

CONSENSUSVERKLARING

GELIJKE KANSEN

&

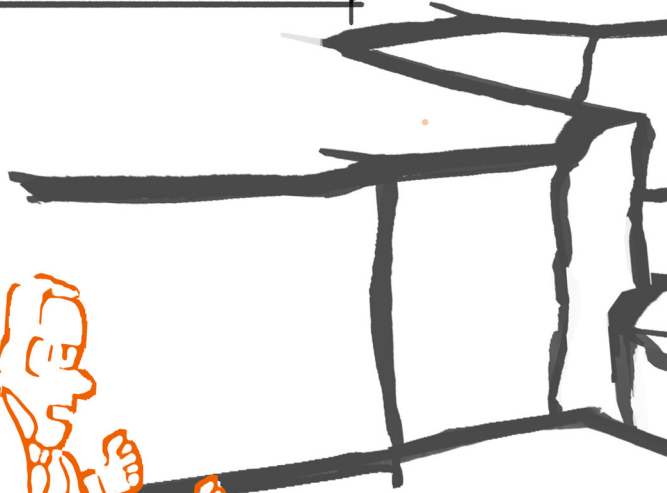
NON-DISCRIMINATIE

HANDLEIDING

1

De arbeidsmarkt is de laatste jaren flink in beweging. Door de economische crisis is de arbeidsvraag gedaald en het aantal werkzoekenden gestegen.

Ook het sociaal domein verandert. Jeugdzorg, werk en inkomen en zorg aan langdurig zieken en ouderen zijn sinds 2015 de verantwoordelijkheid van gemeenten.





2

Voor sommige mensen is het vinden van werk er niet gemakkelijker op geworden. Kenmerken als bijvoorbeeld seks, herkomst of leeftijd geven verschillende startposities op de arbeidsmarkt.

We spreken van 'erkende ongelijkheid' als we dit verschil in startpositie erkennen. Om mensen met verschillende startposities toch gelijke kansen te bieden is een eigen benadering en aanpak belangrijk.

Gemeenten voeren actief inclusiebeleid om de kans op werk te vergroten.

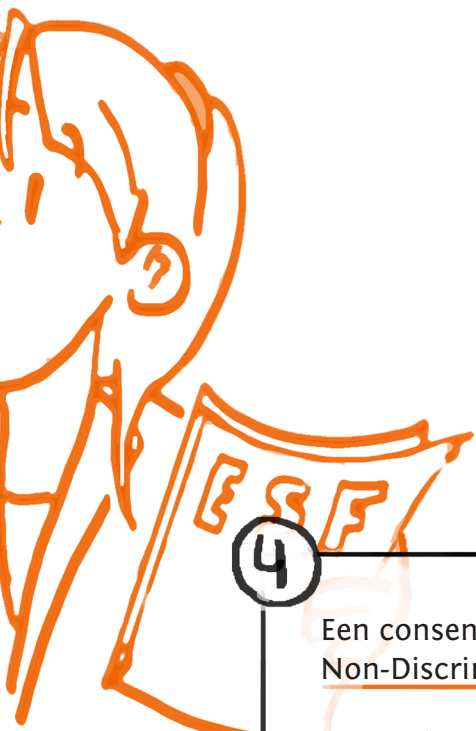
In het nieuwe programma ESF 2014-2020 actieve inclusie wordt specifiek aandacht gevraagd voor het bevorderen van gelijkheid en non-discriminatie. Van gemeenten die ESF-subsidie krijgen wordt gevraagd projecten zo in te richten dat ze gelijke kansen bevorderen en discriminatie tegengaan.



CONSENSUSVERKLARING

Gelijke Kansen & Non-Discriminatie

ACTIEVE INCLUSIE



4

Een consensusverklaring Gelijke Kansen en Non-Discriminatie helpt daarbij.

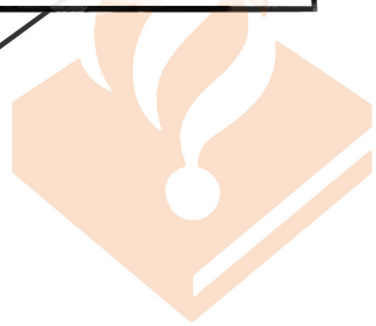
Daarin leggen verschillende partijen met elkaar vast wát ze belangrijk vinden, hoe je dat kunt bereiken en wat ze samen zullen doen om ervoor te zorgen dat het beter gaat. Een consensusverklaring zorgt voor bewustwording, duidelijkheid en een breed draagvlak.

Een consensusverklaring kan op maat worden uitgewerkt, afhankelijk van de partijen die er aan meedoen en de afspraken die men met elkaar wil maken.

tie

5

Een consensusverklaring verbindt verschillende partijen binnen een regio die met gelijke kansen en non-discriminatie te maken hebben. De samenwerkende partijen spreken gezamenlijk de ambitie uit om aan dit thema te werken. Hoe breed de samenwerking wordt getrokken zal binnen elke regio verschillen. Het kan gaan om samenwerking binnen de AMR en daarbuiten.



6

Als de aanpak van gelijke kansen en non-discriminatie geborgd wordt in verschillende beleidsterreinen en gezamenlijk opgetrokken wordt, wordt het veel gemakkelijker om er aan te werken en voortgang te boeken.



ROO

7

Gelijkheid en non-discriminatie speelt op veel beleidsterreinen een rol. Binnen het onderwijs, in de sport, in de zorg, in communicatie, in het personeelsbeleid, op het terrein van politie en justitie en natuurlijk op de arbeidsmarkt.

8

Heel veel partijen komen dus met het thema gelijke kansen en non-discriminatie in aanraking. Wat helpt is dat we dit van elkaar weten, verbinding zoeken en elkaar versterken.



9

Actieve inclusie kan voor meer mensen bereikt worden als partijen van elkaars intenties en activiteiten op de hoogte zijn en samen optrekken. Door samen te werken met bijvoorbeeld scholen, politie, NGO's en werkgeversorganisaties, en werknemersinitiatieven kunnen we meer bereiken.

10

Verken welke andere beleidsterreinen of programma's er zijn waarin het thema gelijke kansen en non-discriminatie aan de orde is.

Breng de relevante partijen voor het thema in kaart.



Zijn er binnen de gemeente beleidsafspraken, codes of convenanten aanwezig waar het thema gelijke kansen en non-discriminatie bij past?



Welke afspraken zijn er binnen de eigen organisatie, bijvoorbeeld binnen het eigen personeelsbeleid?



Is er diversiteitsbeleid of een non-discriminatie-code?



Is het initiatief voor regenbooggemeenten ondertekend of het Charter Diversiteit of Talent naar de Top?



Is de politie actief binnen Roze in Blauw, of de brandweer in het Roze Rood netwerk?

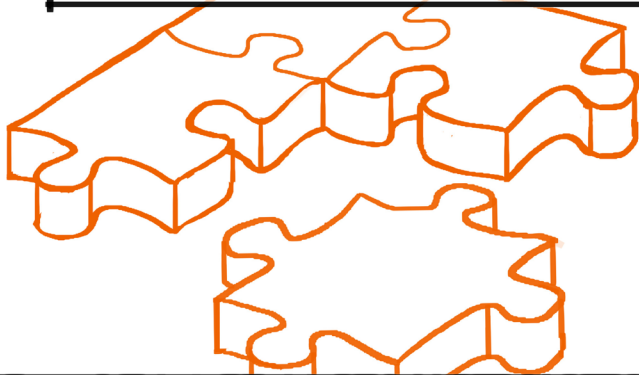
11

Verken of er draagvlak is om tot gezamenlijke afspraken en samenwerking te komen.

12

Het is belangrijk om met alle partijen te gaan praten en te verkennen of er draagvlak is om tot gezamenlijke afspraken en samenwerking te komen. Waar willen we naar streven en welke afspraken kunnen we samen maken?

Bepaal wie de regie heeft bij het opstellen en naleven van de consensusverklaring. Zorg voor bestuurlijke besluitvorming. Maak een werkgroep met vertegenwoordigers van de samenwerkingspartijen.



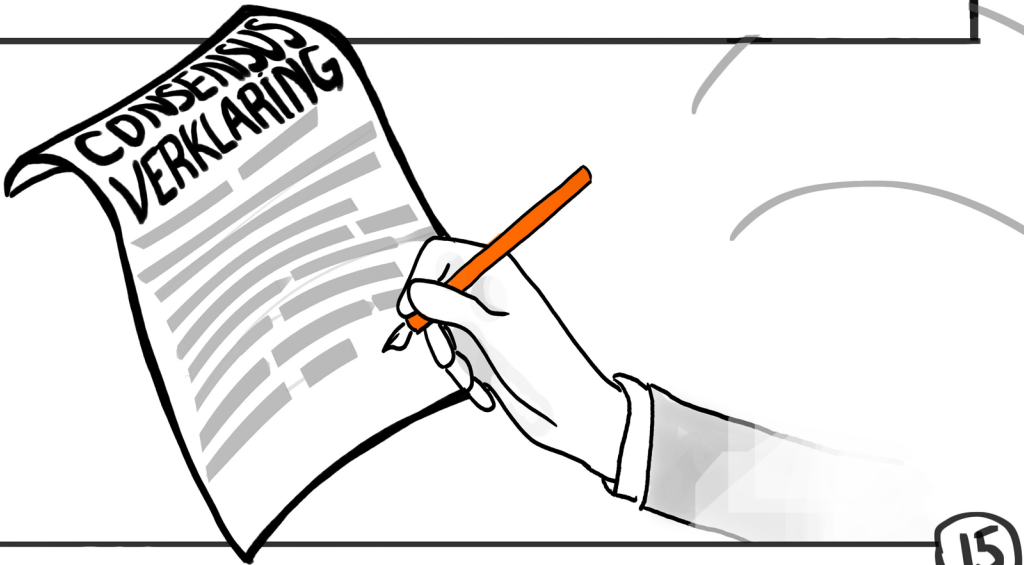
13

Een consensusverklaring kent verschillende onderdelen. Een definitie van wat u onder gelijke kansen en non-discriminatie verstaat, wat de ambitie is en hoe u er aan kunt werken om die te realiseren. Er is een voorbeeldverklaring gemaakt die kant en klaar gebruikt kan worden, maar ook losse elementen waarover gediscussieerd kan worden en die ingepast kunnen worden als alle partijen het er mee eens zijn. Beiden zijn in de bijlage bij deze handleiding te vinden zodat er gemakkelijk een eigen consensusverklaring kan worden samengesteld.

Zo wordt de consensusverklaring op maat samengesteld voor elke gemeente, passend naar wens en behoefte van de ondertekennende partijen.

Zorg voor overeenstemming over waar de verklaring over gaat en wat de afspraken zijn die de samenwerkende partners maken.

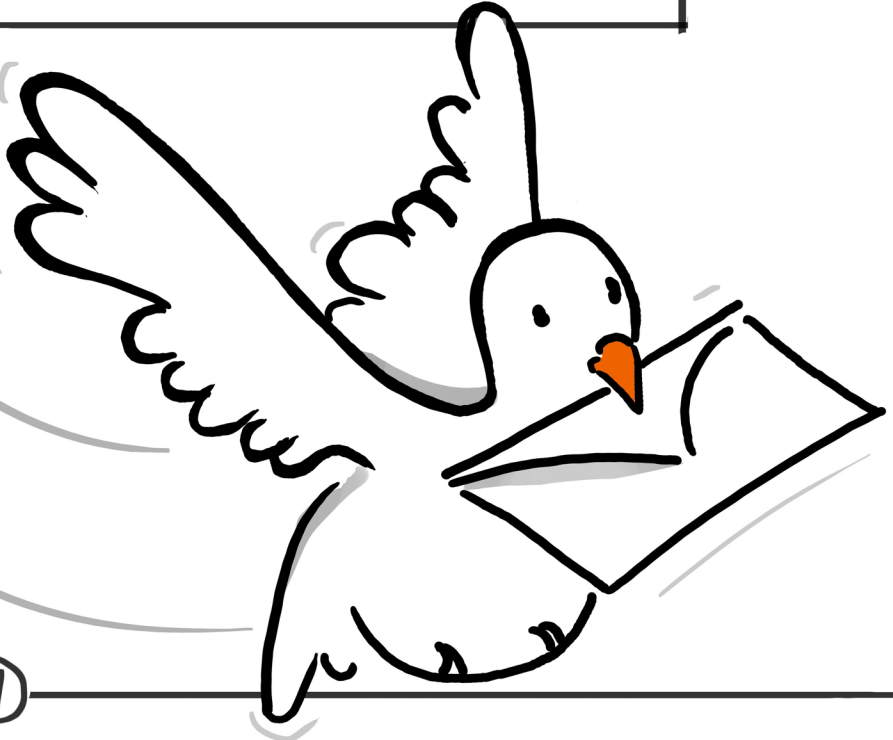
Een consensusverklaring zet in op 'bekwaamheid' van de samenwerkende partners op het gebied van gelijke kansen en non-discriminatie. De partners hebben een gemeenschappelijk begrip van waar gelijke kansen en non-discriminatie over gaat. Duidelijk is ook wat gerealiseerd moet worden en dat u er samen verantwoordelijk voor bent. Er is aansluiting bij bestaand beleid en verschillende activiteiten in de praktijk.



Organiseer de ondertekening van de consensusverklaring, een belangrijk moment waar aandacht aan besteed mag worden. Bepaal waar de ondertekening plaatsvindt, is er een geschikt moment? Misschien staat er een evenement of bijeenkomst op de agenda waarbij aangesloten kan worden?

16

Nodig alle betrokken partijen uit voor de ondertekening van de consensusverklaring. Wie is vanuit deze partijen aanwezig voor ondertekening?



17

De ondertekening is een belangrijk moment. Het laat zien dat u het thema belangrijk vindt en er samen aan werkt. Het is ook het moment om meer aandacht te besteden aan het onderwerp gelijke kansen en non-discriminatie.

Het ondertekenen van de verklaring is ook een belangrijk communicatief moment. Maak een foto van de ondertekening en zorg voor persvoorlichting. Deel informatie intern en extern.

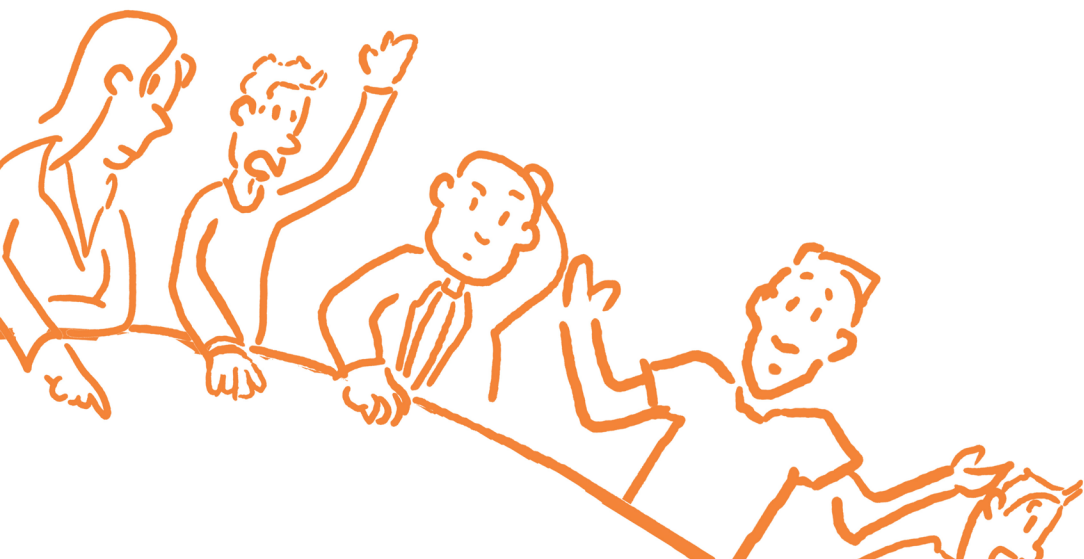
De consensusverklaring gelijke kansen en non-discriminatie is nu van kracht en partijen gaan gezamenlijk aan de slag. Blijf de aandacht wel vasthouden.

Zorg er voor dat de consensusverklaring geen papieren tijger wordt.

Maak een agenda van wie wat gaat doen, en houd elkaar over en weer op de hoogte van de vorderingen. Uiteraard blijven ook de bestuurders op de hoogte van de toepassing van de consensusverklaring gelijke kansen en non-discriminatie.

Duidelijke en goede communicatie is noodzakelijk. Alle gebruikelijke kanalen kunnen gebruikt worden om alle betrokkenen kennis te laten maken met aandachtsgebieden, activiteiten en vorderingen.

Hoe beter de communicatie, hoe groter het draagvlak!



De consensusverklaring en het gebruik ervan in de praktijk moeten gaan leven. Het vraagt ook om onderhoud. Bepaal gezamenlijk hoe dat wordt aangepakt. Maak duidelijke afspraken over de monitoring van de consensusverklaring.

Regelmatige evaluatie door de ondertekenaars, zorgt ervoor dat ook bijgestuurd kan worden. Spreek evaluatie af: hoe vaak en door wie deze wordt uitgevoerd?



Consensusverklaring Gelijke Kansen en Non-discriminatie (GKND) | 2015

De motivatie, de kennis, het commitment en het begrip van GKND in het arbeidsproces helpt om meer mensen met een afstand tot de arbeidsmarkt aan het werk te helpen en verantwoordelijkheid te nemen voor actieve inclusie en het verbeteren van toegang tot werk voor zoveel mogelijk werkzoekenden en niet-actieven.

HET DOEL VAN DEZE VERKLARING IS OM:

- **BEWUSTWORDING TE BEVORDEREN VAN GELIJKE KANSSEN EN NON-DISCRIMINATIE IN HET ARBEIDSPROCES EN TONEN DAT HET SERIEUS GENOMEN WORDT;**
- **COMMITMENT AAN DOELSTELLINGEN VOOR GKND EN EEN PLAN VAN AANPAK;**
- **FACILITEREN VAN DE BORGING VAN GKND IN BELEID EN ACTIVITEITEN;**
- **EVALUATIE EN HET VERBETEREN WAAR MOGELIJK VAN GKND IN HET ARBEIDSPROCES;**
- **COMMUNICEREN OVER WAT JE WILT BEREDEN EN OVER DE RESULTATEN DIE BEREDT ZIJN MET DE AANPAK VAN GKND IN BELEID EN ACTIVITEITEN.**

Definitie van 'GKND bekwaamheid'

GKND bekwaamheid is de motivatie, de kennis, het commitment en het begrip van gelijke kansen en non-discriminatie, die bijdragen aan meer mensen met een afstand tot de arbeidsmarkt aan het werk te helpen en verantwoordelijkheid te nemen voor actieve inclusie en het verbeteren van toegang tot werk voor zoveel mogelijk werkzoekenden en niet-actieven.

De elementen van GKND bekwaamheid

De definitie van GKND bekwaamheid omvat 4 essentiële elementen die met elkaar samenhangen

♦ Motivatie en bewustwording

De motivatie en bewustwording van GKND als een integraal onderdeel in arbeidsmarktbeleid en activiteiten gericht op actieve inclusie ('*Willen*');

♦ Kennis en inzicht

Het juiste begrip en kennis van het bevorderen van GKND in het arbeidsproces bij alle relevante betrokken partijen ('*Weten*');

♦ Competentie

De competentie verwijst naar de vaardigheden die nodig zijn om de doelstellingen van GKND te vertalen naar de praktijk ('*Kunnen*');

♦ Gedrag

Actief in gedrag laten zien dat GKND actieve inclusie bevordert en bijdraagt aan het vergroten van mogelijkheden tot participatie op de arbeidsmarkt en verantwoording dragen voor de uitvoering in de praktijk ('*Doen*').

Basisprincipes

De 5 basisprincipes voortvloeiend uit de definitie van GKND bekwaamheid zijn:

- er is bij alle relevante betrokken partijen **gemeenschappelijk** begrip van GKND in het arbeidsproces waar iedereen zich van bewust is;
- een unieke aanpak van elke gemeente;
- kan toegepast worden in arbeidsmarktbeleid, anti-discriminatiebeleid en verschillende activiteiten in de praktijk;
- moet voortdurend onderhouden worden;
- draagt bij aan een samenleving waarin iedereen **gelijke kansen** heeft.

Auteurs van deze verklaring:

Deze consensusverklaring is<invullen>



Deze handleiding hoort bij de whiteboard animatie 'Consensusverklaring gelijke kansen en non-discriminatie'

© Agentschap SZW/ Ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid 2016

Deze publicatie is een uitgave van het Agentschap SZW, die mede mogelijk is gemaakt door een bijdrage uit het Europees Sociaal Fonds



Samenstelling: VanDoorneHuiskes en partners, Zeist
Vormgeving: Lennart van der Molen