
INITIATIEFADVIES

Vrouwen van buitenlandse oorsprong op de Brusselse arbeidsmarkt

Advies behandeld door

Economische Commissie

Sociale Commissie

Advies behandeld op

17 september 2024, 24 oktober 2024, 13 november 2024, 11 december 2024 en 20 januari 2025

Advies aangenomen door de Plenaire vergadering op 20 maart 2025

*Brupartners bestaat uit 7 effectieve leden en 7 plaatsvervangende leden die **de werkgeversorganisaties** vertegenwoordigen (BECI), 6 effectieve leden en 6 plaatsvervangende leden die **de middenstandsorganisaties** vertegenwoordigen, 2 effectieve leden en 2 plaatsvervangende leden die **de werkgeversorganisaties van de social-profitsector** vertegenwoordigen (BRUXEO) en 15 effectieve leden en 15 plaatsvervangende leden die **de werknemersorganisaties** vertegenwoordigen (6 ABVV, 6 ACV, 3 ACLVB).*

BRUPARTNERS

Bischoffsheimlaan 26 – 1000 Brussel

Tel.: 02 205 68 68 – brupartners@brupartners.brussels – www.brupartners.brussels

Vooraf

Volgens Statbel bedroeg de tewerkstellingsgraad in het Brussels gewest 63,7% in het tweede kwartaal van 2024. Achter dit cijfer gaan echter heel andere realiteiten schuil. Zoals we weten, verschilt deze tewerkstellingsgraad sterk als we personen met de Belgische nationaliteit, “van Belgische oorsprong” (geboren in België en met twee Belgische ouders) vergelijken met personen van niet-Belgische origine of mensen die zelf naar België geëmigreerd zijn¹. De cijfers spreken voor zich: de tewerkstellingsgraad van Belgen van Belgische oorsprong bedroeg 75,8% in 2022, terwijl dit slechts 51,3% was voor personen met de nationaliteit van een land in Noord-Afrika en 58,2% voor personen afkomstig uit een kandidaat-lidstaat van de Europese Unie². In 2021 was meer dan 45% van de Brusselse beroepsbevolking van niet-Europese oorsprong³.

De inclusie van mensen van vreemde oorsprong op de Brusselse arbeidsmarkt is dan ook cruciaal. Ondanks de recente vooruitgang (er is een duidelijke netto-verbetering van de cijfers tussen 2003 en 2022⁴), blijft deze inclusie ingewikkeld, vooral voor personen van buiten de Europese Unie.

Focus op de vrouwen van buitenlandse oorsprong op de Brusselse arbeidsmarkt

Voor vrouwen van buiten de EU is de situatie nog moeilijker. Uit vergelijkingen blijkt dat zij de laagste tewerkstellingsgraad hebben in vergelijking met mannen van buitenlandse origine of vrouwen van Belgische oorsprong. In het Brussels gewest haalden vrouwen van niet-EU-oorsprong in 2019 een tewerkstellingsgraad van 37%, tegenover 69% voor vrouwen van Belgische oorsprong⁵. In 2021 had slechts 38% van de vrouwen van de eerste generatie en 43% van de vrouwen van de tweede generatie⁶ een baan. Behalve de aanzienlijke kloof met vrouwen van Belgische of intra-EU-oorsprong, is er ook een aanzienlijke genderkloof. Mannen van niet-EU-oorsprong hebben een grotere kans om aan het werk te gaan en de trends van de laatste jaren zijn voor hen veel gunstiger. Zo was er tussen 2021 en 2023 een stijging zijn van 40% naar 44% voor vrouwen van niet-EU-oorsprong en van 56% naar 67% voor mannen van niet-EU-oorsprong.

Vrouwen van buiten de EU, die geen werk hebben, zijn ook vaker inactief. 51% van de vrouwen van de eerste generatie en 42% van de vrouwen van de tweede generatie kennen inactiviteit, die vaker voorkomt dan werkloosheid. De onderliggende redenen verschillen van generatie tot generatie. Vrouwen van de eerste generatie zeggen vaker dat ze inactief zijn omdat ze gezinsverantwoordelijkheden hebben. Vrouwen van de tweede generatie zijn veel vaker in opleiding of studeren.

Bovendien, zelfs als ze een baan hebben, zijn de werkomstandigheden en het loon vaak onbevredigend: laag loon, over-kwalificatie, enz.⁷.

¹ Voor meer details over de gebruikte variabelen in het kader van de Enquête naar de Arbeidskrachten, zie [Arbeidsmarktsituatie volgens herkomst nationaliteit | Statbel](#).

² [Arbeidsmarktsituatie volgens herkomst nationaliteit | Statbel](#).

³ B. Binst, T. Bircan, K. Pineda Hernandez, D. Purkayastha, F. Rycx en M. Volral, [Personen met een migratieachtergrond volgens gender op de arbeidsmarkt in België](#), 2023.

⁴ *Ibidem*.

⁵ *Ibidem*.

⁶ *Ibidem*.

⁷ *Ibidem*.

Zoals Actiris⁸ opmerkt, worden deze vrouwen bijgevolg “geconfronteerd met een drievoudige kwetsbaarheid. Ze lopen meer kans om:

- werkloos te zijn
- geen vervangingsinkomen te hebben (werkloosheidsuitkering) wanneer ze werkloos zijn
- als ze eenmaal aan het werk zijn, beperkt te zijn tot laagbetaalde, oninteressante en fysiek veeleisende banen”.

Daarbij komt nog het fenomeen van informeel werk, dat vaker voorkomt bij vrouwen van buitenlandse oorsprong⁹.

In 2022 stond de Werkgelegenheidsconferentie in het teken van de resultaten van de sociaaleconomische monitoring, met als thema “integratie van personen uit niet-EU-landen op de arbeidsmarkt”. Brupartners bracht hierover het advies [A-2022-033](#) uit. In dit advies wordt echter slechts kort ingegaan op de genderproblematiek.

In 2023 heeft Brupartners in het kader van de Werkgelegenheidsconferentie met als thema “de participatie van vrouwen op de arbeidsmarkt” een advies [A-2023-059](#) uitgebracht, dat weliswaar ingaat op de algemene werkgelegenheidssituatie van vrouwen maar niet op de specifieke kwestie van vrouwen van buitenlandse afkomst.

Brupartners heeft daarom beslist om deze fundamentele kwestie voor Brusselse vrouwen met een migratiegeschiedenis op te nemen teneinde vaststellingen en aanbevelingen te formuleren en antwoorden te bieden op de moeilijkheden waarmee ze geconfronteerd kunnen worden.

Advies

1. Algemene beschouwingen

1.1 Intersectionaliteit

Brupartners wil graag de aandacht vestigen op het intersectionele karakter dat inherent is aan de situatie van vrouwen van buitenlandse oorsprong. Ter herinnering, intersectionaliteit kan worden gedefinieerd als de situatie waarin “een persoon wordt gediscrimineerd op twee of meer gronden die gelijktijdig optreden en onlosmakelijk met elkaar verbonden zijn, waardoor verschillende en specifieke vormen van discriminatie ontstaan”¹⁰.

De werkgelegenheidscijfers voor allochtone vrouwen laten zien dat de toegang tot werk bepaald wordt door een combinatie van factoren. Allochtoon zijn is een belemmering voor werk, maar een allochtone vrouw zijn is dat nog meer. Ook het land van herkomst heeft een impact: zo vinden personen uit het

⁸ [Buitenlandse roots: een obstakel op weg naar werk.](#)

⁹ Observatorium voor Gezondheid en Welzijn van Brussel-Hoofdstad en Brussels Observatorium voor Werkgelegenheid (2015) [Vrouwen op de arbeidsmarkt in het Brussels Hoofdstedelijk Gewest](#), Gemeenschappelijke Gemeenschapscommissie en Actiris, Brussel, p.26.

¹⁰ <https://www.coe.int/fr/web/gender-matters/intersectionality-and-multiple-discrimination>

Nabije en Midden-Oosten moeilijker een baan. Vrouwen uit het Nabije en Midden-Oosten cumuleren dus de hindernissen op de arbeidsmarkt¹¹.

Daaraan kunnen zich nog andere discriminerende factoren toevoegen, zoals aan het hoofd staan van een eenoudergezin. De uitstroom naar het arbeidsproces van personen uit landen uit het Nabije en Midden-Oosten daalt van 30% naar 20% in het geval van eenoudergezinnen¹². Deze trend is identiek ongeacht de herkomst. Ook moeders van kroostrijke gezinnen worden getroffen¹³. Dit is eveneens zo voor vrouwen afkomstig uit de Maghreb en uit Sub-Sahariaans Afrika.

Tot slot vormt natuurlijk ook een erkend laag opleidingsniveau een belangrijke factor om rekening mee te houden. Iemand met een hoog opleidingsniveau heeft 2,5 keer meer kans om een baan van minstens 28 dagen te vinden binnen de 12 maanden na inschrijving als werkzoekende bij Actiris¹⁴.

Brupartners benadrukt het belang om rekening te houden met dit multifactoriële karakter van het overheidsbeleid teneinde de toegang tot werk voor vrouwen van buitenlandse oorsprong in het Brussels gewest te bevorderen.

1.2. Internationale verplichtingen

In België “meldt bijna 1 op 3 vrouwen en bijna 1 op 5 mannen tussen 18 en 74 jaar (respectievelijk 32,9% en 17,5%) dat ze minstens één keer in hun beroepsleven het slachtoffer zijn geweest van gedrag dat seksuele intimidatie vormt op het werk”¹⁵. Allochtone vrouwen lopen een groter risico om geweld op het werk te ervaren omdat ze zich vaker in onzekere situaties bevinden.

Brupartners verwijst naar zijn initiatiefadvies over het “Verslag van de Brusselse Raad voor de gelijkheid van vrouwen en mannen: COVID-19 en de impact ervan op de ongelijkheden tussen vrouwen en mannen”, waarin het belang van het IAO-verdrag nr. 190 wordt benadrukt¹⁶:

“Brupartners herinnert aan de bepalingen van het IAO-Verdrag nr. 190 betreffende de uitbanning van geweld en intimidatie op het werk (...). Dit verdrag erkent het recht van iedereen op een werkomgeving die vrij is van geweld en intimidatie, inclusief geweld en intimidatie op basis van geslacht. Hij herinnert ook aan aanbeveling nr. 206 van de IAO betreffende de uitbanning van geweld en pestering op het werk.”

Brupartners neemt nota van de ratificatie door België van het IAO-Verdrag nr. 189 dat waardig werk en fatsoenlijke werkomstandigheden en lonen voor huishoudelijk personeel garandeert. Dit verdrag wijst erop dat “huishoudelijk werk nog steeds ondergewaardeerd en onzichtbaar is, en voornamelijk wordt gedaan door vrouwen en meisjes, van wie velen migranten zijn of ‘behoren’ tot achtergestelde gemeenschappen en in het bijzonder blootstaan aan discriminatie in verband met werk en arbeidsomstandigheden en andere mensenrechtenschendingen”. Artikel 5 van dit verdrag bepaalt: “Elk lid moet maatregelen nemen om ervoor te zorgen dat huishoudelijk personeel effectieve bescherming geniet tegen alle vormen van misbruik, intimidatie en geweld”. In dit verband moet worden herinnerd, voor zover nodig, aan het traject van geweld waarmee migrantenvrouwen worden

¹¹ view.brussels, op basis van de Enquête naar de Arbeidskrachten 2021-2023 (gemiddelde)

¹² *Ibidem*.

¹³ Volgens de cijfers van view.brussels zijn de moeders van kroostrijke gezinnen duidelijk minder aan het werk dan de vaders van kroostrijke gezinnen.

¹⁴ View.brussels, op basis van de Enquête naar de Arbeidskrachten 2021-2023 (gemiddelde).

¹⁵ <https://www.iweps.be/communiqu-e-en-belgique-et-re-une-femme-surexpose-aux-violences/>.

¹⁶ [A-2021-051-BRUPARTNERS](#).

geconfronteerd vanaf hun land van herkomst, via transitlanden naar het “gastland”, met weinig of geen erkenning.

Brupartners wijst erop dat de Europese richtlijn over de loontransparantie, die loondiscriminatie en meer specifiek de loonkloof tussen mannen en vrouwen aanpakt, zo snel mogelijk en zo volledig mogelijk moet worden omgezet. Lidstaten hebben tot 2026 de tijd om de richtlijn om te zetten in nationale wetgeving.

Tot slot wijst **Brupartners** erop dat de Europese Unie op 1 juni 2023 “officieel is toegetreden tot het Verdrag van Istanbul, enkele weken na een positieve stemming door het Europees Parlement. Dit internationale verdrag, opgezet door de Raad van Europa, heeft als doel, *bindende normen* vast te stellen in elke ondertekenende Staat, *specifiek gericht op het voorkomen van gendergerelateerd geweld, het beschermen van de slachtoffers van geweld en het bestraffen van de daders*”¹⁷.

Brupartners benadrukt met klem het belang van de naleving van de Verdragen nrs. 189 en 190 van de IAO en van het Verdrag van Istanbul in het Brussels gewest en roept de Regering op om alles te doen wat in haar macht ligt om deze Verdragen effectief door te voeren op haar grondgebied.

2. Bijzondere beschouwingen

2.1 Sectoriële realiteit

Vrouwen zijn vaker tewerkgesteld in bepaalde sectoren, zoals deze van de gezondheidszorg en de bijstand aan personen, de dienstencheques en het onderwijs. In Brussel verschaffen vooral de handel en de horeca werk aan vrouwen van buiten de EU¹⁸.

Vrouwen in deze sectoren werken vaak in banen met relatief lage loonschalen en/of op deeltijdse basis, wat hun situatie op de arbeidsmarkt niet ten goede komt.

Deze vrouwen zijn ook te vinden in de publieke sector. De cijfers voor de tweede generatie zijn bijzonder interessant : 30% van de niet-EU-vrouwen van de tweede generatie werkt in de publieke sector¹⁹.

Een tweede positief element is dat de tweede generatie vrouwen van niet-EU-oorsprong het percentage van vrouwen van Belgische afkomst heeft bereikt in de sector van technische en wetenschappelijke activiteiten²⁰.

Brupartners benadrukt het belang van het ondersteunen van vrouwen van buitenlandse oorsprong om toegang te krijgen tot zoveel mogelijk sectoren. Daarnaast moeten de sectoren, waarin vrouwen meer aanwezig zijn, worden opgewaardeerd, met name door de non-profitakkoorden verder te zetten. Het loonaspect is immers essentieel om vrouwen financieel onafhankelijk te maken. **Brupartners** vraagt ook om de positieve inspanningen in de publieke sector verder te zetten om allochtone vrouwen aan te werven.

¹⁷ <https://www.touteleurope.eu/societe/vers-une-premiere-loi-europeenne-pour-lutter-contre-les-violences-faites-aux-femmes>.

¹⁸ view.brussels, op basis van de Enquête naar de Arbeidskrachten 2021-2023 (gemiddelde).

¹⁹ B. Binst, T. Bircan, K. Pineda Hernandez, D. Purkayastha, F. Rycx en M. Volral, *Personen met een migratieachtergrond volgens gender op de arbeidsmarkt in België*, 2023.

²⁰ *Ibidem*.

Brupartners noteert dat opleidingsprogramma's een positief effect hebben. Inderdaad, *“men dient de hoge uitstroompercentages naar werk van vrouwen te benadrukken, zowel na opleidingen waarin zij traditioneel talrijker zijn (secretariaat, boekhouding, onderwijs, enz.) als na opleidingen die gericht zijn op sectoren waarin zij gewoonlijk minder aanwezig zijn (bijvoorbeeld in technische, wetenschappelijke en digitale gebieden, zoals webontwikkelaar of ontwikkelaar van mobiele applicaties)”*²¹. **Brupartners** wijst erop dat opleidingen essentieel zijn om deze vrouwen toegang te geven tot diverse sectoren. Dit punt wordt nader toegelicht in hoofdstuk 2.4 van dit advies.

Ten slotte verwijst **Brupartners** eveneens naar de aanbevelingen van zijn advies uitgebracht in het kader van de Werkgelegenheidsconferentie van 21 september 2023 over de participatie van vrouwen op de arbeidsmarkt²².

2.2 Deeltijds werk en tijdelijk werk

Vrouwen werken meer deeltijds dan mannen. Hoewel de cijfers min of meer gelijk zijn voor vrouwen van buitenlandse oorsprong en vrouwen van Belgische origine, is deeltijds werken vaker een onvrijwillige oplossing voor de eerste groep²³. Bovendien zijn de ingeroepen redenen om niet voltijds te werken niet dezelfde.

Allochtone vrouwen werken vaker deeltijds omdat ze geen voltijds werk hebben kunnen vinden. Dit element houdt verband met de sectoren waarin de meeste van deze vrouwen werken, die heel vaak deeltijdse banen en variabele werktijden aanbieden.

Bovendien “is het vaak het meest flexibele lid van het gezin dat de meeste huishoudelijke taken op zich neemt, aangezien de meeste *mannelijke* banen vaak gekenmerkt worden door een beperkte flexibiliteit²⁴”. Vrouwen hebben dus meer zogenaamde flexibele banen.

Wat tijdelijk werk betreft, blijkt uit de cijfers dat 64,2% van de vrouwen van de tweede generatie van niet-EU oorsprong, die een tijdelijke baan hebben, in deze situatie verkeren omdat ze geen vaste baan hebben kunnen vinden. Ter vergelijking: voor vrouwen van Belgische origine is dat 43,4%²⁵.

Uit het verslag van View voor 2020 blijkt dat de belangrijkste reden voor deeltijds werk bij Brusselse vrouwen de arbeidsmarkt is (38,7%, met name omdat de gewenste baan slechts deeltijds beschikbaar is of omdat ze geen voltijdse baan hebben gevonden), gevolgd door deeltijds werk dat een ‘compromis’ vormt en wordt geïdentificeerd als ‘andere persoonlijke of familiale redenen’ (20,2%). De derde oorzaak is het niet beschikbaar zijn van zorgvoorzieningen voor kinderen/andere afhankelijke personen (17,2%)²⁶. Bij wijze van conclusie wijst **Brupartners** erop dat deeltijds werken dus vaak geen kwestie van keuze is, maar van beperkingen in verband met de arbeidsmarkt zelf, met sociale of familiale verplichtingen of beperkingen in verband met een gebrek aan diensten voor de bevolking.

²¹ [Welke obstakels vinden vrouwen op hun weg naar werk?](#)

²² [A-2023-059-BRUPARTNERS](#).

²³ B. Binst, T. Bircan, K. Pineda Hernandez, D. Purkayastha, F. Rycx en M. Volral, [Personen met een migratieachtergrond volgens gender op de arbeidsmarkt in België](#), 2023.

²⁴ [A-2024-043-BRUPARTNERS](#).

²⁵ B. Binst, T. Bircan, K. Pineda Hernandez, D. Purkayastha, F. Rycx en M. Volral, [Personen met een migratieachtergrond volgens gender op de arbeidsmarkt in België](#), 2023.

²⁶ [Stand van zaken – De arbeidsmarkt in het Brussels gewest](#), View Brussels, 2020.

Brupartners wijst op de impact van deeltijds werk op de verwerving van sociale rechten, bijvoorbeeld op het gebied van pensioenen, en herinnert eraan dat het beleid om de toegang tot een inkomensgarantie-uitkering te beperken vrouwen afhankelijk heeft gemaakt van hun partner. Een maatregel, die overwogen zou kunnen worden, is het automatiseren van de informatie over aanvragen tot behoud van rechten, zodat de betrokkenen in geval van ziekte of werkloosheid (economisch of volledig) een volledige uitkering ontvangen.

2.3 Ondernemerschap

De toegang tot het zelfstandigenstatuut verschilt tussen mannen en vrouwen.

“In 2020 waren bijna 2,5 keer meer mannen dan vrouwen zelfstandige in hoofdberoep te Brussel (62.624 mannen tegenover 23.236 vrouwen), ongeacht hun oorsprong”²⁷.

Toch is er een toename van het aantal vrouwen dat het avontuur van het ondernemerschap aandurft. Sterker nog, “het aantal vrouwen werkend als zelfstandige is in 10 jaar tijd met 34,9% gestegen (van ongeveer 17.229 in 2010 naar 23.236 in 2020)”²⁸.

Bovendien groeide in België *“het aantal zelfstandige vrouwen tussen 2008 en 2017 relatief sneller dan het aantal zelfstandige mannen, ongeacht hun herkomst”²⁹.*

Indien we de vrouwen in heel België vergelijken, dan zien we dat *“het aantal zelfstandige vrouwen van Belgische oorsprong met 25,1% is gestegen (tegenover 11,8% voor zelfstandige mannen) en dat van vrouwen van buitenlandse oorsprong met 59,6% (tegenover 51,1% voor mannen)”³⁰.*

Deze cijfers moeten echter gedeeltelijk worden gerelativeerd. *“Ondanks de over de algemeen snellere toename van het aantal zelfstandig werkende vrouwen, is het aandeel van zelfstandig werkende vrouwen in de periode 2008-2017 namelijk nauwelijks toegenomen, omdat mannen in absolute cijfers een grotere toename kenden: 56.172 nieuwe zelfstandig werkende mannen tegenover 52.628 nieuwe zelfstandig werkende vrouwen”³¹.*

Voor sommige vrouwen van buitenlandse oorsprong is zelfstandige worden *“een manier om zichzelf te emanciperen en te ontsnappen aan de discriminatie ervaren in de arbeidswereld”³².*

Brupartners vraagt bijgevolg aan de Regering om de kwestie van het ondernemerschap van allochtone vrouwen verder uit te werken en dit ondernemerschap te beschouwen als een middel tot emancipatie. **Brupartners** roept op tot acties om allochtone vrouwen aan te moedigen in hun ondernemersprojecten.

2.4 Studies en vorming

2.4.1 Studie- en opleidingsniveau

De bevolking van niet-EU-afkomst is over het algemeen lager opgeleid dan andere bevolkingsgroepen. Volgens de Enquête naar de arbeidskrachten 2021-2023 bezit 31,5% van deze personen een laag

²⁷ [Welke obstakels vinden vrouwen op hun weg naar werk?](#)

²⁸ *Ibidem.*

²⁹ [Zelfstandigen volgens geslacht en origine | FOD Economie.](#)

³⁰ *Ibidem.*

³¹ *Ibidem.*

³² [Welke obstakels vinden vrouwen op hun weg naar werk?](#)

opleidingsniveau, tegenover slechts 11% van de autochtone Belgen³³. Slechts 18,3% van de vrouwen van de tweede generatie heeft een diploma hoger onderwijs, tegenover 43,4% van de vrouwen van Belgische origine³⁴.

Toch zijn vrouwen uit niet-EU-landen even goed opgeleid als mannen uit niet-EU-landen. Er zijn ook enkele verbeteringen in de cijfers van de afgelopen jaren: een stijging van het opleidingsniveau onder jongeren (tussen 25 en 35 jaar) en een hoger percentage afgestudeerden in het hoger secundair onderwijs onder vrouwen van niet-EU-oorsprong van de tweede generatie in vergelijking met die van de eerste³⁵.

Het diplomaniveau is een belangrijke factor bij de toegang tot werk voor vrouwen van buitenlandse oorsprong. Als we mannen en vrouwen van niet-EU-afkomst vergelijken, zien we dat de arbeidsparticipatie van vrouwen veel dichterbij de tewerkstellingsgraad van mannen ligt indien we kijken naar hoge kwalificatieniveaus: 65,6% van de vrouwen met een hoog kwalificatieniveau heeft een baan, tegenover 78,1% van de mannen³⁶. Als we daarentegen kijken naar de lage kwalificatieniveaus, dan stellen we vast dat mannen van niet-EU-afkomst een tewerkstellingsgraad van 48,4% bereiken, terwijl vrouwen nauwelijks 26,6% halen³⁷.

Het bezitten van een diploma betekent dat men de arbeidsparticipatie van mannen met hetzelfde kwalificatieniveau kan benaderen, waardoor de genderkloof wordt verkleind. **Brupartners** benadrukt daarom dat het belangrijk is om de toegang tot relevant, kwalitatief hoogstaand en betaalbaar onderwijs en opleidingen zo makkelijk mogelijk te maken. **Brupartners** benadrukt het belang van het voorstellen van opleidingscampagnes met voldoende vrouwelijke voorbeelden, zodat vrouwen zich betrokken voelen. Het bevorderen van een carrièremobiliteit door middel van opleiding is vooral relevant voor veel vrouwen van buitenlandse afkomst, die hun carrière in België vaak beginnen in preciaire banen. **Brupartners** wijst er in dit verband op dat er voor bepaalde sectoren opleidingsfondsen zijn opgericht (bijv. dienstencheques) en dat het belangrijk is dat de voorziene kredieten worden gebruikt. Ten slotte pleit **Brupartners** voor de uitbreiding van de Opleidings- en Tewerkstellingspolen naar andere sectoren, waaronder de non-profitsector, om beter de sectoren te bereiken waarin vrouwen van buitenlandse afkomst vertegenwoordigd zijn. **Brupartners** benadrukt ook het belang van opleidingen voor knelpuntberoepen, die de kansen op inschakeling op de arbeidsmarkt vergroten.

2.4.2. *Gelijkwaardigheid van diploma's*

De kwestie van de gelijkwaardigheid van diploma's blijft een ingewikkeld vraagstuk te Brussel.

Brupartners wijst erop dat ongeveer 43,5% van de werkloze werkzoekenden, die in maart 2023 bij Actiris waren ingeschreven, in de categorie "buitenlanders zonder gelijkwaardigheid" vallen, waartoe de personen behoren die in het buitenland hebben gestudeerd maar van wie het diploma hier niet is erkend³⁸.

³³ view.brussels, op basis van de Enquête naar de Arbeidskrachten 2021-2023 (gemiddelde).

³⁴ B. Binst, T. Bircan, K. Pineda Hernandez, D. Purkayastha, F. Rycx en M. Volral, [Personen met een migratieachtergrond volgens gender op de arbeidsmarkt in België](#), 2023.

³⁵ *Ibidem*.

³⁶ view.brussels, op basis van de Enquête naar de Arbeidskrachten 2021-2023 (gemiddelde).

³⁷ *Ibidem*.

³⁸ [A-2024-043-BRUPARTNERS](#).

Bij Bruxelles Formation had 35,9% van de personen, die in 2023 een opleiding volgden, een buitenlands diploma zonder gelijkwaardigheid³⁹.

Van de niet-EU-vrouwen van de eerste generatie in Brussel, die een diploma-gelijkwaardigheid aanvroegen, hebben 68,4% deze verkregen. 20,2% werd geweigerd⁴⁰. De vraag blijft welk percentage van de betrokken vrouwen daadwerkelijk een aanvraag indient.

Deze cijfers zijn fundamenteel. Er is een significant verschil tussen het percentage personen van wie het diploma niet erkend is en het percentage personen van wie de kwalificaties wel erkend zijn. Voor nieuwkomers, bijvoorbeeld, is er een positief verschil van 5% wat betreft de integratiegraad wanneer het diploma erkend is. Voor niet-nieuwkomers (die meer dan 5 jaar op het grondgebied verblijven) loopt het verschil op tot 15% indien zij een hoog diploma bezitten⁴¹.

Gelet op het belang van een diploma om zich op de arbeidsmarkt in te schakelen, is het volgens **Brupartners** essentieel dat de procedures binnen de Fédération Wallonie-Bruxelles worden herzien teneinde het voor vrouwen met een buitenlands diploma makkelijker te maken om een gelijkwaardigheid van hun diploma te bekomen. **Brupartners** stelt voor om zich meer te laten inspireren door het model dat in Vlaanderen wordt toegepast. **Brupartners** pleit ook voor meer ondersteuning voor vrouwen bij het activeren van deze procedures.

2.4.3. Erkenning van competenties

Brupartners pleit voor de ontwikkeling van het systeem voor de erkenning van competenties door de betrokken beroepen en sectoren uit te breiden, zodat vrouwen van buitenlandse oorsprong makkelijker toegang krijgen tot de arbeidsmarkt.

Dit is des te belangrijker als we kijken naar de aanwezigheid van vrouwen in gereguleerde beroepen (veel in niet-commerciële sectoren, zoals gezondheidszorg, handicap, kinderopvang, enz.). Velen onder hen hebben in België te maken met een vorm van de-kwalificatie bij gebrek aan een equivalentie van diploma's (zie hierboven).

2.5 Discriminatie

Brupartners herhaalt zijn gehechtheid aan de strijd tegen discriminatie op het werk. Hij herhaalt zijn mening over het belang van *“een globale visie op het Brussels beleid ter bestrijding van racisme, ongelijkheid en discriminatie in de verschillende bevoegdheidsdomeinen van het Gewest”, gezien “de logica van plannen die door de Brusselse regering werden aangenomen over deze verschillende vraagstukken, die onderling verbonden blijven. Hij herinnert eraan dat de Regering moet zorgen voor een goede coördinatie bij de uitvoering ervan”*⁴².

Racisme kan gevolgen hebben voor loopbanen en de discriminatie, die er het gevolg van is, heeft een aantal dramatische gevolgen voor werknemers van buitenlandse oorsprong. Het fenomeen van etnostratificatie op de arbeidsmarkt is hier een goed voorbeeld van. **Brupartners** benadrukt dat het belangrijk is om de acties van het Plan ter bestrijding van racisme te koppelen aan de werkzaamheden van Actiris⁴³.

³⁹ Bruxelles Formation, [Rapport annuel 2023 : l'année de la sécurisation des parcours de formation](#).

⁴⁰ B.Binst, T.Bircan, K.Pineda Hernandez, D. Purkayastha, F.Ryck en M.Volral, [Personen met een migratieachtergrond volgens gender op de arbeidsmarkt in België](#), 2023.

⁴¹ [A-2024-043-BRUPARTNERS](#).

⁴² [A-2022-068-BRUPARTNERS](#).

⁴³ *Ibidem*.

Het is met name onontbeerlijk om de acties ter bestrijding van discriminatie bij aanwerving verder te zetten en uit te breiden. Zo zou het bijvoorbeeld mogelijk moeten zijn om in het Brussels gewest tests uit te voeren teneinde na te gaan of er al dan niet sprake is van discriminatie bij aanwerving, ongeacht de sectoren, onder de voorwaarden die in de wet zijn vastgelegd. Dit is niet meer en niet minder dan een eenvoudige controle op de toepassing van de wetgeving.

Brupartners herinnert in dit kader aan de beschouwingen in zijn advies A-2022-034⁴⁴:

***Brupartners** wenst eraan te herinneren dat hij zeer gehecht is aan preventie, de sensibilisering en de begeleiding van de ondernemingen in de strijd tegen discriminatie bij aanwerving. Men moet de actoren zoveel mogelijk helpen om deze discriminatie stroomopwaarts te bestrijden. **Brupartners** is niettemin van mening dat de procedures inzake controle en sancties hun plaats hebben in het algemeen arsenaal ter bestrijding van discriminatie, op voorwaarde dat deze strikt omkaderd zijn met wettelijke garanties.*

Tot slot wijst **Brupartners** erop dat het dichten van de loonkloof tussen mannen en vrouwen ook meer aandacht vereist voor de genderdimensie in het onderwijs en voor bestaande stereotypen.

2.6 Verzoening privé- en beroepsleven

Het Verslag 2020 van View wijst erop dat de derde grootste oorzaak van deeltijds werk bij de Brusselse vrouwen de onbeschikbaarheid van zorgverlenende diensten voor kinderen/andere afhankelijke personen is (17,2%)⁴⁵. **Brupartners** vraagt daarom om voldoende steun voor diensten van algemeen belang (gezondheid, handicap, kinderopvang, enz.) om tot een beter evenwicht tussen privé- en beroepsleven te komen.

Brupartners wil hier de aandacht vestigen op de problemen rond kinderopvang en de steun voor mantelzorgers.

2.5.1. Kinderopvang

Het gebrek aan plaatsen in de kinderopvang vormt een groot probleem te Brussel.

Dit geldt des te meer voor vrouwen van niet-EU-oorsprong. Het verschil in tewerkstellingsgraad tussen mannen en vrouwen van buitenlandse origine tussen 30 en 39 jaar is het grootst (30%), terwijl er bijna een gelijkheid is tussen 25 en 29 jaar! De aanwezigheid van kinderen thuis heeft dus een niet te verwaarlozen op de werkgelegenheid.

In een studie gepubliceerd in juli 2024 wijst perspective.brussels erop dat “de Europese Commissie expliciet aan de lidstaten vraagt om de toegang tot opvangfaciliteiten voor jonge kinderen te vergemakkelijken voor kinderen in precarie situaties, dakloze kinderen, kinderen met een handicap en kinderen met een migratiegeschiedenis”⁴⁶. perspective.brussels benadrukt ook het belang van “een globale visie op het gewestelijk aanbod aan kinderopvangplaatsen, d.w.z. hierbij rekening houdend met zowel de Franstalige als de Nederlandstalige voorzieningen”⁴⁷.

⁴⁴ [A-2022-034-BRUPARTNERS](#).

⁴⁵ [Stand van zaken-De arbeidsmarkt in het brussels hoofdstedelijk gewest](#), Verslag 2020, view.brussels

⁴⁶ [Étude accessibilité resume nl](#), Perspective.brussels, juli 2024, p.12.

⁴⁷ *Ibidem*.

De studie legt de nadruk op een fundamentele factor bij de creatie van plaatsen in de kinderopvang: de geografische spreiding. Er is namelijk een *“sterke geografische ongelijkheid in termen van kinderopvangplaatsen binnen het Brussels gewest”*⁴⁸. De spanning is vooral merkbaar in het noorden en het westen van Brussel, waar er een grotere concentratie is van personen met lage inkomens. De studie gaat zelfs zo ver dat ze bepaalde wijken aanwijst waar er vraag naar is: de Hallepoort (Sint-Gillis), Kuregem Bara, Kuregem Dauw, Kuregem Veeartsenij, Veeweyde-Aurore, Wayez (Anderlecht) en alle wijken van Molenbeek, het centrum van Sint-Joost, Colignon, de Haachtsesteenweg en de Brabantwijk (Schaarbeek)⁴⁹.

In een studie van IDEA en de KULeuven over kinderopvang in Vlaanderen wordt gesteld dat een beperkt vertrouwen in de kwaliteit van de formele kinderopvang voor sommige ouders een belangrijke rol speelt in hun beslissing om hun kind niet in de kinderopvang te plaatsen. Het beperkte aantal begeleiders per kind, het beperkte vertrouwen in de kwaliteit van de begeleiding en/of onvoldoende aandacht of zorg worden genoemd als redenen om hun kind niet in de opvang te plaatsen⁵⁰.

Ook de te hoge (of als zodanig ervaren) kost, de beperkte beschikbaarheid of een opvang die niet is aangepast aan de behoeften zijn factoren die de toegang tot de formele opvangstructuren beperken⁵¹. 21% van de niet-gebruikers zegt dat de diensten van formele kinderopvang te duur zijn, 16% zegt geen beschikbare plaats in de formele kinderopvang te hebben gevonden en 13% zegt geen deftige kinderopvangplaats te hebben gevonden⁵². Het betreft ouders met atypische werktijden, maar ook ouders van wie de arbeidssituatie niet stabiel is en die op kortere termijn een kinderopvangplaats moeten kunnen vinden. Zoals we weten, verminderen moeders vaak hun werkuren om een beter evenwicht tussen werk en privéleven te bereiken. Dit is nog meer het geval in eenoudergezinnen en bij moeders met een lagere sociaaleconomische achtergrond en/of uit migrantengezinnen⁵³. Het onderzoek toont ook aan dat landen met een groter aanbod aan betaalbare kinderopvang een grotere arbeidsparticipatie van vrouwen kennen. Kinderopvang, meer bepaald voor kinderen onder de leerplichtige leeftijd, helpt moeders om werk en privéleven beter te combineren⁵⁴.

Brupartners roept op om door te gaan met het creëren van nieuwe kinderopvangplaatsen, rekening houdend met zowel Franstalige als Nederlandstalige plaatsen, en met het verbeteren van de geografische toegankelijkheid van deze plaatsen om personen van buitenlandse afkomst, die vaak in de arme halve kroon woonachtig zijn, zo goed mogelijk te helpen.

Het is ook belangrijk om zoveel mogelijk rekening te houden met de meest kwetsbare groepen, door betaalbare tarieven en voldoende lange openingstijden aan te bieden, met respect voor het welzijn van de kinderen en de werknemers in de sector. Kinderopvangplaatsen zijn bijvoorbeeld essentieel voor eenoudergezinnen die willen werken en/of een opleiding willen volgen. In 2022 was 21,6% van de vrouwelijke stagiairs bij Bruxelles Formation hoofd van een eenoudergezin⁵⁵. **Brupartners** wijst er ook op dat het belangrijk is om ouders van buitenlandse oorsprong gerust te stellen dat hun kinderen zullen worden opgevangen in formele kinderopvangcentra.

⁴⁸ [Étude accessibilité resume nl](#), Perspective.brussels, juli 2024, p.12.

⁴⁹ *Ibidem*, 84.

⁵⁰ [Onderzoek naar kinderopvang voor baby's en peuters en tewerkstelling in Vlaanderen](#), IDEA CONSULT en KULEUVEN, 2023.

⁵¹ *Ibidem*.

⁵² *Ibidem*.

⁵³ *Ibidem*.

⁵⁴ *Ibidem*.

⁵⁵ Bruxelles Formation, [Rapport annuel 2023 : l'année de la sécurisation des parcours de formation](#).

Brupartners verwijst hier naar zijn aanbevelingen tijdens de Werkgelegenheidsconferentie van 21 september 2023 over de participatie van vrouwen op de arbeidsmarkt⁵⁶ :

“Brupartners herhaalt dat het van fundamenteel belang is om een aanbod van zowel betaalbare, toegankelijke en kwaliteitsvolle kinderopvangplaatsen te ontwikkelen, om zo de belemmeringen voor vrouwen om de arbeidsmarkt te betreden te verminderen.

Kinderopvang moet toegankelijk zijn voor personen in opleiding en in werkloosheid, zodat zij er direct van kunnen genieten wanneer zij een baan vinden.

Brupartners vindt het van essentieel belang om de arbeidsvoorwaarden van professionals in de kinderopvangsector aanzienlijk te verbeteren. In dit kader dient ook rekening te worden gehouden met de situatie van buitenschoolse kinderverzorgsters, die vaak afhankelijk zijn van onzekere statuten met ingewikkelde werktijden en vaak zonder opleidingsmogelijkheden.

Brupartners stelt vast dat de kinderopvangsector ondergefinancierd is en roept op om deze te herwaarderen.”

Brupartners verwijst ook naar het initiatiefadvies “Kinderopvang in het Brussels Hoofdstedelijk Gewest” van de Brusselse Raad voor de Gelijkheid van Vrouwen en Mannen van december 2024⁵⁷.

2.5.2. Situatie van de mantelzorgers

De verzoening van werk en gezin kan ook een probleem vormen voor vrouwen die mantelzorger zijn.

Over het algemeen is de status van mantelzorger gekoppeld aan een moeilijkere integratie op de arbeidsmarkt.

In een studie van de Vrije Mutualiteiten van maart 2024 noteren we enkele nogal opzienbarende cijfers. *“Op de arbeidsmarkt geven de resultaten van de studie aan dat mantelzorgers een groter risico lopen op inactiviteit, werkloosheid en werkonzekerheid. Van de erkende mantelzorgers tussen 30 en 50 jaar heeft 66% een baan als werknemer of zelfstandige, d.i. 15 procentpunten minder dan de algemene bevolking. Tijdens de periode als mantelzorger hebben meer van hen dan de algemene bevolking van dezelfde leeftijd een invaliditeitsuitkering of zijn ze werkloos, en meer bepaald voltijds werkloos”*⁵⁸. Vrouwen van buitenlandse oorsprong kunnen te maken krijgen met de complexiteit van de dagelijkse zorg voor een naaste, die vaak nog ingewikkelder is omwille van hun migratieachtergrond. Volgens een studie over mantelzorgers *“lijkt het vermogen om informatie te zoeken verband te houden met de sociaaleconomische kenmerken van de mantelzorger (bijv. opleidingsniveau, deelname aan de arbeidsmarkt, beheersing van de taal). In het huidige gefragmenteerde systeem zijn personen met een hoge sociaaleconomische status mogelijk beter voorbereid dan personen met een lage sociaaleconomische status om informatie te vinden en bijgevolg gebruik te maken van de beschikbare ondersteunende diensten”*⁵⁹.

Hieraan wordt nog toegevoegd: *“Voor families van buitenlandse oorsprong, die in Brussel wonen, kan de taalbarrière een extra obstakel vormen wanneer ze geconfronteerd worden met de administratieve*

⁵⁶ [A-2023-059-BRUPARTNERS](#).

⁵⁷ [A-2024-004-RGVM](#).

⁵⁸ [Te veel mantelzorgers hebben het moeilijk | Onafhankelijke ziekenfondsen](#).

⁵⁹ <https://kce.fgov.be/nl/publicaties/alle-rapporten/ondersteuning-van-mantelzorgers-een-verkennend-onderzoek>, 2014.

*rompslomp die gepaard gaat met formele zorg. Bovendien kan de culturele achtergrond van afhankelijke ouderen van niet-Belgische origine, die in Brussel wonen, ertoe leiden dat de mantelzorger het grootste deel van de zorg op zich neemt, zelfs als er formele diensten beschikbaar zijn*⁶⁰.

Allochtone vrouwen hebben meer kans om overweldigd te worden door de dagelijkse last van de zorg voor een naaste. Enerzijds is de toegang tot informatie over bestaande ondersteuning ingewikkeld. Anderzijds zijn de mensen voor wie ze zorgen soms oudere mensen die geen van de landstalen spreken en daardoor volledig afhankelijk zijn van anderen voor de toegang tot zorg en ondersteuning.

Brupartners dringt erop aan dat er bijzondere aandacht wordt besteed aan de betrokken vrouwen, door hen zo volledig mogelijk in te lichten over de beschikbare opties om hen te helpen bij de dagelijkse zorg voor hun naaste.

2.7 Digitale breuk

Brupartners wil benadrukken hoe belangrijk het is om over voldoende digitale vaardigheden te beschikken om een baan te vinden in het Brussels gewest. In dit verband herinnert **Brupartners** aan de bevindingen van het verslag van de Brusselse Raad voor de Gelijkheid tussen Vrouwen en Mannen over COVID-19 en de impact ervan op de ongelijkheden tussen vrouwen en mannen. Dit verslag geeft aan dat 2/3 van de onlineopleidingen door vrouwen werden gevolgd, maar dat de digitale kloof vooral laaggeschoolde vrouwen benadeelt⁶¹.

Brupartners pleit daarom voor een ondersteuning van allochtone vrouwen op het gebied van digitale kennis.

2.8 Talenkennis

Het gebrek aan kennis van een van de landstalen blijft een grote belemmering voor integratie op de arbeidsmarkt.

In Brussel heeft bijna een derde van de personen van de eerste generatie van buiten de EU geen kennis van het Frans of slechts een basiskennis⁶². En heel weinig personen hebben enige kennis van het Nederlands.

Een derde van de personen van de eerste generatie noemde een gebrekkige kennis van een van de landstalen als een obstakel om een geschikte job te vinden in 2021.

Dit is niet verwonderlijk indien men weet dat “de kennis van de combinatie van het Frans en het Nederlands de meest gevraagde competentie is in bedrijven te Brussel, ongeacht de functie, de activiteitssector of de omvang van de onderneming”⁶³.

In zijn Focus “Kennis van het Nederlands: een bepalende factor voor de toegang tot werk voor Brusselaars?”, waarin de kennis van het Nederlands bij Franstalige Belgen wordt geanalyseerd, merkt het BISA op dat “de kennis van het Nederlands nog belangrijker is voor vrouwen dan voor mannen. Mannen en vrouwen hebben allemaal baat bij een gemiddeld niveau, maar vrouwen hebben er nog

⁶⁰ <https://kce.fgov.be/nl/publicaties/alle-rapporten/ondersteuning-van-mantelzorgers-een-verkennend-onderzoek>, 2014.

⁶¹ [A-2021-051-BRUPARTNERS](#).

⁶² B. Binst, T. Bircan, K. Pineda Hernandez, D. Purkayastha, F. Rycx en M. Volral, [Personen met een migratieachtergrond volgens gender op de arbeidsmarkt in België](#), 2023.

⁶³ <https://www.docu.vlaamserand.be/sites/default/files/2020-02/Taalvereisten%20en%20Talenkennis%20BHG%202017.pdf>,

Focus van het Brussels Observatorium voor de Werkgelegenheid, juli 2017.

meer baat bij. Ook bij het zoeken naar werk hebben vrouwen meer baat bij een hoog niveau van kennis van het Nederlands. In het Brussels Hoofdstedelijk Gewest “hebben vrouwelijke werkzoekenden dus nog meer baat bij een gemiddelde of hoge kennis van het Nederlands dan mannelijke werkzoekenden”⁶⁴. Het BISA veronderstelt dat “dit gendereffect, althans gedeeltelijk, verklaard kan worden door het feit dat vrouwen vaker werk zoeken in professionele domeinen waar de kennis van het Nederlands hoger gewaardeerd wordt, zoals openbaar bestuur of verkoop”⁶⁵. Het is redelijk om aan te nemen dat dit genderverschil ook aanwezig is bij niet-Franstaligen.

Op dezelfde manier hebben personen in de arme kroon meer baat bij een gemiddelde kennis van het Nederlands.⁶⁶ Het BISA noteert :

“Deze subgroep heeft in werkelijkheid minder kans op het vinden van een baan. Deze subgroep bestaat voor een groter deel uit mensen van niet-Europese oorsprong en is meer dan waarschijnlijk het slachtoffer van discriminatie op de arbeidsmarkt. Het zou kunnen dat deze werkzoekenden meer baat hebben bij een kennis van het Nederlands in hun zoektocht naar een baan, omdat hun kennis van het Nederlands door werkgevers als een extra positief signaal zou worden gezien. Helaas is dit argument echter moeilijk te verifiëren en vormt het in dit stadium slechts een hypothese.”

Men mag ervan uitgaan dat dit nog meer geldt voor niet-Franstalige personen van buitenlandse oorsprong.

Op basis van deze 2 elementen kunnen we stellen dat een maximale versterking van de talenkennis bij vrouwen van buitenlandse oorsprong een belangrijke hefboom is voor hun integratie op de arbeidsmarkt. **Brupartners** vraagt daarom om zoveel mogelijk vrouwen van buitenlandse afkomst te begeleiden bij het leren van talen om hun aantrekkelijkheid op de arbeidsmarkt te verhogen. Hiervoor zou doelgerichte reclame kunnen worden aangewend.

Brupartners wijst erop dat het gebruik van de contacttalen een belangrijke troef kan zijn om inschakeling en het leren van nationale talen te bevorderen. In Vlaanderen worden de cursussen in het kader van het inburgeringsprogramma, die bedoeld zijn om mensen kennis te laten maken met het leven in België, gegeven in de moedertaal van de cursist of in een contacttaal die hij/zij beheerst. Ten slotte benadrukt **Brupartners** het belangrijke verband tussen de vooropleiding en de daaropvolgende taalopleiding die sectorspecifieke elementen zou moeten omvatten.

2.9. Situatie van vrouwen zonder papieren

Brupartners wil de aandacht vestigen op de bijzonder moeilijke situatie van vrouwen zonder papieren in Brussel en verwijst naar zijn advies over de Sociale Barometer 2023. **Brupartners** wijst erop dat deze vrouwen “vaak in bijzonder moeilijke omstandigheden leven, zonder toegang tot opvang, en soms het slachtoffer zijn van gewetenloze werkgevers bij gebrek aan een mechanisme dat hen in staat stelt een klacht in te dienen in geval van geweld op het werk”⁶⁷.

Naar schatting leven er meer dan 100.000 personen zonder papieren in het Brussels gewest. Ongeveer de helft van hen zijn vrouwen. Hun situatie kan niet worden genegeerd en vereist doeltreffende maatregelen.

⁶⁴ A. Dewatripont, [Focus-52_NL](#), BISA, Focus nr. 52, augustus 2022.

⁶⁵ *Ibidem*.

⁶⁶ *Ibidem*.

⁶⁷ [A-2024-043-BRUPARTNERS](#).

Ook al is dit een vraagstuk waarvoor ook de federale overheid bevoegd is, herhaalt **Brupartners** dat het belangrijk is om de toegang tot werk te vergemakkelijken voor vrouwen zonder papieren die een baan aangeboden hebben gekregen, door zich te richten op knelpuntberoepen. **Brupartners** roept op om de knelpuntberoepen uit te breiden om de toegang tot werk te vergemakkelijken. **Brupartners** herinnert aan zijn adviezen over economische migratie. In zijn advies van 2023 over het voorontwerp van ordonnantie over economische migratie vraagt **Brupartners** *“om de regularisatie van het werk van buitenlandse personen te vergemakkelijken. Het Gewest berooft zich immers van waardevolle competenties door de betrokken personen niet te laten werken, meer bepaald in knelpuntsectoren”*⁶⁸. **Brupartners** verwijst naar zijn advies over het gewestelijk Plan ter bestrijding van racisme 2022-2025, waarin hij erop wijst dat migranten en personen zonder papieren een aanzienlijk deel van de Brusselse bevolking uitmaken, dat zeer onzeker en kwetsbaar is, en dat *“deze personen moeten kunnen genieten van een toegang tot verblijf, alsook van een arbeidsvergunning verkregen van België (in overleg met de bevoegde ministers)”*⁶⁹.

*

* *

⁶⁸ [A-2023-023-BRUPARTNERS](#).

⁶⁹ [A-2022-068-BRUPARTNERS](#).