

Checklist borging tweede doelstelling ESF 2014-2020 gelijke kansen en non- discriminatie

Projecten in het programma ESF 2014-2020 hebben twee doelstellingen: op de eerste plaats het bevorderen van actieve inclusie, door middel van het vergroten van mogelijkheden tot participatie op de arbeidsmarkt. Maar gelijkwaardige arbeidsparticipatie is niet voor alle categorieën werkzoekenden in gelijke mate verzekerd. Het bevorderen van gelijke kansen en het tegengaan van discriminatie is de tweede doelstelling van ESF 2014-2020.

Aanpak borging gelijke kansen en non-discriminatie in ESF projecten

Gelijke kansen en non-discriminatie (hierna ook wel afgekort als GKND) helpen om meer mensen met een afstand tot de arbeidsmarkt aan het werk te helpen. De doelstellingen ‘actieve inclusie/armoedebestrijding’ en ‘gelijke kansen en non-discriminatie’ staan niet haaks op elkaar, maar versterken elkaar juist. Aandacht voor gelijke kansen en non-discriminatie helpt om effectiever het doel actieve inclusie te bereiken. Borging van gelijke kansen en non-discriminatie in de ESF-projecten levert een effectievere werking van de ingezette middelen voor actieve inclusie en het verbeteren van toegang tot werk voor zoveel mogelijk werkzoekenden en niet-actieven.

Borging in de aanvraag

Voor de aanvraag is er een duale route mogelijk. Bij de aanpak van gelijke kansen en non-discriminatie (is de keuze uit 2 mogelijkheden:

- 1 Specifieke activiteiten
Hierbij gaat het om activiteiten die zich expliciet richten op actieve inclusie van deelnemers binnen de doelgroepen die door kenmerken als leeftijd, etniciteit, sekse, etc., moeilijker toegang hebben tot de arbeidsmarkt.
- 2 Geen specifieke activiteiten, maar mainstreaming en maatwerk
Hierbij gaat het om projecten die geen specifieke activiteiten hebben die zich expliciet richten op actieve inclusie van mensen die door kenmerken als leeftijd, etniciteit, sekse, etc. moeilijker toegang hebben tot de arbeidsmarkt, maar die



ongelijke kansen en discriminatie voorkomen door mainstreaming, borging in de aanpak en uitvoering.

Met behulp van onderstaande vragen kunt u vaststellen of aandacht voor GKND in de aanvraag geborgd is:

Checkvragen:

‘wat en hoe pak ik het aan?’

- Welke activiteiten worden specifiek uitgevoerd ten behoeve van actieve inclusie van deelnemers uit de doelgroepen uit de aanvraag?
- Op welke wijze wordt in de aanpak en uitvoering van projecten en activiteiten aandacht geschonken aan gelijke kansen en non-discriminatie? Belangrijk is steeds de vraag te stellen “maakt het uit?”: Maken verschillen tussen deelnemers, bijvoorbeeld vanwege hun leeftijd, sekse, herkomst, uit voor het bereiken van het doel van het project? En wat wordt er ondernomen om ervoor te zorgen dat door alle deelnemers het doel gerealiseerd kan worden?
- Welke instrumenten worden ingezet? Welke (specifieke) activiteiten worden ontplooid?

Borging in de uitvoering

Op welke wijze kan er in de dagelijkse praktijk en in de uitvoering van uw project en activiteiten aandacht worden besteed aan de borging van de tweede doelstelling GKND? Is er gekozen voor specifieke activiteiten of is aandacht voor gelijke kansen en het tegengaan van discriminatie in de aanpak en werkprocessen geborgd? Belangrijk is steeds de vraag te stellen “maakt het uit?”

Hieronder vindt u een aantal aandachtsgebieden waar gelijke kansen en non-discriminatie geborgd kunnen worden in de uitvoering en werkprocessen.

Sturing

Checkvragen:

beleid	<ul style="list-style-type: none">• Is er (expliciet) beleid gericht op gelijke kansen en het voorkomen van discriminatie in de uitvoering?• Zijn er concrete doelstellingen geformuleerd?• En zijn er afspraken hoe deze doelstellingen bereikt kunnen worden of hoe het beleid uitgevoerd wordt? Zijn er specifieke maatregelen of instrumenten die worden ingezet om de aandacht voor GKND te borgen? Denk bijvoorbeeld aan richtlijnen voor advertenties of werving/ plaatsing van deelnemers.
verantwoordelijkheid	<ul style="list-style-type: none">• Wie is er verantwoordelijk voor de borging van GKND in de werkprocessen en dagelijkse praktijk?
bekendheid	<ul style="list-style-type: none">• Zijn de medewerkers in de uitvoering bekend met de tweede doelstelling van ESF?• Hebben de uitvoerders kennis van de betekenis van gelijke kansen en non-discriminatie?• Weten alle betrokkenen hoe ze in de eigen werkprocessen gelijke kansen en non-discriminatie kunnen bevorderen?
sturing	<ul style="list-style-type: none">• Wordt er door leidinggevenden gestuurd op de borging van gelijke kansen en non-discriminatie?
draagvlak	<ul style="list-style-type: none">• Is er motivatie en draagvlak voor gelijke kansen en non-discriminatie in beleid en activiteiten gericht op actieve inclusie?
capaciteit	<ul style="list-style-type: none">• Is er voldoende beschikbare capaciteit in de uitvoering om de borging van gelijke kansen en non-discriminatie in de uitvoering te realiseren?
resultaten	<ul style="list-style-type: none">• Zijn er doelen en indicatoren vastgesteld voor de borging van GKND?

Implementatie

Checkvragen:

gedrag	<ul style="list-style-type: none">• Laten medewerkers in de uitvoering blijken (gedrag) dat gelijke kansen en non-discriminatie worden bevorderd en bijdraagt aan actieve inclusie?
samenwerking en kansen	<ul style="list-style-type: none">• Is er samenwerking in de (project)organisatie of binnen de regio/gemeente om de borging van gelijke kansen en non-discriminatie in de uitvoering te realiseren of vergemakkelijken?• Zijn er raakvlakken met andere doelstellingen, beleid of activiteiten binnen de regio/gemeente voor het bevorderen van gelijke kansen en non-discriminatie?• Zijn er prioriteiten binnen de gemeente die de borging van gelijke kansen en non-discriminatie in projecten en activiteiten bevorderen/ belemmeren?• Zijn er andere ESF projecten, zoals Actie J, die de borging van gelijke kansen en non-discriminatie in projecten en activiteiten bevorderen/belemmeren?• Zijn er andere ontwikkelingen zoals bijvoorbeeld het vluchtelingenbeleid die de borging van gelijke kansen en non-discriminatie in projecten bevorderen/ belemmeren?• Wordt er in de contacten en samenwerking met werkgevers aandacht besteed aan de borging van GKND?• Worden er afspraken gemaakt met werkgevers over GKND?
goede voorbeelden	<ul style="list-style-type: none">• Zijn er goede voorbeelden aanwezig waar de borging van gelijke kansen en non-discriminatie geslaagd is? Worden deze voorbeelden uitgedragen/ besproken?

Evaluatie en monitoring

Checkvragen:

meten	<ul style="list-style-type: none">• Worden de resultaten van de aanpak en borging van gelijke kansen en non-discriminatie gemeten? En hoe gebeurt dat?
monitoren	<ul style="list-style-type: none">• Wordt gemonitord of in de werkprocessen de doelstelling gelijke kansen en non-discriminatie wordt geborgd?
evalueren	<ul style="list-style-type: none">• Wordt geëvalueerd of de activiteiten die worden uitgevoerd effectief zijn voor mensen die door kenmerken als leeftijd, etniciteit, sekse, etc., moeilijker toegang hebben tot de arbeidsmarkt?
verbeteren	<ul style="list-style-type: none">• Is geregeld dat evaluatie tot bijstelling van beleid of processen leidt als dit nodig is?
alternatieven	<ul style="list-style-type: none">• Welke eventuele andere maatregelen of acties zijn mogelijk: flankerend beleid, nieuwe instrumenten, leren van goede voorbeelden van anderen, etc.

Professionaliteit medewerkers

Checkvragen:

deskundigheid	<ul style="list-style-type: none">• Zijn er voldoende competenties en vaardigheden aanwezig bij medewerkers in de uitvoering om de doelstelling gelijke kansen en non-discriminatie in de praktijk van het werk ten uitvoer te brengen?• Weten uitvoerders op welke wijze zij GKND kunnen bevorderen in de uitvoering?• Waar kunnen mensen terecht wanneer zij in het kader van gelijke kansen en non-discriminatie tegen vragen aanlopen in de praktijk?
----------------------	---