie, is vermoeiend en zwaar. Bovendien weegt het na verloop van tijd op het zelfbeeld en welzijn.

4.9. ONDERWIJS

Meisjes met een migratieachtergrond, veelal van de tweede en derde generatie, zijn in het secundair onderwijs oververtegenwoordigd in het beroeps-secundair onderwijs (BSO) en het technisch beroeps-secundair onderwijs (TBSO). Jongeren met een andere etnische achtergrond, zowel meisjes als jongens, worden doorgaans al te gemakkelijk doorverwezen naar beroepsrichtingen. Volgens het Minderhedenforum komen meisjes met een migratieachtergrond in het beroepsonderwijs veelal terecht in genderstereotiepe studierichtingen zonder veel kans op een job. Dit maakt dat zij met een lastige papieren verschijnen aan de 'start'.

Vrouwelijke nieuwkomers worden als zij toekomen in België niet gesensibiliseerd over het belang van betaald werk. Tevens genereert het huidige systeem van inburgering, het leren van de (Nederlandse) taal en eventueel gevolgd door een traject van diploma-erkenning een 'gat' in hun CV.

Het huidige systeem van diploma-erkenning is niet enkel protectionistisch op vlak van onderwijs. Het gevraagde studieprogramma vormt een serieuze drempel voor veel nieuwkomers die een aanvraag indienen. Niet overal wordt gewerkt met een (duidelijk) studieprogramma, anderen moeten verschillende keren naar het land van herkomst reizen voor een volledig curriculum. Dat is een dure en tijdrovende aangelegenheid.

4.10. PROFESSIONELE CONTACTEN

Het hebben van een netwerk is op de Vlaamse, en Belgische, arbeidsmarkt van groot belang. Het hebben van zogenaamd 'sociaal kapitaal' is belangrijker dan in de buurlanden Nederland en Frankrijk. Doorgaans hebben mensen met een migratieachtergrond, met name nieuwkomers of huwelijksmigranten, nog geen professioneel netwerk in Vlaanderen. Daarom zijn de recente mentoringprojecten voor nieuwkomers zo waardevol. Een voorbeeld daarvan is het project 'Mentoring naar Werk', een samenwerkingsverband tussen Voka Oost-Vlaanderen, VDAB en de stad Gent. In projecten als deze wordt een nieuwkomer gekoppeld aan een professionele mentor met ruime werkervaring en veel professionele contacten.

Helaas zijn de bestaande mentoringprojecten niet gendersensitief. Ook richten ze zich, op een uitzondering na, allemaal op zogenaamde nieuwe *high potentials* terwijl dergelijke initiatieven ook heel waardevol zijn voor mensen die al langer in België verblijven en/of geen diploma hoger onderwijs hebben.

4.11. ONBETAALDE ARBEID

Veruit de meeste vrouwen die wij hebben ontmoet verrichten bovengemiddeld veel onbetaalde arbeid, zowel zorgarbeid als sociale arbeid; onbetaalde arbeid in de buurt of als vrijwilligster bij een feitelijke organisatie of vzw. Deze activiteiten worden niet geregistreerd, noch erkend of gevaloriseerd; niet moreel, niet monetair en niet door de sociale zekerheid. Ook houdt het beleid geen rekening met deze vormen van arbeid. De onzichtbaarheid van deze arbeid

draagt bij aan de dominante beeldvorming over vrouwen met een migratieachtergrond als inactief en veelal ongeëmancipeerd. Deze vrouwen zijn echter verre van inactief. Zij zijn doorgaans zeer actief, alleen niet in de dominante zin. In plaats van te spreken over de activering van vrouwen met een migratieachtergrond is het allicht zinnvoller om te spreken over vergroting van de zichtbaarheid van het werk dat ze nu al doen, en de valorisering daarvan. Uiteraard moet er tegelijkertijd volop worden ingezet op de vergroting van de toegankelijkheid van de 'reguliere' arbeidsmarkt voor vrouwen met een migratieachtergrond.

Flora vzw toont aan dat de enige vorm van arbeid die wordt omkaderd en gevaloriseerd productieve arbeid is⁵¹. Deze vorm van arbeid wordt traditioneel opgenomen door mannen en wordt als enige arbeidsvorm gezien als 'echt' werk. Men lijkt te vergeten dat reproductieve arbeid of zorgarbeid een noodzakelijke voorwaarde is voor het kunnen opnemen van productieve arbeid. Daarbij merkt Anne Snick op dat zorgarbeid wel ineens gezien als 'echt' werk als het door een ander wordt opgenomen. Zo werk ik niet als ik voor mijn eigen kinderen zorg, maar werk ik plots wel als ik (betaald) voor de kinderen van een ander zorg⁵². Mogelijks nemen vrouwen met een migratieachtergrond bovengemiddeld veel onbetaalde arbeid op omdat zij geen toegang vinden tot de betaalde arbeidsmarkt. Een andere mogelijke hypothese is dat vrouwen met een migratieachtergrond om die reden noodgedwongen vaker zwartwerk opnemen. Wij hebben met de focusgroepen echter geen zicht gekregen op informele tewerkstelling. Dat onderwerp ligt, begrijpelijkerwijs, zeer gevoelig.

4.12. ZELFORGANISATIE

Het is zeer bewonderingswaardig en nobel maar ook tekenend dat vrouwen als S.B. en A.D. onbetaald werk uitvoeren dat eigenlijk zou moeten worden opgenomen door de overheid. Omdat het huidige welzijns- en hulpverleningsaanbod tekort schiet, houden zij organisaties draaiende die de bestaande lacunes invullen. De initiatieven van S.B., A.D. en F. kunnen worden geïnterpreteerd als een signaal. Het signaal dat het bestaande aanbod onvoldoende plaats heeft, of onvoldoende inspeelt op de noden en beleving van vrouwen met een migratieachtergrond. Volgens A.D. is dat effectief het geval. Het huidige welzijnslandschap en beleid geeft volgens haar onvoldoende rekenschap van de aanwezigheid, noden en kwaliteiten van vrouwen met een migratieachtergrond. Zij stelt dan ook: *"Wij willen tonen dat wij er zijn, dat wij bestaan"*.

Vertrekkende van de hypothese dat het huidige aanbod onvoldoende inclusief en toegankelijk is, zou het goed zijn dat het huidige Vlaamse welzijns- en hulpverleningslandschap effectief en op grote schaal wordt getoetst op verschillende zaken, onder meer: toegankelijkheid (socio-economisch, geografisch), de afstemming van het aanbod op de geleefde noden (aanbod afgestemd op een divers publiek op vlak van gender, socio-economische achtergrond, etniciteit, religie/levensbeschouwing?) en de gehanteerde werkwijze(n) (toegesneden en waardevol voor een (super)divers publiek?). Tevens zou het goed zijn als het aanbod ook van onderuit getoetst wordt. Dit kan bijvoorbeeld gebeuren aan de hand van een actie-onderzoek. De centrale vraag kan dan zijn: in hoeverre komt het huidige Vlaamse welzijns- en hulpverleningsaanbod tegemoet aan de bestaande noden van (super)diverse burgers? Superdiverse burgers (v/m/x) omdat de huidige lacunes mogelijk niet enkel worden gevoeld en geconstateerd door vrouwen met een migratieachtergrond. Dit laatste neemt niet weg dat het aanbod automatisch inclusiever zal worden voor iedereen als de huidige exclusieve mechanismen zoals die worden ervaren door vrouwen met een migratieachtergrond, worden aangepakt. De aanpak van deze lacunes en exclusieve elementen zal onherroepelijk leiden tot een passender en toegankelijker aanbod voor iedereen.

Mogelijk heeft de opkomst van een circuit van feitelijke zelforganisaties en verenigingen van vrouwen met een migratieachtergrond te maken met de nieuwe overkoepelende CAW-structuren. Verschillende interculturele vrouwenorganisaties en zelforganisaties zijn opgegaan in overkoepelende Centra voor Algemeen Welzijn (CAW's). Mogelijk genereert die nieuwe structuur drempels voor (bepaalde) vrouwen (en mannen).

4.13. VERTEGENWOORDIGING

Volgens een juriste die zich bezighoudt met de doorgaans precare socio-economische positie van oudere vrouwen met een migratieachtergrond, is de huidige arbeidsmarktpositie van migrantenvrouwen onder meer te wijten aan het feit dat er geen enkele organisatie permanent en structureel lobbyt voor de vervulling van de vaak urgente noden en behoeften van vrouwen met een migratieachtergrond. Ella vzw, het voormalig Steunpunt Allochtone Meisjes en

51 Zie: http://www.florainfo.be/IMG/pdf/titre__loopbanen_van_kansarme_vrouwen_hypotheke_hun_recht_op_pensioen.pdf

52 U kunt hierover meer lezen via de link: <http://www.florainfo.be/rubriques/thematiques/article/zorgen-is-ook-onbetaalde-arbeid?lang=nl>

Vrouwen (SAMV), is een tweedelijns kenniscentrum op het snijvlak van gender en etniciteit. Ella tracht met haar vormingen, advies, studies en cahiers, methodieken, colloquia en ontmoetingen bij te dragen aan een inclusieve hulpverlening, onderwijs en beleid met integrale aandacht voor zowel gender als etniciteit. Ella is ontstaan vanuit de vaststelling dat het feministisch middenveld zich primair richt op de positie van witte vrouwen en (zelf)organisaties van etnisch-culturele minderheden veel oog hebben voor etniciteit maar nauwelijks voor gender. Ella informeert en sensibiliseert maar heeft geen vrouwkracht om daarnaast op politiek niveau te lobbyen. Het Minderhedenforum heeft als grote koepelorganisatie meer capaciteit voor dergelijke zaken maar houdt zich doorgaans niet expliciet bezig met gender al tracht men het thema wel te mainstreamen⁵³.

Intussen trachten ook verschillende andere vrouwenorganisaties de noden van verschillende groepen vrouwen met een migratieachtergrond mee te nemen in hun werking. Zo houdt de Vrouwenraad zich bezig met asielzoeksters en de aandacht voor gender in asielzoekerscentra en staat het Vrouwen Overleg Komitee (VOK) mee aan de basis van het pluralistisch actie-platform Baas over Eigen Hoofd (BOEH!). Het VOK heeft tevens samen met Vie Féminine het tweetalig feministisch sociaal-economisch platform opgericht dat de gegenderde impact van de regerings- en besparingsmaatregelen opvolgt. Het VOK tracht daarin een intersectioneel perspectief te hanteren en het platform heeft structureel oog voor de impact van de betreffende maatregelen op de positie van vrouwen met een reeds preciaire positie. Toch is het huidige lobbywerk van middenveldorganisaties veelal niet expliciet of structureel gericht op de noden van vrouwen met een migratieachtergrond. De middenveldorganisaties houden zich tenslotte bezig met de positie van alle vrouwen of alle mensen met een migratieachtergrond waardoor de noden van deze groep vrouwen naar de achtergrond dreigen te verdwijnen. De vraag is tevens in hoeverre de noden van vrouwen met een migratieachtergrond worden meegenomen en verdedigd door de grote vakbonden. Met name omdat relatief veel vrouwen nog geen betaald werk hebben, noch een werkloosheidsuitkering ontvangen. In hoeverre hebben vakbonden contact en voeling met zogenaamde 'in-actieven' en verdedigen zij de belangen van mensen die geen toegang vinden tot de formele (betaalde) arbeidsmarkt?

53 Zo werkt het Minderhedenforum momenteel bijvoorbeeld aan een actie-onderzoek over de ervaringen van vrouwen met een migratieachtergrond in armoede.

5. Conclusie

5.1. EEN VEELHEID AAN FACTOREN

De precare arbeidsmarktpositie van vrouwen met een migratieachtergrond is het resultaat van een **veelheid aan factoren**. Het rapport zoomt in op een aantal **structurele mechanismen** die de handelingsruimte van vrouwen aanzienlijk verkleinen. **Momenteel ontbreekt het aan de juiste randvoorwaarden** waardoor vrouwen met een migratieachtergrond gehinderd worden op hun weg naar de betaalde, formele arbeidsmarkt. Dat is een fundamenteel probleem en een schending van hun sociale rechten⁵⁴; ieder mens heeft recht op formeel betaald werk. Bovendien is het opnemen van betaalde arbeid de voornaamste manier om een inkomen te verwerven en een krachtig medicijn tegen armoede.

5.2. ENKELE CIJFERS

Uit de federale Socio Economische Monitoring van 2015 blijkt dat 75,1% van de Belgische vrouwen 'actief' is. **Dit cijfer ligt lager voor alle vrouwen van niet-Belgische origine**. Zo is 45,3% van de Maghrebijnse vrouwen 'actief', 55,9% van de vrouwen uit Centraal- en Zuid-Amerika en bedraagt de activiteitsgraad van vrouwen uit het Nabije/Midden-Oosten 33,8%⁵⁵. Toch is de inactiviteitsgraad tussen 2008 en 2012 gedaald voor alle vrouwen ongeacht origine. In Vlaanderen is 13,2% van de personen van Belgische origine 'inactief'. Dat cijfer ligt hoger voor bijvoorbeeld personen uit EU-12 landen (30,7%) en personen uit het Nabije/Midden-Oosten (47,6%).

5.3. GEEN GERICHTE (BELEIDS)MAATREGELEN

Ondanks de precare en zorgwekkende arbeidsmarktpositie van vrouwen met een migratieachtergrond vormen zij **geen doelgroep voor het Vlaams tewerkstellingsbeleid**. Met de regelmaat van de klok wordt de arbeidsmarktpositie van vrouwen met een migratieachtergrond gelaakt, in december 2015 nog door partijvoorzitter van de Open VLD Gwendolyn Rutten⁵⁶. Nochtans is er **geen enkel beleid dat hen gericht tracht te ondersteunen bij het zoeken en het vinden van betaald werk**. Dat is problematisch en vreemd, ook in het licht van de Vlaamse EU2020-doelstellingen. De doelstelling is om tegen 2020 in Vlaanderen een werkzaamheidsgraad te hebben van 76%⁵⁷. Om die doelstelling te behalen dient de werkzaamheidsgraad van ondervertegenwoordigde groepen flink te worden opgetrokken. **Het behalen van deze doelstelling wordt echter niet geflankeerd door beleid dat rekenschap geeft van de specifieke, veelal gegenderde obstakels waar vrouwen met een migratieachtergrond tegenaan lopen**.

5.4. GROTENDEELS ONZICHTBAAR VOOR HET ACTIVERINGSBELEID

Vrouwen met een migratieachtergrond zijn tevens onzichtbaar voor het huidige activeringsbeleid dat zich in eerste instantie richt op uitkeringsgerechtigde werkzoekenden. Veel vrouwen die wij hebben ontmoet in het kader van dit actie-onderzoek hebben nog geen toegang gevonden tot de formele arbeidsmarkt. Zij ontvangen bijgevolg geen werkloosheidsuitkering en behoren niet tot de categorie van uitkeringsgerechtigde werklozen op wiens maat het activeringsbeleid primair wordt uitgetekend.

54 Het sociale recht op werk is niet juridisch afdwingbaar.

55 Je wordt aangemerkt als actief als je formeel (wettelijk) betaald werkt of een werkloosheidsuitkering ontvangt. 'Inactieven' werken niet formeel, werken niet betaald, genieten van voltijds tijdscrediet of loopbaan-onderbreking of ontvangen een leefloon- of pensioenuitkering. Ook voltijds bruggepensioneerden, kinderen die kinderbijslag ontvangen, arbeidsongeschikten en mensen die een uitkering ontvangen omwille van een handicap worden aangemerkt als 'inactief'. Ook de categorie 'anderen' behoort tot de inactieven. Zogenaamde 'anderen' zijn onder meer diplomaten en internationale ambtenaren – mensen die feitelijk tewerkgesteld zijn.

56 Op 20 december 2015 verscheen er een interview met Gwendolyn Rutten over onder meer feminisme in de Zondag, zie: <http://www.dezondag.be/gwendolyn-rutten-open-vld-wil-stempel-drukken-op-vrouwenemancipatie-en-onderwijs-ik-noem-mezelf-een-feministe/>

57 Zie het Regeerakkoord van de Vlaamse Regering 2014-2019, URL: [file:///C:/Users/mter/Downloads/Het_regeerakkoord_Vlaamse_Regering_2014_2019%20\(2\).pdf](file:///C:/Users/mter/Downloads/Het_regeerakkoord_Vlaamse_Regering_2014_2019%20(2).pdf)

5.5. EEN STRUCTUREEL PERSPECTIEF VERDWIJNT

Binnen het nieuwe Vlaamse EAD-kader dat de evenredige arbeidsdeelname van kansengroepen nastreeft, wordt een doelgroepenkader steeds verder losgelaten. Het nieuwe credo is inclusiviteit en maatwerk. Een dergelijke insteek maakt het hanteren van een doorgedreven kruispuntperspectief mogelijk. **Tegelijkertijd dreigen meer structurele mechanismen waar individuen mee geconfronteerd worden als discriminatie en racisme, naar de achtergrond te verdwijnen.** Er is immers alleen nog sprake van talentvolle individuen met zekere competenties; het grotere plaatje verdwijnt. Een zeer gevaarlijk mechanisme. Met de hervorming van het EAD-kader staan ook verschillende goede praktijken uit het 'oude' EAD-tijdperk onder druk. Succesvolle projecten als *Work Up* van het Minderhedenforum die vrouwen met een migratieachtergrond doorgaans goed bereiken.

5.6. TUSSEN WAL EN SCHIP

Vrouwen met een migratieachtergrond worden daarbij niet volledig gecapteerd door het Vlaamse gelijkekansen- en integratie en inburgeringsbeleid; zij vallen feitelijk tussen beide beleidsterreinen. **Door de bestaande bevoegdheidsverdeling kunnen zij in veel gevallen ook niet terecht bij één instantie voor het neerleggen van een klacht tegen discriminatie;** in Vlaanderen is de Vlaamse Ombudsdienst bevoegd voor het behandelen van klachten op grond van gender en het Interfederaal Gelijkekansencentrum (ondertussen onder de naam Unia) voor klachten op basis van de overige discriminatiegronden, waaronder etniciteit en religie/levensbeschouwing. **De vraag is in hoeverre de klachten die vrouwen met een migratieachtergrond neerleggen op het kruispunt van gender en etniciteit effectief en integraal behandeld (kunnen) worden.** Vrouwen met een migratieachtergrond hebben nochtans nood aan een stevig operationeel anti-discriminatiebeleid. **Discriminatie rapporteren zij steevast als eerste obstakel op hun weg naar werk.** Met name discriminatie op vlak van taal en de hoofddoek. Discriminatie komt ook naar voren als een belangrijke obstakel in studies van het Minderhedenforum, internationale rapporten als die van OESO en de federale Socio-Economische Monitorings uit 2013 en 2015. In de laatste Monitoring wordt discriminatie genoemd als een 'hardnekkige realiteit' en de lage werkzaamheidsgraad voor personen geboren buiten de EU als 'zeer onrustwekkend'⁵⁸. Dit geldt met name voor vrouwen met een migratieachtergrond wiens positie telkens het meest precair is.

5.7. WERKGEVERS

Veel werkgevers hebben geen notie van het feit dat bepaalde groepen achterblijven op de betaalde arbeidsmarkt. Veel bedrijven houden in hun (personeels)beleid geen rekening met de gediversifieerde noden en behoeften van werknemers, waaronder vrouwen met een migratieachtergrond. **Werkgevers zijn doorgaans geneigd om eerder conservatieve keuzes te maken bij aanwervingen en doen onbewust aan homosociale reproductie.** Een doorgedreven diversiteitsbeleid met een structureel karakter dat wordt verankerd in alle lagen van de organisatie kan soelaas bieden. **Er zijn bedrijven die dit effectief toepassen en diversiteit omarmen en hoog in het vaandel dragen.**

5.8. ONZICHTBARE ARBEID

Relatief veel vrouwen met een migratieachtergrond zijn zogenoemd 'inactief'; zij werken niet betaald en ontvangen geen werkloosheidsuitkering. **Daarom blijven zij bij veel diensten en instanties onder de radar. Nochtans nemen de meeste vrouwen met een migratieachtergrond die wij hebben ontmoet bovengemiddeld veel onbetaalde arbeid op; zowel sociale arbeid als zorgarbeid.** Zij zijn met andere woorden zeer actief, alleen niet in de dominante zin van het woord (al zouden veel van hen dat wel willen). Tevens genereren deze vormen van arbeid geen salaris of toegang tot de sociale zekerheid. **De onzichtbaarheid van de onbetaalde arbeid die zij opnemen draagt in alle waarschijnlijkheid bij aan de huidige beeldvorming van vrouwen met een migratieachtergrond als inactief en weinig geëmancipeerd. Mogelijks nemen vrouwen met een migratieachtergrond bovengemiddeld veel onbezoldigde arbeid op omdat zij geen toegang vinden tot de betaalde arbeidsmarkt.**

5.9. (BETAALDE) ARBEID EN (ONBETAALDE) ZORGARBEID: EEN LASTIGE COMBINATIE

Veel vrouwen rapporteren daarnaast serieuze problemen om productieve arbeid buitenshuis te combineren met reproductieve zorgarbeid thuis. Met name vrouwen met kleine kinderen zien daarom voorlopig af van arbeidsmarktaandeelname, anderen overwegen thuiswerk als onthaalmoeder.

⁵⁸ Socio Economische Monitoring 2015 Arbeidsmarkt en Origine, zie: file:///C:/Users/mter/Downloads/Monitoring%202015_NL.pdf

6. Beleidsaanbevelingen

- 6.1. Eén overkoepelend intersectioneel Vlaams gelijkekansenbeleid waarin aandacht is voor zowel gender, seksuele oriëntatie, handicap, leeftijd als etniciteit, taal en religie/levensbeschouwing. Op die manier vallen vrouwen met een migratieachtergrond niet langer uit de boot.
- 6.2. Een nauwere samenwerking tussen Gelijke Kansen Vlaanderen, Integratie en Inburgering en departement Werk en Economie om te komen tot een gelijkekansenbeleid met aandacht voor gelijke kansen op formeel, betaald werk en een tewerkstellingsbeleid dat rekenschap geeft van de specifieke obstakels waar vrouwen met een migratieachtergrond mee geconfronteerd worden op hun weg naar werk en op de arbeidsmarkt zelf.
- 6.3. Een ambitieus en afdwingbaar Vlaams horizontaal gelijkekansen- en integratie en inburgeringsbeleid.
- 6.4. Een betere afstemming tussen Vlaams en federaal beleid. Op die manier kunnen de twee beleidsniveaus elkaar werkelijk versterken.
- 6.5. Een interfederaal centrum dat bevoegd is voor de behandeling van klachten op basis van alle discriminatiegronden. Op die manier kunnen de dossiers van vrouwen met een migratieachtergrond integraal behandeld worden.
- 6.6. Een vernieuwd EAD-beleid dat inzet op individuele talenten en competenties maar de specifieke noden van vrouwen met een migratieachtergrond en andere zogenaamde kansengroepen niet uit het oog verliest.
- 6.7. Een stevig repressief anti-discriminatiebeleid naast het sensibiliserende preventieve beleid dat onderdeel uitmaakt van het vernieuwde EAD-beleid.
De uitvoering van praktijktesten om discriminatie op de arbeidsmarkt aan te pakken.
- 6.8. De afschaffing van het hoofddoekenverbod in het onderwijs, verschillende overheidsinstanties en diverse privé-bedrijven. Een dergelijk verbod viseert moslima's met een hijab en verkleint hun kansen op de arbeidsmarkt aanzienlijk. Er zijn andere inclusieve en meer neutrale pistes om neutraliteit (in handelen) op de werkvloer te garanderen.
- 6.9. Een doorgedreven erkennings- en valoriseringsbeleid voor Elders Verworven Competenties (EVC).
- 6.10. Het opmaken van een plan voor het behoud van de expertise die is opgebouwd ten tijde van EAD 'oude stijl'.
- 6.11. De monitoring van de effecten van het nieuwe EAD- en VDAB-beleid op vrouwen met een migratieachtergrond. Indien deze monitoring wijst op uitval of bepaalde uitsluitingsmechanismen, dient het beleid te worden bijgestuurd.
- 6.12. Bindende streefcijfers op grond van zowel gender als etniciteit.
- 6.13. De opname van vrouwen met een migratieachtergrond in het eerste luik van het Banenpact. Juist zij hebben nood aan een krachtige 'incentive' als de werkgeverskorting.
- 6.14. Een versterkend activeringsbeleid voor, en op maat van, zowel uitkeringsgerechtigde als niet-uitkeringsgerechtigde werkzoekenden.
- 6.15. Het betrekken van vrouwen met een migratieachtergrond en hun zelforganisaties bij het uittekenen van een inclusief en versterkend activeringsbeleid.

- 6.16.** Een ondersteunend sociaal beleid dat vrouwen met een migratieachtergrond ontlast en omkaderd. Op die manier krijgen zij terug ruimte om bijvoorbeeld werk te zoeken.
- 6.17.** Kwalitatieve en betaalbare kinderopvang voor iedereen. Juist ook voor alleenstaande moeders en werkzoe-kende vrouwen (met een migratieachtergrond).
- 6.18.** Het hervormen van de Vlaamse procedure voor diploma-erkenning. De huidige procedure is erg protectionis-tisch van aard. Bijgevolg zijn veel buitenlandse diploma's in Vlaanderen niet erkend want een enorme verspilling van talent inhoudt. De procedure voor diploma-erkenning dient toegankelijker te worden gemaakt en te worden georga-niseerd in functie van arbeidsparticipatie in Vlaanderen, bij voorkeur in samenwerking met de verschillende sectoren zelf.
- 6.19.** Het uitbreiden van het huidige aanbod NT2. Daarbij dient het huidige aanbod veel flexibeler te worden; men-sen zouden de kans moeten krijgen om tegelijkertijd Nederlands te leren en te werken. Zo kunnen zij op dagdage-lijkse het geleerde toepassen.
- 6.20.** Een pragmatisch taal- en aanwervingsbeleid in functie van de betreffende jobvereisten.
- 6.21.** Het sensibiliseren van vrouwelijke nieuwkomers van het belang van betaalde arbeid in het Vlaams systeem van tewerkstelling en sociale zekerheid.
- 6.22.** Het uitbreiden van de huidige mentoringprojecten voor hoogopgeleide nieuwkomers. Niet enkel nieuwkomers en hogeschoolden met een migratieachtergrond hebben profijt van dergelijke initiatieven.
- 6.23.** Het monitoren van de toegankelijkheid en de inclusiviteit van de dienstverlening van CAW's.
- 6.24.** Het valoriseren en zichtbaar maken van de vele onbetaalde arbeid die vrouwen met een migratieachtergrond reeds opnemen.
- 6.25.** Het financieren of uitvoeren van een grootschaliger kwalitatief onderzoek naar de positie van vrouwen met een migratieachtergrond op de arbeidsmarkt, eventueel aangevuld met een representatief kwantitatief luik.

Colofon

Redactie en eindredactie

MEREL TERLIEN EN SARAH SCHEEPERS

Met medewerking van

FATMA ARIKOGLU, SOPHIE WITHAECKX, ELINE HUYGENS EN NELE SPAAS

Foto: Shutterstock

Lay-out

MIEKE VERSCHAEVE

2016

Dit is een publicatie van

ELLA VZW

Amazone

Middaglinestraat 10 (lokaal 3.06)

1210 Brussel

Met de steun van

FEDERAAL IMPULSFONDS VOOR HET MIGRANTENBELEID (FIM)

en

GELIJKE KANSEN VLAANDEREN

ella

kenniscentrum
gender en etniciteit



Federaal
Impulsfonds
voor het
Migranten-
beleid
(FIM)