

## Inhoudstafel

---

**Inleiding** p.3-5

### ***Diplomagelijkschakeling hooggeschoolde allochtone vrouwen***

#### **Aanbevelingen**

1. Algemene aanbeveling p 6
2. Info, begeleiding en advies p 6
3. Oprichting erkenning en diplomacel p 6
4. Extra-personeel voor NARIC p 7
5. Advies hoger onderwijs p 8
6. Erkenning van het artsdiploma p 8
7. Bijkomend onderzoek naar de rol van genderfactoren p 9
8. Sensibiliseren hier en ginds p 9
9. Informeren en sensibiliseren van werkgevers p 9
10. Cascade-effecten op de arbeidsmarkt p 10
11. Toeleiden naar stages op niveau p 10
12. Meer taallessen op niveau p 10
13. Transparantie vrijstellingen en studieduurverkorting p 10
14. Financieel kader voor vrouwen die moeten bijstuderen p 11
15. Diplomaproject medisch knelpuntenberoep p 11
16. Campagne werkgevers en effecten erkenningen op de  
arbeidsmarkt vanuit genderperspectief p 11

***Gelijkwaardig erkennen en valorisatie van buitenlandse kwalificaties (EVC) van hooggeschoolde allochtone vrouwen***

**Aanbevelingen**

1. Hooggeschoolde vrouwen in het EVC-verhaal niet vergeten p 12
2. Lijst met beroepen en selectie van titels genderneutraal p 12
3. Expertise organisaties inbrengen bij het uitwerken van gender & cultuurneutrale standaarden. P 13
4. Sensibiliseren van werkgevers p 14

*Conclusies* p 14-15

## 1. Gelijkwaardig erkennen van buitenlandse diploma's hooggeschoolde allochtone vrouwen en aspecten van diplomagelijkschakeling

## 2. Gelijkwaardig erkennen van elders of eerder verworven competenties van hooggeschoolde allochtone vrouwen

### Aanbevelingen van de Vrouwenraad



De Vrouwenraad is een koepelorganisatie van verenigingen die werken aan gelijke kansen voor vrouwen en mannen. De Vrouwenraad overkoepelt meer dan 40 vrouwenorganisaties en streeft naar een genderevenwicht in een multiculturele samenleving. Heel wat vrouwenverenigingen met verschillende achtergronden zijn bij ons aangesloten. We merken dat vrouwelijke nieuwkomers, vrouwelijke vluchtelingen of asielzoeksters met een universitair of HOBU-diploma het moeilijk hebben om een gepaste job te vinden.

De mogelijkheden op de arbeidsmarkt zijn beperkt omdat sommige buitenlandse diploma's niet of moeilijk als gelijkwaardig erkend worden in België. De procedures zijn niet voor iedereen even transparant en duren soms lang. Er moeten maatregelen genomen worden die een betere en snellere valorisatie van hun kwalificaties toelaat. In de groep vrouwelijke nieuwkomers nemen de vrouwelijke vluchtelingen en asielzoeksters een specifieke plaats in. Opleiding, diploma's, kwalificaties en bewijsstukken van competenties worden steeds belangrijker voor de positieversterking en zelfstandigheid van vrouwen in de huidige kennismaatschappij. De Vrouwenraad wil erover waken dat er rekening gehouden wordt met de positie van deze hooggeschoolde allochtone vrouwen. Verschillende organisaties en integratiecentra namen reeds initiatieven, organiseerden studiedagen of regionale informatierondes. De bestaande deskundigheid bracht de Vrouwenraad rond de tafel met het accent op gender. Ervaringen werden onderling uitgewisseld tussen de Vrouwenraad, onderzoekers, diverse experts uit de administratie, NGO's<sup>1</sup> en beleidsadviseurs. De Vrouwenraad vraagt dat rekening gehouden wordt met algemene knelpunten die eerder door NGO's gesignaleerd werden en wil de

---

<sup>1</sup> Vluchtelingenwerk Vlaanderen, PRIC-West-Vlaanderen, Infopunt Tewerkstelling Leuven en STEBO Limburg;  
OCIV-Vluchtelingenwerk Vlaanderen-2005, Gelijkwaardigheid van buitenlandse diploma's, Een praktische gids/aanbevelingen april 2005

aandacht vestigen op de volgende genderelementen, die betrekking hebben op het verhogen van de 'valorisatie' van buitenlandse diploma's en EVC in Vlaanderen.

### **Gelijkwaardig erkennen van een diploma is het eerste spoor**

De beste garantie voor werk op niveau blijft een officieel gelijkwaardig erkend diploma. Dat is altijd het eerste spoor dat moet gekozen worden. Dikwijls is het kunnen voorleggen van het diploma immers een voorwaarde om toegelaten te worden tot sollicitatieprocedures. Dit geldt zeker bij tewerkstelling in de overheidssector.<sup>2</sup>

### **Gelijkwaardig erkennen en valorisatie van buitenlandse competenties (EVC) een tweede optie**

Er moet dan ook pas in tweede instantie gezocht worden naar een andere manier die het gelijkwaardig erkennen en de valorisatie van buitenlandse kwalificaties en verworven competenties regelt voor deze groep hooggeschoolde buitenlandse vrouwen. Het is belangrijk deze vrouwen te wapenen voor eventuele teleurstellingen in de zoektocht naar werk op niveau. In het bezit zijn van één of meerdere diploma's of getuigschriften van bepaalde beroepsbekwaamheden is niet altijd afdoende om werkgevers te overtuigen van hun meerwaarde. De Vrouwenraad vraagt om mogelijke discriminatie op het vlak van tewerkstelling tegen te gaan. De officiële erkenning van hun diploma's en competenties is een belangrijke hefboom voor emancipatie en integratie.

De aanbevelingen van de Vrouwenraad handelen over twee aspecten: de erkenning van diploma's enerzijds en de erkenning van competenties anderzijds.

#### **1. Diploma's**

- de academische gelijkwaardigheid van buitenlandse diploma's
- de gedeeltelijke gelijkwaardigheid binnen het Hoger Onderwijs
- de niveaubepaling
- het verkennend gesprek

en indien niet mogelijk

#### **2. Competenties en 'titels van beroepsbekwaamheid'**

- het gelijkwaardig erkennen van buitenlandse competenties (elders of eerder verworven competenties) van hooggeschoolde vrouwen van allochtone origine en de functie voor deze groep van de zogenaamde 'titel van beroepsbekwaamheid'

---

<sup>2</sup> Geets J, Malfroy E, Laureys J; Diplomagelijkwaardigheid buitenlandse diploma's april 2005 - OASES UA

De aanbevelingen van de Vrouwenraad over deze twee thema's worden overgemaakt aan alle betrokken ministers en actoren, diensten en organisaties op Vlaams en federaal vlak. De Vrouwenraad wil de zichtbaarheid van deze groep vrouwen verhogen en hun arbeids-marktpositie verbeteren. De aanbevelingen situeren zich op het vlak van gelijke kansen, onderwijs en opleiding, arbeid en diversiteit, inburgering, sensibilisatie en onderzoek.

Het inbrengen van het genderspect staat voorop door: het uitdiepen van de problematiek in functie van gelijke kansen voor vrouwen en mannen, het inbrengen van inzichten hierover uit praktijkervaringen van vluchtelingenorganisaties, derdenorganisaties, allochtone en autochtone vrouwenverenigingen, projecten, onthaalbureaus, integratiediensten, onderzoek en het stimuleren van een genderneutrale oplossing voor bestaande knelpunten.

## Diplomagelijkschakeling hooggeschoolde allochtone vrouwen

### Aanbeveling 1

*De Vrouwenraad vraagt dat de overheid inspanningen doet om de diplomagelijkwaardigheid van buitenlandse diploma's hoger onderwijs en het begeleiden naar werk op niveau voor hooggeschoolde allochtone vrouwelijke nieuwkomers, vrouwelijke vluchtelingen en asielzoeksters te bevorderen<sup>3</sup>*

### Aanbeveling 2

*Tegemoetkomen aan de nood aan informatie, begeleiding en advies van de aanvragers en van begeleidende diensten*

Uitwerken en uitvoeren van een gestructureerde begeleiding voor diplomagelijkwaardigheid en EVC<sup>4</sup> bij de diensten verantwoordelijk voor de uitvoering van het inburgeringsbeleid. Doelgerichte verspreiding van de informatie over deze aanspreekpunten naar diverse (vrouwen)-groepen op verschillende plaatsen.

### Aanbeveling 3

*Oprichting van een 'erkenning diploma en competentiecel' in de provinciale onthaalbureaus en overdracht van de opgebouwde kennis van het middenveld.<sup>5</sup>*

Tijdens een eerste (overgangs)fase opteert men voor het officieel aanwijzen van een professioneel aanspreekpunt binnen elke betrokken dienst. Op korte termijn moeten vrouwen (en mannen) met vragen weten bij wie ze terecht kunnen voor een professioneel advies en vrouwenorganisaties moeten weten naar wie ze kunnen doorverwijzen.

De Vrouwenraad vraagt in een tweede fase de structurele inbedding van deze cel met een informatie, advies en begeleidingsfunctie over diploma-erkenning buitenlandse diploma's en competenties. Deze cel moet tot stand komen in

---

<sup>3</sup> De doelgroep vrouwelijke nieuwkomers zonder officiële erkenning van een buitenlands diploma secundair onderwijs maakt best het voorwerp uit van een apart dossier. **De doelgroepen autochtone vrouwen en laaggeschoolde vrouwen zijn belangrijke doelgroepen in het EVC-dossier maar maken best het voorwerp uit van een apart dossier.**<sup>3</sup>

<sup>4</sup> EVC: eerder of elders (in het buitenland) verworven competenties' Competenties' slaat op de reële en individuele capaciteit om kennis, vaardigheden en attitudes in het handelen aan te wenden i.f.v. de concrete, dagdagelijkse en veranderende werksituatie en i.f.v. persoonlijke en maatschappelijke activiteit.

<sup>5</sup> OCIV begeleidde tijdens een actieonderzoek houders van buitenlandse diploma's in alle aspecten van de diplomagelijkschakeling. Er werden vijf provinciale vormingssessies gehouden, waardoor een aantal structurele en wettelijke knelpunten aan de oppervlakte kwamen. Zie 'Gelijkwaardigheid van buitenlandse diploma's', een praktische gids- OCIV-Vluchtelingenwerk Vlaanderen 2005.

overleg met het vrouwenmiddenveld, vluchtelingen- en minderhedenorganisaties en de overheid.

Per provincie werken diensten gelijke kansen voor vrouwen en mannen, VDAB, onthaalbureaus en de integratiecentra best samen om dit te realiseren. Onduidelijke afspraken ivm doorverwijzing en werking kunnen zo in de toekomst vermeden worden. Zowel vragen van vrouwen uit steden als uit het platteland moeten kunnen behandeld worden.

#### **Aanbeveling 4**

***Extra-personeel voor NARIC<sup>6</sup> voor een snellere afwikkeling van de dossiers en voor de input van de NARIC-expertise in infosessies en vorming van de 'erkenning diploma- en competentiecel' en van allochtone en autochtone vrouwenverenigingen.***

NARIC wordt geconfronteerd met een stijgende toename van de aanvragen.<sup>7</sup> Vrouwen moeten soms lang wachten op een beslissing. De Vrouwenraad adviseert bijkomend personeel voor NARIC Vlaanderen opdat een vlotte afhandeling van de erkennings-onderzoeken in de toekomst gegarandeerd blijft, zowel voor wat betreft de academische erkenning, de aanvragen tot niveaubepaling als het in stand houden van de procedure van het verkennend gesprek<sup>8</sup>

De op te richten 'cel' organiseert op regelmatige tijdstippen een infosessie voor nieuwkomers over diploma-erkenning in samenwerking met NARIC. Vrouwenorganisaties die informatiesessies organiseren ism de 'cel' krijgen hiervoor een extra-vergoeding. Concreet informeren met een zo laag mogelijke drempel is essentieel, kan frustraties vermijden en de dossierlast verminderen. Het probleem van de onvolledige dossiers wordt beperkt.<sup>9</sup>

Beslissingen over academische gelijkwaardigheid en niveaubepalingen moeten snel kunnen gaan voor vrouwen die op korte termijn willen instappen in opleidingen of willen solliciteren. De wachttijd voor de beslissing neemt af. Vrouwen (en mannen) weten sneller waar ze aan toe zijn. Door inzet van de NARIC-deskundigen kan ook, op basis van precedentes van de kans op goedkeuring, sneller beslist worden om al of niet de procedure van 'gedeeltelijke gelijkwaardigheid' te starten. (vb. diploma rechten of geneeskunde met een studieduur van 6 jaar maakt geen kans op academische erkenning). Vrouwen verliezen geen kostbare tijd en vragen meteen vrijstelling aan van bepaalde vakken en studieduur indien zij voor deze piste kiezen. Ook over

---

<sup>6</sup> National Academic (& Professional) Recognition and Information Centre . NARIC-Vlaanderen: erwin.malfroy@ond.vlaanderen.be-02-5539817

<sup>8</sup> Cijfers en statistieken -verslag werkgroep Vrouwenraad +Artikel "Diploma-erkenning buitenlandse diploma's" J.Geets, E.Malfroy, J.Laureys, OASES Antwerpen, april 2005

<sup>9</sup> NARIC-administratie samen met OCIV (Overlegcentrum Integratie Vluchtelingen) die op projectmatige basis een 'diplomaproject' had lopen (in samenwerking met PINA, Werkwijzer van Vitamine-W en VDAB) waar geïnteresseerden zich konden informeren over de procedure en tevens geholpen werden bij de samenstelling van het dossier.

de brief die de beslissing motiveert van al-of niet erkenning kan op die manier aanvullende informatie gegeven worden.

Verder komt door de inzet van extra-personeel- en middelen meer tijd vrij voor de bijzondere procedure van het 'verkennend gesprek' voor (vrouwelijke) vluchtelingen die hun dossier onmogelijk volledig kunnen indienen. Procedurekosten (kost van de documenten) moeten zo laag mogelijk gehouden worden.<sup>10</sup>

## **Aanbeveling 5**

***Onderwijsinstellingen die zich niet houden aan de adviestermin van 40 kalenderdagen aansporen om de gestelde tijdslimiet te respecteren.***

Voor de academische erkenningsprocedure vergelijkt men de studieprogramma's tussen een buitenlandse opleiding en een Vlaamse hoger onderwijsopleiding. NARIC vraagt het advies van tenminste twee hoger onderwijsinstellingen in de Vlaamse Gemeenschap. Zij hebben 40 dagen tijd voor dit advies.

De procedure wordt niet vertraagd. Kandidaat-studentes krijgen een realistische kijk op de haalbaarheid van de studies.

## **Aanbeveling 6**

***Erkenning van het artsendiploma doorzichtiger maken***

Er zijn veel vrouwelijke artsen met een buitenlands diploma in België. Uit de praktijkverhalen<sup>11</sup> blijkt dat de erkenning verkrijgen voor deze diploma's een moeilijke klus is. Niet-EU onderdanen vragen eerst een volledige gelijkwaardigheid aan bij de dienst NARIC. Lukt dit niet dan worden zij doorverwezen naar het interuniversitaire geneeskunde-examen van de VLIR. De informatie op de website is moeilijk te vinden zowel voor aanvragers als voor diensten en niet echt transparant. Er moet een duidelijke weblink geïnstalleerd worden. De VLIR<sup>12</sup>-commissie Gelijkwaardigheid bestaat nu, op het secretariaat na, uit mannelijke geneesherenexperts. Wij vragen aan de rectoren van de betrokken universiteiten om ook vrouwen als vaste afgevaardigden in de werkgroep op te nemen, de 2/3 regel op de pariteit indachtig.

---

<sup>10</sup> De aanvraag voor een academische gelijkwaardigheid bij het Vlaams Ministerie van Onderwijs is kosteloos. De aanvraag bij het Franstalige Ministerie van Onderwijs kost 124 euro. De voornaamste kosten omvatten de beëdigde vertaling van het diploma (thesis en studieprogramma hoeft niet beëdigd te zijn, een eigen samenvatting van de thesis/programma volstaat en een vertaling in het NI, Fr; E of D.) en de copiekosten van de thesis en het vakkenoverzicht (4x).

<sup>11</sup> Infopunt Tewerkstelling Leuven - interview Vrouwenraad met R.Duro -20.03.05

<sup>12</sup> VLIR: Vlaamse Interuniversitaire Raad

## **Aanbeveling 7**

### ***Bijkomend onderzoek naar de rol van genderfactoren in de materie van diplomagelijkschakeling en gelijkwaardig erkennen van competenties en de invloed op de tewerkstelling van vrouwelijke nieuwkomers met een buitenlands diploma.***

Door het ontbreken van genderstatistieken is niet bekend wat voor deze vrouwen de grootste garantie biedt op werk en integratie. Nagaan of er specifieke beeldvorming is bij potentiële werkgevers (gender & etniciteit, vrouwelijke vluchtelingen en asielzoeksters, diverse culturele/ religieuze achtergronden). Welke rol spelen socialisatie, en traditionele man/vrouwpatronen? Is er voldoende onderzoek naar de grootte en samenstelling van de groep hooggeschoolde niet-Europese vrouwen en mannen met een buitenlands diploma in België? Zijn er vanaf 2005 andere, nieuwe herkomstlanden? Blijven de verschillen in soorten diploma's waarvoor vrouwen en mannen een gelijkschakeling aanvragen bestaan? Hoeveel mannen en hoeveel vrouwen vinden een job aangepast aan hun opleidingsniveau? Is er verschil in kwaliteit en verloning van de gevonden functie? Volgen vrouwen een ander circuit dan mannen? Waar komen ze terecht? Primeert bij partners het diploma van één van beiden in de zoektocht?

## **Aanbeveling 8**

### ***Vrouwenraad vraagt om te sensibiliseren hier en ginds.***

Preventief optreden in het land van herkomst kan vrouwen heel wat ellende en frustraties besparen door onwetendheid. Zorgen voor informatie op de buitenlandse ambassades over de waarde van diploma's en de situatie in België. Het inschakelen van vrouwen-organisaties in de herkomstlanden, allochtone en autochtone vrouwen-organisaties in België, gemengde allochtonenorganisaties die vrouwen bereiken kan een eerste stap zijn.

## **Aanbeveling 9**

### ***Informereren en sensibiliseren van werkgevers voor de capaciteiten en competenties van hooggeschoolde vrouwelijke nieuwkomers, met of zonder gelijkwaardig erkend diploma.***

De Vrouwenraad vraagt inspanningen van het beleid voor initiatieven die werkgevers in openbare diensten en privé-ondernemingen helpen overtuigen van de capaciteiten en competenties van deze doelgroep zodat zij eerlijke kansen krijgen in het arbeidscircuit. Inzetten van positieve vrouwelijke rolmodellen kan de werkgevers over de streep trekken. Er is nood aan sensibilisering van de arbeidsmarkt omtrent buitenlandse kwalificaties. De toepassing van de diversiteitsplannen op federaal en Vlaams niveau kunnen een uitkomst bieden.

## **Aanbeveling 10**

### ***De Vrouwenraad vraagt aandacht voor cascade-effecten op de arbeidsmarkt.***

Er op toezien dat vrouwen die in hun thuisland een diploma gehaald hebben eerst en vooral volgens hun behaalde diploma en niveau op de Belgische arbeidsmarkt kunnen tewerkgesteld worden. Een kanalisering naar beroepsopleidingen binnen de VDAB is een secundaire optie. De Vrouwenraad vraagt daarnaast ook aandacht voor gendervallen. Niet alle buitenlandse vrouwelijke licentiaten willen secretaresse, boek-houdster of verpleegster worden.

## **Aanbeveling 11**

### ***Toeleiden naar stages op niveau***

Stage- en werkervaringsplaatsen voorstellen op basis van EVC indien geen volledige diplomagelijkschakeling mogelijk is. Zorgen dat er een voldoende en gevarieerd aanbod is. Niet alleen stages in de zogenaamde knelpuntberoepen aan de vrouwen aanbieden. Bijkomende opleidingen op de werkvloer en op de stageplaatsen met aandacht voor interculturele en genderaspecten. Daarnaast nagaan of vrouwen evenveel aanbod komen bij het vinden van een stageplaats of een in-service opleiding. Nagaan of er specifieke drempels zijn voor meisjes, vrouwen. Verantwoordelijken voor stageplaatsen motiveren door de inzet van vrouwelijke positieve rolmodellen. Inzetten van vrouwelijke coaches en inschakelen van allochtone vrouwelijke professionals van hetzelfde opleidingsniveau.

## **Aanbeveling 12**

### ***Meer taallessen op niveau***

Het aanbod nederlandse taallessen voor anderstalige hooggeschoolden moet naar omhoog. Een gedegen kennis van het nederlands (actief en passief) gekoppeld aan het vak is nodig. Daarnaast vragen wij meer stageplaatsen on the job, die tegelijkertijd voorzien in kennis van de taal nodig voor de job. Bovendien moet er voldoende aanbod zijn, moet het voor vrouwen betaalbaar zijn en bereikbaar. De Huizen van het Nederlands moeten beschikken over een uitgebreid netwerk om vrouwen gericht te kunnen doorverwijzen.

## **Aanbeveling 13**

### ***Transparantie over mogelijkheden voor vrijstellingen en studieduurverkorting***

Voor vrijstellingen en studieduurverkortingen aan personen die geen volledige gelijkwaardigheidserkenning hebben verkregen, zijn de hoger onderwijsinstellingen in Vlaanderen autonoom bevoegd. Het departement Onderwijs heeft geen totaalbeeld van de wijze waarop de instellingen omgaan met de mogelijkheden van vrijstellingen.

## **Aanbeveling 14**

### ***Een financieel kader voor vrouwen die moeten bijstuderen***

Opnieuw naar de schoolbanken gaan bij een gedeeltelijke erkenning van een buitenlands diploma is niet onvoorwaardelijk combineerbaar met een werkloosheidsuitkering of OCMW-steun. Men zou een financieel draagvlak moeten creëren, eventueel afhankelijk van een inzet- of resultaatverbintenis.

## **Aanbeveling 15**

### ***Diplomaprojecten voor hooggeschoolde allochtone vrouwen gericht op een medisch knelpuntberoep uitbreiden en blijvend ondersteunen***

Projecten<sup>13</sup> die personen met een buitenlands medisch diploma, dat niet volledig erkend werd, laten instromen in een verpleegopleiding in het hoger onderwijs tot een knelpuntberoep en tijdelijk gegarandeerd werk na afstuderen, structureel blijven ondersteunen.

## **Aanbeveling 16**

### ***De Vrouwenraad adviseert een campagne naar werkgevers en een onderzoek naar de effecten van de erkenningen op de arbeidsmarkt vanuit genderperspectief***

Naast gelijkwaardigheidsverklaringen van buitenlandse diploma's, is het ook de taak van de overheid om een stap te doen naar de arbeidsmarkt waar deze diploma's gebruikt zullen worden. In dit kader achten wij het nodig een campagne op te starten die werkgevers sensibiliseert over de gelijkwaardigheid van buitenlandse diploma's van vrouwen en mannen en die het gebruiken ervan promoot. In de campagne moet evenredig aandacht besteed worden aan vrouwen en mannen zodat men een evenredige participatie op de arbeidsmarkt kan garanderen. De kansen op een gepaste tewerkstelling voor vrouwen kunnen aanzienlijk verhogen. De Vrouwenraad vraagt dat de overheid onderzoek laat uitvoeren naar de effecten van de erkenningen en diplomaprojecten op de arbeidsmarkt. Hoeveel vrouwen en mannen werden toegeleid naar tewerkstelling. Hoeveel vrouwen vinden een job en met welk diploma of attest? Op welk niveau?

---

<sup>13</sup> Aan de Katholieke Hogeschool van Leuven (KHL) loopt er momenteel een diplomaproject om een 15-tal verpleegkundigen met een buitenlands diploma die voldoende het Nederlands beheersen op te leiden met een verkort programma. De KHL wenst de toegang tot de arbeidsmarkt te verbeteren voor de hoger geschoolde met een buitenlands medisch diploma via een systeem van duaal leren met daarbovenop een gegarandeerde tewerkstelling na afstuderen (arbeidscontract van bepaalde duur in UZ Gasthuisberg). Het betreft een individueel opleidingstraject op maat, vertrekkende vanuit de reeds verworven competenties. De studenten worden intensief begeleid. Ook de mentoren en docenten worden begeleid via een training in interculturele communicatie.

## **Gelijkwaardig erkennen en valorisatie van buitenlandse competenties (EVC) van hooggeschoolde allochtone vrouwen**

### **Aanbeveling 1**

***De Vrouwenraad vraagt dat hooggeschoolde allochtone vrouwen in het EVC-verhaal niet vergeten worden.***

Bij het bepalen van de beroepenlijst voor de 'titels van beroepsbekwaamheid'<sup>14</sup> moet een zo groot mogelijke variatie nagestreefd worden op het vlak van niveau, sector, gender en vrouwvriendelijkheid. De huidige lijst bevat vooral 'zogenaamd mannelijke beroepen'. De Vrouwenraad beveelt in het kader van gelijke kansen voor vrouwen en mannen aan de lijst voor 2006 en verder uit te breiden met aangepaste titels. Indien hooggeschoolden via de titels van beroepsbekwaamheid niet bediend kunnen worden moet de overheid overwegen om voor hen een meer aangepast instrument te ontwikkelen. Bedrijven en overheidsinstanties met een divers personeel zijn succesvoller. Mensen met een verschillende achtergrond brengen een andere benadering mee en die nieuwe ideeën leiden dikwijls tot verbetering. Anders gezegd: het standaardmodel is altijd maar meer van hetzelfde. Diversiteit is creativiteit.<sup>15</sup>

### **Aanbeveling 2**

***De Vrouwenraad vraagt aan de SERV dat de lijst 'titels van beroepsbekwaamheid genderneutraal'<sup>16</sup> wordt en men bij de selectie van titels rekening houdt met de competenties van hooggeschoolde allochtone vrouwen.***

Voor 2006 worden er 15 titels extra voorzien. De Vrouwenraad vraagt dat hooggeschoolde allochtone vrouwen met een niet-gelijkwaardig erkend diploma een kans krijgen via de nieuwe titels. Men opent zo een alternatieve weg om competenties van de groep hooggeschoolde buitenlandse vrouwen in te schatten, wanneer dit niet kan door certificaten of bewijsstukken van opleidingen.

Er moet onderscheid gemaakt worden tussen beroepen voor hooggeschoolde allochtone vrouwen en beroepen voor laaggeschoolde allochtone vrouwen. Er moet een evenwicht zijn tussen zogenaamd softe beroepen (communicatie, intercultureel bemiddelaar, jobcoaches..) en harde beroepen (ICT, webmistress, consultant..).

De SERV brengt over de lijst van beroepen telkens een advies uit, waarna de minister bekrachtigt. Bij de eerste selectie van beroepen zal er vooral gewerkt worden met beroepen waarvoor er bij deze vrouwen zelf enthousiasme voor

---

<sup>14</sup> De lijst van 2004 met .titels als: wever, torenkraanbestuurder, brood- en banketbakker, industrieel schilder, call center operator, autobuschauffeur, kapper, .+ Persbericht CD&V-werkgroep, 13 april 2005

<sup>15</sup> www..rosadoc.be

<sup>16</sup> genderneutraal : er is geen andere impact op verschillende groepen vrouwen en mannen

de nieuwe titel bestaat. Het is van groot belang om niet alleen de sociale partners maar ook derden- en vrouwenorganisaties hierin te betrekken. Aangezien de titel nu vooral voor kansengroepen (kortgeschoolden, allochtonen, ouderen) een doorstart betekent, zal de selectie van beroepen zodanig gekozen worden dat deze kansengroepen primeren en de allochtone hooggeschoolden zonder gelijkgeschakeld diploma een bijkomende groep worden.

### **Aanbeveling 3**

***Rekening houden met de ruime expertise van derden-organisaties in samenwerking het vrouwenmiddenveld en vluchtelingenorganisaties bij het opstellen van de portfolio's, cv's en het uitwerken van gender-cultuurneutrale standaarden.***

Deze organisaties kunnen officieel erkend worden voor het opstellen van portfolio's die later door een erkende instantie gevaloriseerd worden. De Vrouwenraad benadrukt dat bij de beoordeling cultuurneutrale en genderneutrale standaarden en een taalniveau in overeenstemming met de functievereisten moeten gehanteerd worden zodat vrouwen van allochtone origine voldoende kansen krijgen.

#### Standaarden voor de beoordeling

Voor het meten van de vereiste competenties zijn cultuurneutrale en genderneutrale standaarden noodzakelijk en een taalniveau in overeenstemming met de functievereisten van een bepaald beroep of functie. Indien dergelijke meetinstrumenten nog niet bestaan moeten deze ontwikkeld worden met inbreng van de expertise van het middenveld, vertegenwoordigsters van verenigingen van vrouwelijke nieuwkomers, van vluchtelingenvrouwen, van allochtone en autochtone vrouwenorganisaties

Voor het ontwikkelen van standaarden zal de SERV werken met ontwikkelgroepen. In deze ontwikkelgroepen kunnen deskundigen geraadpleegd worden uit het (allochtone) vrouwenmiddenveld, de migratiesector en sector van de socio-professionele inschakeling van kwetsbare groepen. De Vrouwenraad beveelt aan om zoveel mogelijk deskundige vrouwen uit het middenveld, de Koepel van vrouwenorganisaties, aanspreekpunten van allochtone vrouwenverenigingen en de cellen gendermainstreaming van de vakbonden te consulteren.

#### Beoordelen

Vertegenwoordigsters van hogergenoemde groepen moeten kunnen zetelen in de beoordelingsinstanties. Kwaliteitsvereisten zijn naast een genderneutraal onthaal een eerstelijnsklachtenprocedure. Een gender-neutraal netwerk moet de garantie bieden voor een goede door-verwijzing.

## Advies

De titel van beroepsbekwaamheid is een bewijs dat men opgedane kennis en ervaring in de praktijk kan toepassen. Indien uit het beoordelingsproces blijkt dat er nog tekortkomingen zijn, waardoor een 'Titel' niet kan worden toegekend, dan geeft men advies voor een bijkomende opleiding of werkervaring. Het advies is onderbouwd maar vrijblijvend. Er moeten voldoende opleidingsmogelijkheden en werkervaringskansen zijn voor hooggeschoolde allochtone vrouwen.

## Aanbeveling 4

***Sensibiliseren van werkgevers (en de overheid als werkgever) mbt een diversiteitsbeleid en mbt het valoriseren van deze EVC.***

### Gendertoets diversiteitsplannen

De Vrouwenraad vraagt om aan diversiteitsplannen een gendertoets te koppelen en zo inspanningen te doen voor de instroom van hoog-geschoolde allochtone vrouwen op basis van hun competenties. Zonder participatie van de werkgevers (en werkgeversorganisaties, vakbonden, sectorfondsen, ed) zal de erkenning van EVC's niet tot méér tewerkstelling leiden.

### Openbaar ambt en titels van beroepsbekwaamheid

De Vrouwenraad beveelt aan om de instroom van allochtone vrouwen en mannen te bevorderen in het openbaar ambt en vraagt de Vlaamse en federale Minister van Openbaar Ambt om de reglementering te wijzigen zodat ook titels van beroepsbekwaamheid voor hoog-geschoolde allochtone vrouwen toegang kunnen geven tot tewerkstelling in het openbaar ambt.

### Bedrijven

De Vlaamse Overheid voorziet nu al in een aanzienlijke financiële tegemoetkoming voor bedrijven en organisaties die een diversiteitsplan willen uitvoeren in hun personeelsbeleid. Deze subsidie ondersteunt een breed aanbod van acties op het gebied van rekrutering, onthaal, opleiding en vorming op maat van de onderneming. De Vrouwenraad vraagt aandacht voor de competenties van hooggeschoolde allochtone vrouwen bij de uitvoering van deze diversiteitsplannen.

## Conclusie

De erkenning van buitenlandse diploma's en competenties van hoog-geschoolde vrouwelijke vluchtelingen en nieuwkomers heeft een onmiskenbaar

belang in het kader van hun emancipatie, inburgering en doorstroming naar de arbeidsmarkt of opleidingen.<sup>17</sup>

De lijst van de titels voor beroepsbekwaamheid waarvoor elders verworven competenties kunnen aangewend worden is niet genderneutraal<sup>18</sup> De niveaus waarvoor de titels van beroepsbekwaamheid uitgewerkt en uitgereikt worden zijn te beperkend. Een nieuwe lijst met oog voor niveau en gender is nodig.

De oprichting van een genderneutrale "erkenning diploma en competentiecel" is een garantie voor een effectieve begeleiding voor deze groep hogeschoolde allochtone vrouwen.

---

<sup>17</sup> Dit wordt bevestigd in het Vlaams inburgerings-decreet <sup>17</sup> en het inwerkingsdecreet van het Vlaams regeerakkoord 2004-2009 vermeldt eveneens het belang van diplomagelijkschakeling en hecht belang aan het versnellen van de procedures.

<sup>18</sup> Persbericht CD&V-werkgroep, 13 april 2005