

**ACTIEVE  
INCLUSIE**

**DUURZAME  
ARBEIDSINZET**

**GELIJKE BEHANDELING**

**NON-DISCRIMINATIE**

*onderzoek en advies*

**VanDoorneHuiskes**  
*en partners*



Training AMR's  
18/23/30 september 2014

**ACTIEVE  
INCLUSIE**

**DUURZAME  
ARBEIDSINZET**



**ACTIEVE  
INCLUSIE**

**DUURZAME  
ARBEIDSINZET**

**GELIJKE BEHANDELING**

**NON-DISCRIMINATIE**

## Agenda

**Thema's en begrippen**

**Mechanismen van  
achterstelling en  
uitsluiting**

**Borging van de thema's in  
de ESF projecten**

**Vragen**



Film "De fietsendief" ABC

# Thema's / Begrippen

**01** #Gelijke behandeling en non-discriminatie

**02** Wat is gelijkheid?

**03** Wat is discriminatie?

**04** Gelijke kansen, (on)gelijke behandeling?





**DISCRIMINATIE:  
onderscheid maken  
op onterechte  
gronden**

Film "Discriminatie" NTR



# Kwetsbare Groepen

ARBEIDSMARKT



## JONGEREN

- werkloosheid laatste jaren toegenomen
- conjunctuurgevoelig (tijdelijke contracten)



## LAAGOPGELEIDEN

- vaker langdurig werkloos



## WAJONG-ERS

- problemen bij vinden en behouden werk
- kleine deeltijdbanen, tijdelijk werk



## OUDEREN

- langer doorwerken
- weinig kans op werk



# Ongelijke Behandeling

ARBEIDSMARKT



## LGBT'S

- problemen bij toegang én behoud werk
- lagere arbeidsmarktparticipatie



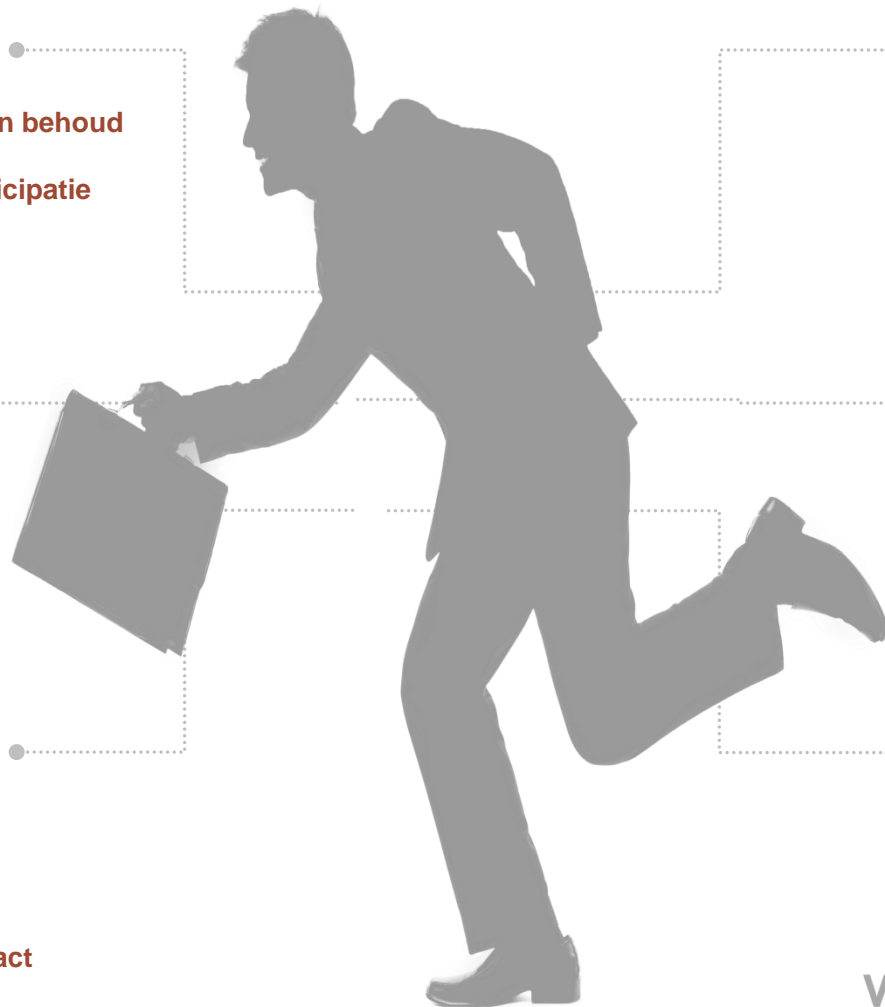
## NIET-WESTERSE JONGEREN

- vaker werkloos (3x zo groot)
- vaker tijdelijk contract



## VROUWEN

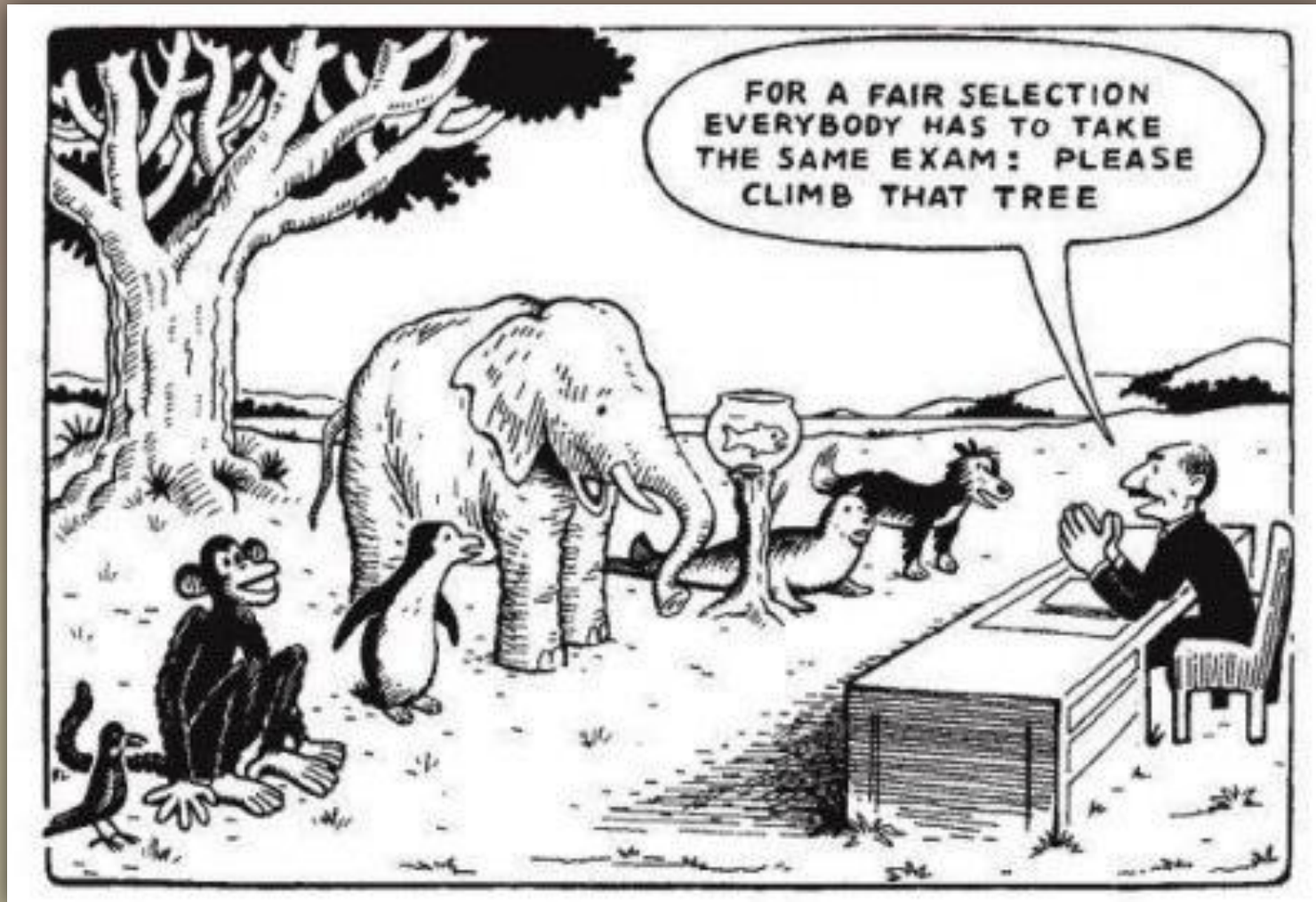
- meer deeltijd
- minder econ. onafhankelijk
- beloningsverschillen
- minder in hogere posities







# Gelijke kansen, ongelijke behandeling

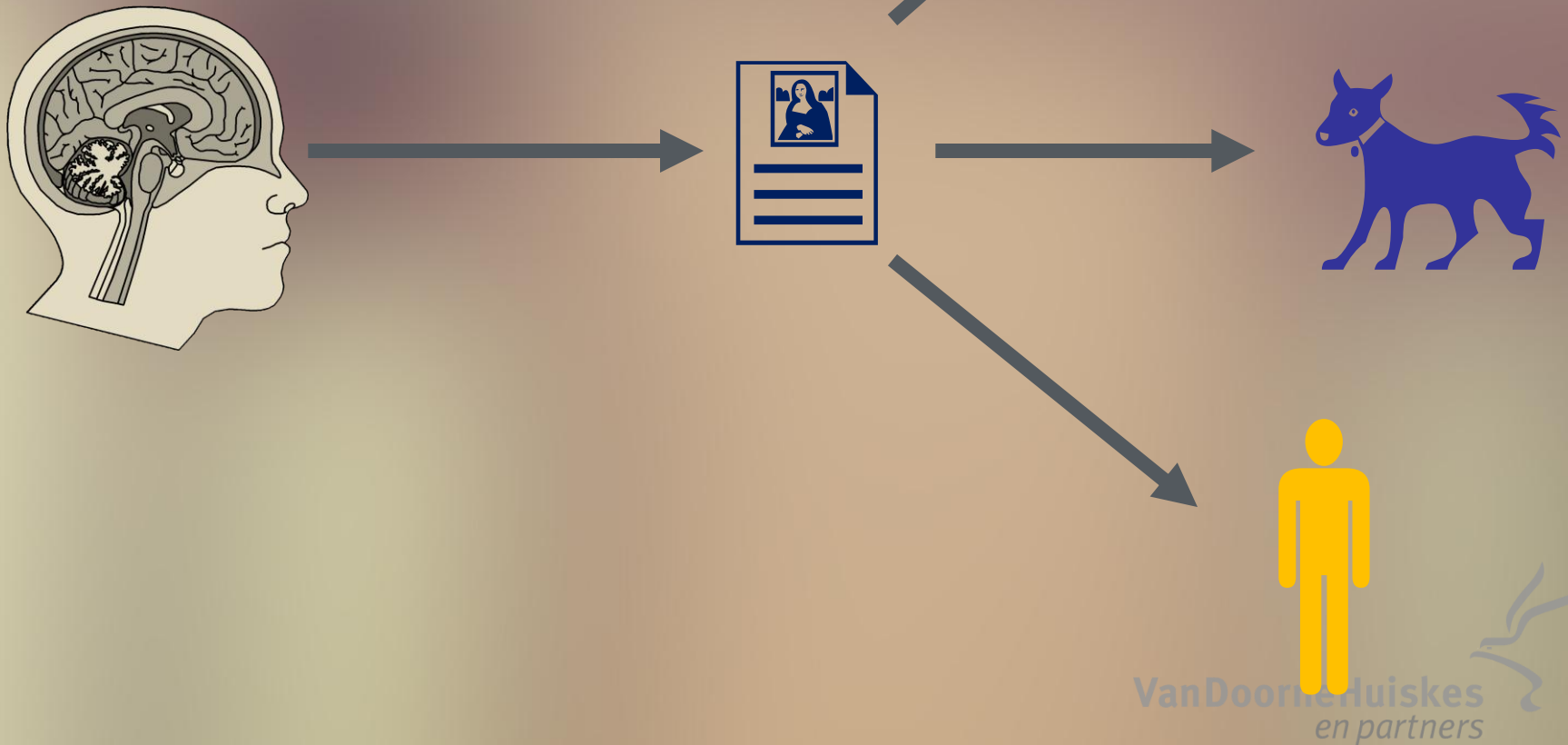


# Mechanismen

Mechanismen die gelijkheid/gelijke kansen belemmeren:

- vaak subtiel en onzichtbaar
- aan de kant van de werkgever, bemiddelaar
- maar ook aan de kant van de doelgroep
- zowel bij instroom
- als bij doorstroom en behoud

*We zien wat we willen zien en wat  
het best past bij onze ervaringen  
en verwachtingen*



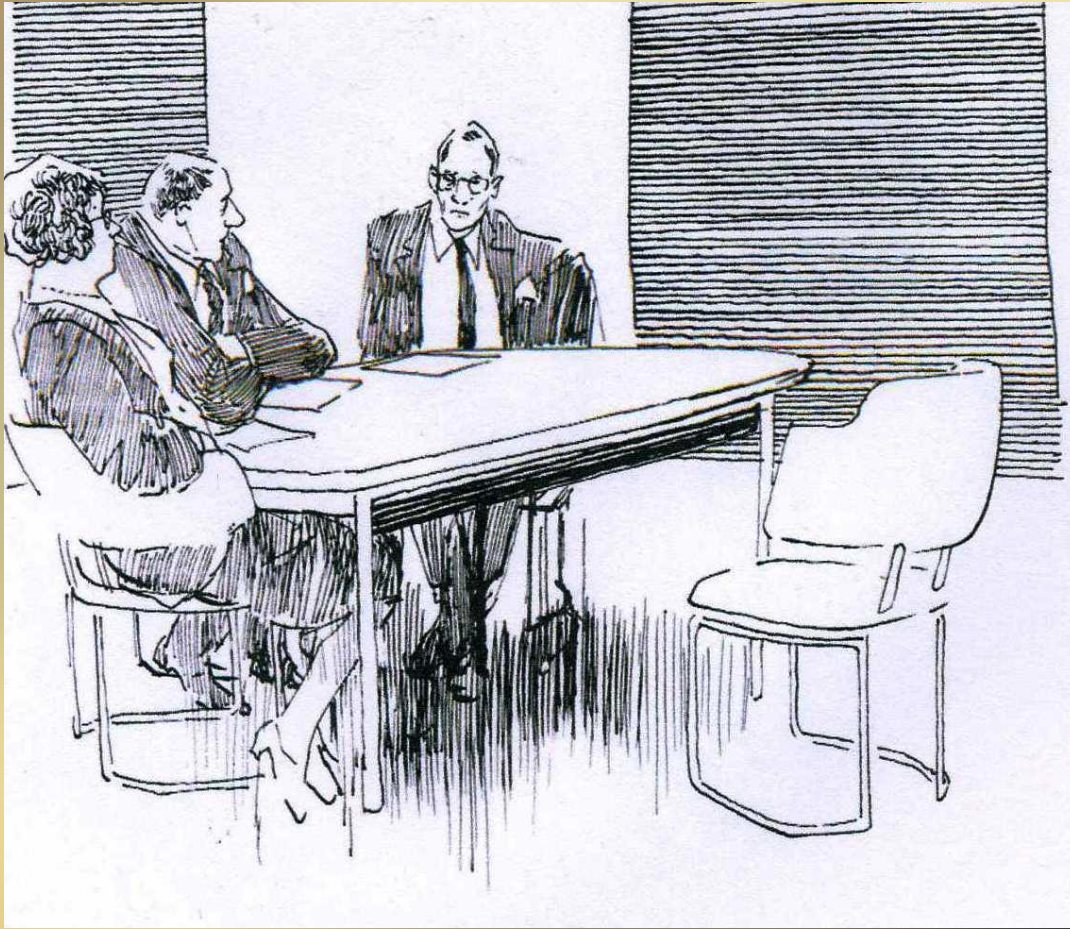




Film "Susan Boyle in British got talent" BBC

# Denken in stereotypen

- Denken in categorieën (sekse, etniciteit, leeftijd)
- Categorieën roepen stereotypen op
- “Uitzondering” zijn op gemiddeld gedrag



"NOU, ZEG HET MAAR... WIE NEMEN  
WE? DIE BLONDE, DIE DONKERE  
OF DIE DOCTORANDUS?"

# Selecteren op kwaliteiten of kenmerken

19

- kwaliteiten en prestaties als groepskenmerk i.p.v. persoonlijke kwaliteit zien
- verschil in presenteren van kwaliteiten en prestaties
- communicatie: diversiteit vaak letterlijk onzichtbaar



*“Heb jij hier wel eens over nagedacht?”*



# Conclusie

- Doelgroepen zijn niet homogeen, maar hebben andere kenmerken/achtergronden, andere positie op de arbeidsmarkt
- Verklarende mechanismen/werken anders voor verschillende doelgroepen
- Rol van de externe omgeving (werkgevers, opleiders, projectuitvoerders) belangrijk

# Borging thema's in de projecten

- Principe van mainstreaming



# Wat betekent *mainstreaming*?

- Integratie van een 'multifocaal' perspectief in opzet en aanpak project
- Elke fase: ontwerp, aanpak, uitvoering, monitoring en evaluatie
- Met het doel gelijkheid te bevorderen en discriminatie tegen te gaan
- Geen doel maar middel

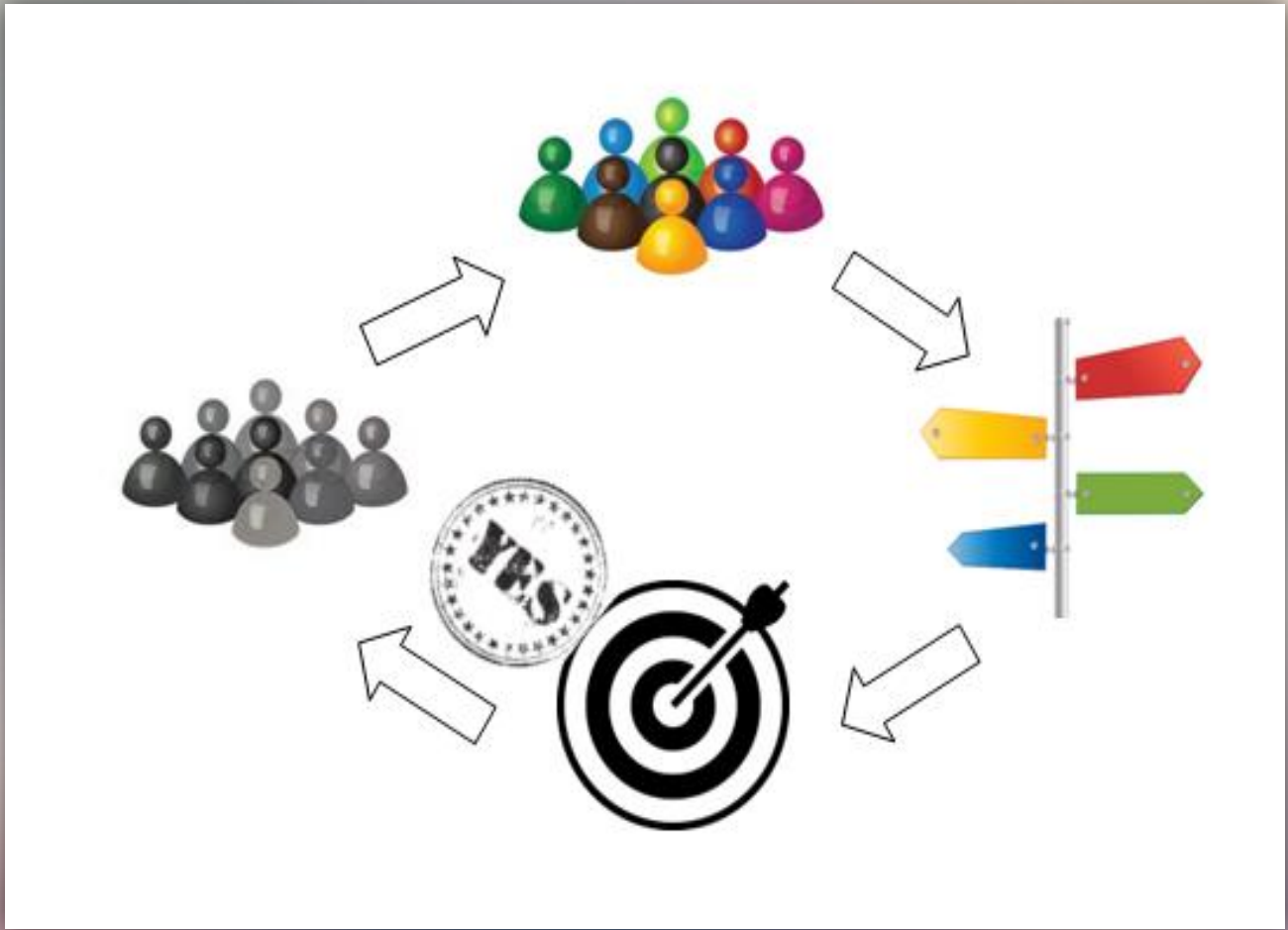
# Hoe doe je het?

- **Commitment**
- **Duidelijk communiceren waarom en hoe**
- **Expertise/sensitiviteit ontwikkelen:**
  - Weten waar je naar moet kijken
  - Weten wat er aan te doen
  - Willen zien
- **Meest belangrijk de vraag:**

***“maakt het uit?”***

# Borging #gelijke behandeling en non-discriminatie

- Bewustwording onder uitvoerders van de meerwaarde van de invlechting van de horizontale thema's
- Borging/ mainstreaming



# Aanvraag

1. Kent uw project activiteiten die zich expliciet richten op actieve inclusie van mensen die door kenmerken als leeftijd, etniciteit, sekse, etc. moeilijker toegang hebben tot de arbeidsmarkt?
2. Zo ja: welke activiteiten voor welke deelnemers betreft dit?
3. Zo nee: hoe voorkomt u dat de activiteiten die u uitvoert minder effectief zijn voor mensen die door kenmerken als leeftijd, etniciteit, sekse moeilijker toegang hebben tot de arbeidsmarkt?



# Oefenen!

- *Maakt het uit?*

# Casus 1

Een gemeente heeft een ESF-aanvraag ingediend voor activiteiten in het kader van jeugdwerkloosheid.

De aanvraag betreft activiteiten om jonge werkzoekenden naar de arbeidsmarkt toe te leiden.

Omdat het project zich richt op jongeren is borging van #gelijke behandeling en non-discriminatie gerealiseerd. Of niet?



# Maakt 't uit? Ja zeker!

Ook binnen de doelgroep jongeren maken verschillen tussen mensen als sekse, seksuele geaardheid, herkomst etc. uit voor het verkrijgen van werk.

Belangrijk is om rekening te houden met deze verschillen en te bedenken welke maatregelen genomen kunnen worden om negatieve effecten van deze verschillen tegen te gaan.

*onderzoek en advies*

**VanDoorneHuiskes**  
*en partners*



# Casus 2

Een gemeente wil door middel van stages, vrouwen met een grote afstand tot de arbeidsmarkt een half jaar werkervaring laten opdoen.

Ervaringen met deze doelgroep wijzen uit dat de animo van allochtone vrouwen en alleenstaande moeders voor deze werkervaringsplaatsen in de regel laag is, als werk aangeboden wordt op grotere afstand van huis.

Daarom wordt in het nieuwe project vooral naar stageplaatsen gezocht direct in de buurt waar deelnemers wonen.

*onderzoek en advies*

**VanDoorneHuiskes**  
*en partners*



# Maakt 't uit? Ja zeker!

Bij de banketbakker om de hoek is de drempel om weer met de arbeidsmarkt in contact te komen voor allochtone vrouwen en alleenstaande moeders lager.

Een goed voorbeeld van het integreren van een #gelijkheid en non-discriminatie perspectief in een ESF-project.



Film “Stuck on an escalator” MAXXX-videos

*onderzoek en advies*

**VanDoorneHuiskes**  
*en partners*

