

Evaluatierapport



Europees Project: VS/2000/0739



project co-ordinator
Tiye International
Janskerkhof 1
3512 BK Utrecht
The Netherlands



Evaluatierapport project Action Now !!

Inhoud

1. Projectgegevens	pag. 3
2. Samenvatting	pag. 4
3. Wijzigingen	pag. 7
4. Betrokkenheid van de gediscrimineerde groepen	pag. 8
5. Betrokkenheid van lokale en regionale autoriteiten	pag. 10
6. Implementatie	pag. 10
7. Transnationale samenwerking	pag.11
8. Horizontale benadering	pag.12
9. Mogelijkheden voor verdere beleidsontwikkeling	pag.12
10. Toekomst van het project	pag. 12
11. Overige instrumenten en methoden	pag. 13
12. Publicaties	pag. 13
13. Overall waardering	pag. 13
14. Aanbevelingen	pag. 14

Bijlage 1:	Evaluatie van de Conference Action Now 23-11-2001
Bijlage 2:	Lijst van organisaties die bij de transnationale activiteiten or op nationaal en lokaal niveau betrokken waren bij de activiteiten in het kader van dit project
Bijlage 3:	Organisatiestructuur van het partnerschap
Bijlage 4:	Vragenlijst voor de landen-rapporten
Bijlage 5:	Publicatielijst
Bijlage 6:	Bronnen

1. Projectgegevens

Project reference : no VS/2000/0739,
DG Empl/D/4, Commitment no: S12. 302280

1.1 Naam

Action Now !! , Forward to a better Future, mainstreaming of anti-discriminatory policies

1.2 Prioriteit

Prioriteitsgebieden van het project "Action Now !!" zijn:

- bestrijding van discriminatie binnen arbeidsorganisaties op grond van etniciteit, ras, handicap of leeftijd;
- bewustwording stimuleren ten aanzien van nieuwe methoden die door non-dominante groepen zijn ontwikkeld ter bestrijding van discriminatie;
- en mainstreaming van succesvol gebleken non-discriminatie beleid binnen sociale en arbeidsorganisaties.

1.3 Discriminatie gronden

Het project is gericht op het bestrijden van discriminatie op grond van ras, etniciteit, leeftijd, handicap en/of gender.

1.4 Aanvrager:

Tiye International

Janskerkhof 1

3512 BK UTRECHT

The Netherlands

Hellen Felter, e-mail: 159.601@worldonline.nl

Marianne Dauvellier, e-mail: dauvellier@remedie.net

tel: 31 206 446 381/fax: 31 206 446 382

1.5 Betrokken partnerorganisaties

Transnational partners	'Action Now !!'	
Zweden	Frankrijk	Oostenrijk
NBV Ingrid Nyman and Arne Kullbjör ITTT-Mjärdevi Science Park Teknikringen 1 A S-583 30 LINKÖPING, Sweden Phone +46 13 21 12 00 Fax +46 13 21 10 50 or +46 13 460 72 87 e-mail: ingrid.nyman@ittt.se e-mail: arne.kullbjor@icdc.se	D'un Monde à l'Autre Rikki Bendahi, Celine Lemire / Assia Ghrib 20bis Rue Clav de Lorraine 59100 Roubaix France tel 33 32 066 0102 e-mail: dunmonde.alautre@wanadoo.fr e-mail: bendahirikki@aol.com	Volkshilfe Beschäftigungsinitiativen Geschäftsstelle, Susanna Speckmayer and Michael Reiter 1070 WIEN, Zollergasse 8/4 T: 43 01 408 32 32 F: 408 51 44 e-mail: susanna.speckmayer@vhbi.at e-mail: office@vhbi.at

1.6 Looptijd van het project:

December 2000 – December 2001

2. Samenvatting

Motivatie en doel van dit project zijn ingegeven door het feit dat in alle Europese landen de meest gewilde werknemer nog altijd de witte, jonge, gezonde man is. Onderzoek wijst uit dat de kansen op de arbeidsmarkt van mensen die niet aan dit profiel voldoen (bijvoorbeeld vrouwen, vertegenwoordigers van non dominante etnische groepen, mensen met een handicap of ouderen) beduidend minder zijn dan die van degenen die wel aan het profiel van de 'meest gevraagde' werknemer voldoen. Zelfs als de laatste minder gekwalificeerd is voor de betreffende baan, zijn werkgevers geneigd tot te voorkeur te geven aan de jonge, witte, gezonde mannelijke werknemer. In de meeste arbeidsorganisaties wordt deze vorm van discriminatie overigens wel erkend. En in de meeste Europese landen worden ook pogingen ondernomen om deze vorm van discriminatie tegen te gaan (bijvoorbeeld door het instellen van positieve actieprogramma's). De resultaten van deze programma's zijn wisselend en indien al succesvol in het werven van meer vrouwen, mensen met een handicap of vanuit verschillende etnische bevolkingsgroepen, dan nog betekent dat niet dat deze werknemers ook langere periode in dienst zullen blijven. De bedrijfscultuur is echter vaak zodanig dat deze 'nieuwe' groepen werknemers niet lang binnenboord blijven, laat staan doorstromen binnen een bedrijf.

Op nationaal en Europees niveau zijn vele initiatieven ontwikkeld om verandering in deze situatie te brengen. De resultaten daarvan – indien succesvol – zijn vaak van tijdelijke aard. Een van de redenen daarvoor is dat de groep mensen die gediscrimineerd wordt (de vertegenwoordigers van de non-dominante groepen) niet tot nauwelijks worden betrokken bij de ontwikkeling van deze nieuwe methoden.

Het project 'Action Now' is gericht op de identificatie van methoden voor mainstreaming van antidiscriminatie beleid en –praktijk. Om dit te kunnen doen is het noodzakelijk om de uitingsvormen van discriminatie die belemmeringen vormen voor zwarte, migranten, vluchtelingenmensen, mensen met een handicap, of mensen van diverse leeftijdscategorieën te identificeren in de vier landen die aan dit project deelnemen. En eveneens om te onderzoeken welke bestaande methoden en goede praktijken er door de non dominante groepen zelf in de verschillende Europese landen ontwikkeld zijn. In het kader van dit project zijn in Oostenrijk, Zweden, Frankrijk en Nederland werkgroepen gevormd om kennis, ervaring en deskundigheid rond deze onderwerpen te onderzoeken en uit te wisselen.

Samenvatting van het onderzoeks- en activiteitenprogramma

December 2000 – Juni 2001

1. Indicatie van de key issues tijdens een transnationaal seminar
2. Literatuur onderzoek in Oostenrijk, Frankrijk, Nederland en Zweden en op Europees niveau.
3. Analyse van de basis en de effecten van discriminatie binnen arbeidsorganisaties door middel van interviews met vertegenwoordigers van de verschillende non-dominante groepen in de vier landen.
4. Schrijven van 'landenrapport' door de vier nationale coördinatoren aangaande de bevindingen van literatuuronderzoek en interviews. Hierin is zowel statistische informatie als in rapportages omtrent goede praktijken opgenomen, die gepresenteerd zijn tijdens de tweede transnationale vergadering.
5. De conclusies die naar aanleiding daarvan werden getrokken leidden tot het volgende stappenplan:

Juli 2001 – December 2001

6. Ontwikkeling van nieuwe strategieën en methoden om discriminatie te voorkomen en tegen te gaan (het uitwerken van de conclusies van het tweede transnationale seminar.)
7. Het schrijven van een concept rapport over de nieuwe methodologie ten behoeve van de handleiding.
8. Een E-mail discussie tussen de partnerorganisaties naar aanleiding van het concept

9. De presentatie van nieuwe strategieën en methoden tijdens een Europese Conferentie
10. Vaststellen van de definitieve tekst van de handleiding en vervolgens vertalen, drukken en verspreiden daarvan.

In februari 2001 startten we met het seminar 'Action Now, mainstreaming of anti-discriminatory policies'. Voor dit seminar waren vertegenwoordigers van alle genoemde non-dominante groepen uitgenodigd. Gezamenlijk werd gezocht naar de 'key issues' en prioriteiten betreffende het bestrijden van discriminatie op de werkplek van mensen die gediscrimineerd worden op grond van ras, etniciteit, leeftijd, handicap op gender.

Als prioriteiten werden aangegeven:

- betrek degenen die gediscrimineerd worden bij beleidsvorming en geeft hen de mogelijkheid dit beleid daadwerkelijk te beïnvloeden;
- doorbreek de stilte rond discriminatie (maak discriminatie bespreekbaar);
- maak discriminatie zichtbaar (door feiten en cijfers te presenteren)
- implementeer non-discriminatie beleid in alle niveaus binnen de samenleving

Met deze prioriteiten als uitgangspunt werd het onderzoeksprogramma voor de werkgroepen in de vier landen nader gespecificeerd. Deze werkgroepen kwamen er echter snel achter dat het jaren zou kosten om de vier centrale punten daadwerkelijk te onderzoeken. Het is bijvoorbeeld ondoenlijk om discriminatie bespreekbaar en zichtbaar te maken als de concrete feiten en cijfers gewoonweg niet te beschikbaar blijken te zijn. De werkgroepen vonden gegevens rond gender ongelijkheid aangaande de participatie op de arbeidsmarkt. Maar of het dan om zwarte vrouwen ging of om vrouwen met een handicap bleek in geen van de vier landen die betrokken waren in dit project te vinden (en overigens ook niet in de andere Europese landen). Het eerste probleem waar we tegenaan liepen was dan ook dat we de cijfers die noodzakelijk waren om de prioriteiten uit te werken niet konden krijgen.

De volgende stap in onze zoektocht naar meer diepgaande kennis omtrent de arbeidsmarktpositie van de non dominante groepen en beleid om die positie te verbeteren (met gebruikmaking van programma's die door non dominante groepen zelf waren ontwikkeld) was het interviewen van ervaringsdeskundigen en deskundigen die werkzaam zijn op het terrein van antidiscriminatiebeleid betreffende:

- 1) zwarte en etnische minderheidsgroepen
- 2) groepen die op grond van leeftijd worden gediscrimineerd (jongeren of ouderen)
- 3) mensen die op grond van een handicap of chronische ziekte worden gediscrimineerd
- 4) of op grond van gender

Topics in deze interviews waren:

- a) Ervaring betreffende de positie op de arbeidsmarkt van de non-dominante groepen zowel wat de toegang tot de arbeidsmarkt, de functie binnen een bedrijf (vergeleken met mensen met dezelfde opleiding en werkervaring), de salariëring voor gelijkwaardig werk, de arbeidsomstandigheden, de carrièreperspectieven als de scholings- en opleidingsmogelijkheden betreft.
- b) Identificeren van goede praktijken betreffende voorkomen en bestrijden van discriminatie (aangaande werving, selectie, scholingsmogelijkheden, functiewaardering, promotie en ontslag)
- c) Verschillen
Vraag was ook of er verschillen tussen mannen en vrouwen, mensen met verschillende etnische achtergrond, verschillende leeftijden of mensen met en zonder handicap zouden zijn.
- d) Nieuwe strategieën
Welke stappen moeten worden gezet om discriminatie uit te sluiten?
 - op bedrijfsniveau (werkgevers, werknemers, hun organisaties en arbeidsvoorzieningen)
 - op nationaal niveau (nieuw antidiscriminatie beleid en regelgeving)
 - op Europees niveau
 -

Enkele conclusies:

- a) in alle landen is de hoeveelheid arbeidsmarktgegevens en –cijfers enorm (bijvoorbeeld in Nederland werd de afgelopen twintig jaar iedere dag een wetenschappelijk paper, artikel of boek gepubliceerd over minderheden). Maar al deze gegevens uit de vier landen blijken moeilijk vergelijkbaar omdat deze niet op dezelfde wijze, op hetzelfde moment gepresenteerd worden.
- b) In Zweden, Frankrijk en Oostenrijk bleken gegevens en cijfers betreffende discriminatie op grond van leeftijd nauwelijks voorhanden. Evenmin waren er NGO's te vinden die de specifieke belangen van oudere werknemers op de arbeidsmarkt behartigen.
- c) Hoewel er veel voorbeelden van projecten die de arbeidsmarktpositie van vrouwen, migranten, vluchtelingen, jongeren of mensen met een handicap gevonden werden, bleek dat slechts bij uitzondering deze projecten op initiatief van de non-dominant groep zelf waren ontwikkeld. In de meeste gevallen was de initiatiefnemer een overheidsinstelling (of een organisatie die door de overheid werd gesubsidieerd.)
- d) uit de interviews met vertegenwoordigers van de non-dominant groepen kwam naar voren dat initiatieven die door de non-dominante groepen worden genomen, meestal niet op overheidssteun kunnen rekenen.

Al met al hadden we ons onderzoek nog lang niet voltooid. Daarom besloten we voor de Europese Conferentie van 23 november 2002 in Amsterdam (ervarings)deskundigen uit zeven Europese landen uit te nodigen. Om onze onderzoeksvragen nader te bespreken, meer positieve praktijkvoorbeelden te verzamelen en aanbevelingen te formuleren voor nieuw en beter beleid. Zowel op de werkvloer, lokaal en nationaal en uiteraard op Europees niveau.

De resultaten van deze Conferentie 'Action Now' zijn zonder meer positief te noemen. Bijna zestig experts – de meeste zowel op grond van persoonlijke als werk en/of beleidservaring- van universiteiten, beleidsmedewerkers op arbeidsmarkt- en werkgelegenheidssterrein, NGO's en enkele vertegenwoordigers van sociale partners en politieke partijen vulden tijdens de conferentie samen de ontbrekende puzzelstukken in onze strategieën tijdens vier rondetafeldebatten.

Na de conferentie waren we in staat onze publicatie af te ronden.

Deze zal zowel op onze website www.action-now.org als in gedrukte vorm verschijnen.

Horizontale benadering

Voor de meeste deelnemers aan dit project was het de eerste keer dat zij geconfronteerd werden met het idee voor een horizontale benadering van antidiscriminatie beleid. Zelfs voor degenen die met een combinatie van verschillende discriminatiegronden te maken hebben (bijvoorbeeld zwarte vrouwen met een handicap) was deze benaderingswijze nieuw. Vrijwel alle NGO's houden zich ook bezig met de belangenbehartiging van mensen die te maken hebben met een specifieke discriminatiegrond en mensen neigen ernaar om zich aan te sluiten bij die NGO die zich sterk maakt voor die discriminatiegrond waaronder zij het meest te lijden hebben als het om hun positie in de samenleving of op de arbeidsmarkt gaat.

Bij aanvang van ons project leek er zelfs een wederzijds onderschatten van de problemen van de andere non-dominante groepen te bestaan. Maar naarmate er meer bijeenkomsten (zowel nationaal als transnationaal) waren, door de interviews en de werkgroepsessies en de rondetafeldebatten tijdens de Europese Conferentie groeide de bewustwording dat de impact van discriminatie in feite hetzelfde is voor alle non dominantie groepen. Deze eye-opener kan beslist een van de positieve resultaten van het project 'Action Now' worden genoemd. Deze bewustwording is ook de basis gelegd voor nieuwe netwerken, op zowel lokaal, nationaal als Europees niveau.

3. Wijzigingen

Has the project been carried out following the original objectives as set out in the call for proposals VP/2000/013? Has it been necessary to revise or adapt these objectives in the course of the period of performance, why was this necessary and to what extent?

De gestelde doelen waren gezien het streven naar de ontwikkeling van nieuwe strategieën ten aanzien van complexe horizontale benadering en tevens de disseminatie daarvan naar beleidsmakers, voor een projectjaar erg hoog.

We hebben dan ook niet in dat jaar alles wat we ons voorgenomen hadden kunnen bereiken. Maar we zijn er wel in geslaagd om alle onderwerpen op een of andere wijze binnen de activiteiten aan de orde en/of ter discussie te stellen. Door de publicatie die hieruit voortkomt zullen de resultaten alsnog breed verspreid kunnen worden. Ook de enorme verschillen tussen de vier landen zowel wat wetgeving, strategieën als statistische informatie betrof was gecompliceerd maar bood tegelijkertijd nieuwe invalshoeken om discriminatie in al zijn facetten te benaderen.

De eerste acht maanden is het project vrijwel volgens het geplande activiteitenplan verlopen. De laatste vier maanden zijn er echter een aantal wijzigingen doorgevoerd die in de volgende paragraaf nader worden beschreven.

3.2. Wijzigingen

3.2.1. Discriminatie op grond van leeftijd

In vergelijking met de andere discriminatiegronden bleek 'discriminatie op basis van leeftijd' niet makkelijk binnen de horizontale benaderingswijze te integreren.

In Nederland is de door de overheid gesubsidieerde "LBL, Expertise Centre Age and Society" actief, die op het terrein van leeftijdsdiscriminatie tracht invloed op (arbeidsmarkt) beleid en politiek uit te oefenen. Daarnaast zijn er in Nederland diverse ouderenbonden en een NGO die specifiek de belangen van oudere werkzoekenden behartigt. In Frankrijk, Oostenrijk en Zweden bestaan dergelijke NGO's die specifiek de discriminatie op grond van leeftijd (in combinatie met de arbeidsmarkt) behartigen niet. Uiteraard zijn er in alle landen wel organisaties die de gelijke toegang tot publieke diensten, maatschappelijke participatie, gezondheidszorg, huisvesting en dergelijke van ouderen tot doel hebben. Maar deze organisaties focussen op de belangen van gepensioneerden. En als zij al de arbeidsmarktpositie centraal stellen (zoals in Nederland), dan gaat het nog alleen om de discriminatie van oudere mensen.

In alle vier de aan dit project deelnemende landen bleek echter de werkgelegenheidspositie van oudere mannelijke werknemers aanzienlijk beter te zijn dan die van vrouwen van dezelfde leeftijd. (hetgeen dan een gender issue is) of van jongere migranten (mannen en vrouwen) (hetgeen dan op discriminatie op grond van etnische achtergrond wijst). En indien discriminatie van een oudere mannelijke werknemer al voorkwam, dan bleek dat veroorzaakt te worden doordat hij door fysieke oorzaken niet alle bij de betreffende functie behorende taken zouden kunnen uitoefenen (waarbij dan eerder sprake lijkt van discriminatie op grond van handicap dan louter op grond van leeftijd).

Aangezien we geen NGO's en feiten en cijfers gerelateerd aan discriminatie op grond van (uitsluitend) leeftijd konden vinden voor alle vier de landen, werden binnen het project 'Action Now's de aandachtsvelden betreffende discriminatie teruggebracht tot: ras, etnische achtergrond, handicap en/of gender.

3.2.2. Conference programme and publication of the Manual

In het laatste deel van het project werkplan zijn enkele wijzigingen aangebracht. Aanvankelijk was de bedoeling dat tijdens de conferentie de handleiding gepresenteerd zou worden aan sociale partners, politici en vertegenwoordigers van non-dominante groepen. Uit zowel de landenrapporten als de discussie over de strategieën die tenminste in de vier participerende Europese landen toepasbaar zou zijn, kwam echter naar voren dat de verschillen tussen wet- en regelgeving en beleid in de vier landen te complex is om daadwerkelijk een strategie voor alle

landen te ontwikkelen. Behalve dat waren er nog vele vragen onbeantwoord gebleven voordat werkelijk een nieuwe strategie ontwikkeld kon worden. In het bijzonder gold dat voor de mogelijkheden van de horizontale benaderingswijze.

Besloten werd daarom om de doelstelling van de Europese Conferentie als volgt te wijzigen:

1. Trachten meer te weten te komen over de impact van discriminatie op de verschillende gronden (en proberen of de gezamenlijke ervaring betreffende die impact op verschillende groepen en in verschillende landen de basis zou kunnen zijn voor een horizontale aanpak.
2. Experts (van dominante en non-dominante groepen) uit verschillende Europese landen laten discussiëren over:
 - ◆ goede praktijken op het gebied van non-discriminatie beleid betreffende de toegang tot de arbeidsmarkt, gelijke kansen binnen arbeidsorganisaties en antidiscriminatiebeleid op nationaal niveau;
 - ◆ nieuwe methoden en de toepasbaarheid daarvan in verschillende bedrijven en arbeidsorganisaties en in diverse landen;
 - ◆ het uitwerken van een actieplan en de noodzakelijke voorwaarden om dit actieplan te implementeren.

Het resultaat van deze discussies zou gebruikt worden als basis- en achtergrondmateriaal voor de handleiding die na de Europese Conferentie gepubliceerd zou worden.

4. Betrokkenheid van de gediscrimineerde bevolkingsgroepen
Have you effectively integrated discriminated groups into the design, follow-up and monitoring of the project, in what way, what has been their contribution and who were they?

Daar de doelstelling van het project 'Action Now' was om strategieën om discriminatie tegen te gaan te ontwikkelen vanuit de non-dominante groepen zelf, waren uiteraard de gediscrimineerde bevolkingsgroepen betrokken bij alle onderdelen van het project. Het project was geïnitieerd door de koepelorganisatie van nationale organisatie van zmvvrouwen – die non-dominant groepen die geconfronteerd worden met discriminatie op grond van ras, etnische achtergrond en gender in Nederland. Bij alle activiteiten die in het kader van dit project werden ontwikkeld waren bovendien andere non-dominante groepen betrokken, met name mensen met een handicap en bovendien ook non-dominante groepen uit andere Europese landen dan Nederland.

4.1. Betrokkenheid van de gediscrimineerde groepen bij de opzet van het project.

4.1.1. Het transnationaal managementteam

De projectcoördinator en een van de drie projectpartners zijn organisaties van vertegenwoordigers van non-dominante groepen in respectievelijk Nederland en Frankrijk, de Oostenrijkse partnerorganisatie is betrokken bij het verbeteren van de arbeidsmarktpositie van vertegenwoordigers van non-dominante bevolkingsgroepen (in het bijzonder mensen met een handicap en mensen die op grond van gender of leeftijd worden gediscrimineerd). De Zweedse

Table 1: Transnational management team 'Action Now'

Representatives in the transnational management team of non-dominant groups confronted with discrimination on ground of:	Total: 5 women and 3 men from 4 European countries.
race	1
ethnic background	2
handicap	2
age	1
gender	5

partnerorganisatie richt zich op gender gelijkheid en op (beroeps) opleidingen en scholing van non-dominante groepen.

De vier projectpartners waren – zoals in het projectplan opgenomen- betrokken bij alle activiteiten van het begin tot de eindevaluatie.

- a) Project coördinatie: Tiye International, platform van nationale organisaties van zwarte, migranten en vluchtelingenvrouwen in Nederland;

- b) Franse coördinatie: Association d'Un Monde a l'Autre, een organisatie van mensen met een Algerijnse achtergrond. Association d'Un Monde a l'Autre participeert in het Maison de l'Integration, een onderzoeksinstituut dat zich met name bezighoudt met migratie en de positie van migranten, in Lille, Frankrijk.
- c) Oostenrijkse coördinatie: Volkshilfe Beschäftigungsinitiativenen, een organisatie die zich de r (re)integratie op de arbeidsmarkt van werklozen en mensen met een handicap ten doel stelt en daarbij in opdracht werk van de Arbeitsmarktservice Wien, van de Bundessozialamtes für Wien, Niederösterreich, Burgenland, der Stadt Wien en van het Wiener ArbeitnehmerInnen Förderungsfonds (WAFF)
- d) Zweedse coördinatie: NBV Akademien, de afdeling van de NBV-Sweden die opleiding- en scholing voor haar rekening neemt.

4.1.2 Betrokkenheid van non-dominante groepen bij het Seminar 'Horizontal Approach'

Voor dit transnationale seminar - in februari 2001 – waren vertegenwoordigers van non-dominante groepen uitgenodigd om deel te nemen aan de discussie over de mogelijkheden om een horizontale benaderingswijze om discriminatie tegen te gaan te ontwikkelen.

De twintig deelnemers waren allen vertegenwoordigers van non-dominante groepen en waren allen geconfronteerd met discriminatie op een of meer gronden.

Table 2: Participants Seminar

confronted with ground of discrimination	number of representatives
race	9
ethnic background	4
handicap	3
age	3
gender	15
religion	3
sexual orientation	2

4.1.3 Betrokkenheid van non-dominante groepen bij de werkgroepen en/of nieuwe netwerken

In ieder van de vier landen werd een **werkgroep en/of netwerk** gevormd, waarin vertegenwoordigers van diverse non-dominante groepen waren vertegenwoordigd.

table 3 Workinggroups and/or networks involved in the design of the project

Country	representatives of non-dominant groups discriminated on grounds of:					
	race	ethnic back-ground	handicap	gender	age	
Netherlands working group	2	2	2	3	1	
France working group	1	2		2		
Sweden network	2	2	1	4	1	
Austria network	3	2	4	1	1	

4.1.4 Interviews met experts vanuit gediscrimineerde groepen

In alle vier de landen werden ook experts vanuit de non-dominante groepen geïnterviewd over hun ervaringen op de arbeidsmarkt en hun visie en ideeën over hoe discriminatie tegengegaan kan worden.

4.1.5 Participatie van gediscrimineerde groepen aan de Europese Conferentie 'Action Now', November 23, 2001

Zowel wat betreft de sprekers als de overige deelnemers blijken (ervarings)expert betreffende de verschillende discriminatiegronden tijdens de conferentie aanwezig te zijn geweest, waarbij opgemerkt moet worden dat er betreffende

Table 4. Diversity regarding the ground of discrimination

discrimination ground	Speakers	Other participants
racism/ethnic	5	3
handicap	4	3
age	1	2
gender	3	4
more than one ground	4	29
Total	16	41

leeftijdscriminatie slechts een spreker (uit Oostenrijk) aanwezig was. De meeste experts (sprekers en andere deelnemers) bleken ervaring te hebben met discriminatie op meerdere gronden, waarbij gender bij 79% een van die gronden was en ras of etniciteit bij 53% van de deelnemers.

5. Betrokkenheid van lokale en regionale autoriteiten
Have local, regional authorities been involved, have been invited to participate or shown an interest in your project? If so in what way and what has been (or will be) the result?

In de vier landen zijn lokale, regionale en nationale overheden, organisaties en instellingen uitgenodigd om deel te nemen aan de activiteiten die in het kader van dit project plaatsvonden. In Oostenrijk bijvoorbeeld was de AMS, het Oostenrijkse Arbeidsbureau, betrokken bij het project, evenals een aantal parlementariërs en instituten die specifiek de reïntegratie op de arbeidsmarkt van mensen met handicap en migrantenvrouwen tot doel hebben. In Nederland ondersteunde het Ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid het project door middel van medesubsidiëring. Het handboek zal overigens in alle vier de landen verspreid worden onder lokale instellingen die zich met arbeidsmarkt en werkgelegenheid bezighouden. De FNV is betrokken bij een follow-up project in Nederland waarbij de beoogde nieuwe strategie in pilotprojecten in vier regio's verder wordt ontwikkeld. In Zweden in Tinnerbäcken en Brandstationen zijn beide organisaties van non-dominante groepen (migranten en mensen met een handicap) betrokken in het project zowel als adviseurs als als informanten ten aanzien van het samenstellen van het rapport. Zij zullen ook de handleiding verder verspreiden en vervolg activiteiten ontplooiën. Hetzelfde geldt voor de landelijke organisatie van mensen met een handicap: Handikapprådet. In Frankrijk is d'un Monde a l'autre bezig met het samen met lokale autoriteiten uitwerken van lokale actieplannen om discriminatie op de arbeidsmarkt tegen te gaan in samenwerking met het Comité de Bassin d'Emploi Roubaix Tourcoing Vallée de la Lys en het Comité de Bassin d'Emploi de Dunkerque.

6. Implementatie
To what extent can these results be effectively implemented in practice, how can you be sure that they will be implemented and who will be responsible for the implementation?

De resultaten van dit project moeten door organisaties van non-dominante groepen en van sociale partners in de dagelijkse praktijk op de werkvloer worden geïmplementeerd.. De eerste stap was de bewustwording op gang te brengen van de nieuwe (en horizontale) benadering bij zowel dominante als non-dominante groepen, wetenschappers en beleidsmakers in de vier landen. Onder andere door middel van de Europese Conferentie in november.

Tweede stap om deze implementatie te waarborgen is het publiceren van het handboek in verschillende talen zowel in druk als op de websites van de partnerorganisaties (en de eigen website van het project www.action-now.org). De vier nationale coördinatoren zijn verantwoordelijk voor het verspreiden van het handboek in eigen land op zo breed mogelijke schaal en daarbij bovendien te stimuleren dat hier ook daadwerkelijk mee gewerkt gaat worden door organisaties van de non dominante groepen.

Derde stap is dat alle partner-organisaties trachten om met follow-up projecten experimenten te starten aangaande de implementatie van de nieuwe benaderingswijze binnen bedrijven in hun eigen land. In Nederland wordt bijvoorbeeld binnen het project 'Towards a Workforce Without Discrimination' -in samenwerking met de FNV en de Universiteit van Amsterdam pilotprojecten gestart, waarbij binnen 30 tot 40 bedrijven nieuwe strategieën om tot een non discriminatoire werksfeer te komen worden uitgewerkt.

7. Transnationale samenwerking

What lessons have you learned from the transnational cooperation? What were its weaknesses, what were its strengths? If you could do it again, what would you do differently?

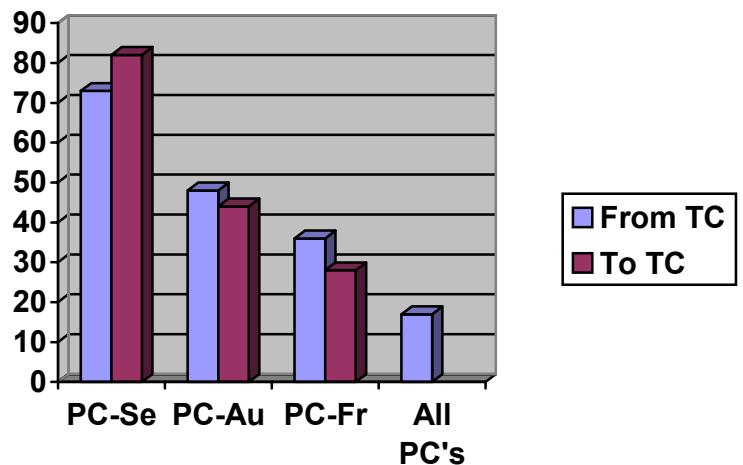
7.1 Transnationale samenwerking

Alle deelnemende organisaties waren buitengewoon gemotiveerd voor de doelstelling om anti discriminatie beleid in eigen land te verbeteren. En evenzeer om de betrokkenheid van de non dominante groepen bij de tot standkoming van strategieën om racisme en discriminatie op andere gronden op de arbeidsmarkt tegen te gaan. Deze gezamenlijke ambitie vormde een stevige basis voor de transnationale samenwerking en deze kan dan ook zeker als een zeer positieve ervaring betiteld worden.

Organisatie van de samenwerking (zie ook bijlage 1):

- De 4 'nationale coördinatoren' en de transnational coördinator vormden samen het Transnationaal Management Team (TMT) van dit project.
- In ieder land werd daarnaast een expert op het gebied van non-discriminatie beleid aangesteld om de nationale coördinator (en het Transnationaal Management Team) te ondersteunen en te adviseren.
- In ieder land werd een klankbordgroep of netwerk gevormd bestaande uit vertegenwoordigers van verschillende non dominante groepen. De deelnemers aan deze klankbordgroepen of netwerken werden eveneens uitgenodigd voor de Europese Conferentie.
- The communicatie tussen TMT-leden vond plaats tijdens drie transnationaal meetings en door e-mail.
- De e-mail uitwisseling in het kader van dit project bestond uit 320 e-mails tussen de nationale coördinatoren en de transnationaal coördinator (de Nederlandse coördinator niet meegerekend: daarmee zou het aantal e-mails verdrievoudigd zijn. Het totaal aantal e-mail berichten in het kader van het project Action Now ligt boven de 2000.)

Graphic 1 : E-mail traffic from and to the transnational coordinator(TC) to the national coordinators (PC) in Sweden, Austria and France and to all partners.



Uit de grafiek blijkt overduidelijk dat zonder internet dit project nooit plaats had kunnen vinden (of heel andere resultaten zou hebben gehad).

7.2 Zwakke kanten

Belangrijkste punt voor een managementteam is dat de communicatie goed verloopt.

Gedurende het projectjaar werd de communicatie met een van de partners soms korte tijd onderbroken. In twee van landen werd tussentijds de nationale coördinatie overgedragen aan een ander en de internet communicatie met de partnerorganisatie in Frankrijk was niet altijd mogelijk (waardoor de meer 'traditionele' communicatiemiddelen als telefoon en fax gebruikt werden).

De communicatie vond voornamelijk plaats door e-mails van-en-naar de transnationaal coördinator. Naast de drie transnationale meetings, vond weinig communicatie door fax of e-mail **tussen** de afzonderlijke projectpartners plaats. Wanneer bijvoorbeeld een besluit moest worden genomen, werden alle vier de partners om hun mening gevraagd. De vier meningen werden

vervolgens door de transnationale coördinator samengevoegd tot een voorstel en vervolgens weer naar alle partners gemaild. Als iedereen het eens was met het voorstel werd dit uitgevoerd (en als niet iedereen het er mee eens was werd uiteraard een nieuw voorstel geformuleerd etc.) Door op deze wijze te werken vond er echter niet altijd discussie tussen de vier partners onderling plaats. Dit vond zijn weerslag tijdens de transnationale meetings, waar het soms bleek dat toch nog discussie plaatsvond over onderwerpen waarover reeds een besluit was gevallen.. Tijdens de eindevaluatie gaf een van de nationaal coördinatoren aan ook het informele contact met de andere partners tussen de transnational meetings te hebben gemist.

7.3 Sterke kanten

Tijdens de eindevaluatie werden als sterkte punten van het project Action Now genoemd:

- Het feit dat – door de transnationale samenwerking – een meer volledig begrip van de uitingen en de impact van discriminatie is ontstaan. Niet uitsluitend waar het gaat om de 'eigen non dominante groep maar juist ook hoe dit andere groepen beïnvloedt.
- De uitwisseling van goede (en slechte) voorbeelden in de vier landen werd tijdens de evaluatiebijeenkomst aangegeven als een van de sterke kanten van het project, maar tegelijkertijd als een zwakke kant omdat – gegeven de uiteenlopende omstandigheden in de vier landen – deze goede praktijkvoorbeelden vaak niet toepasbaar bleken in de andere landen.
- De identificatie van een kloof in alle vier de landen tussen wet- en regelgeving en het daadwerkelijk antidiscriminatiebeleid zoals dat in de praktijk binnen arbeidsorganisaties wordt vormgegeven.
- Voorbeelden van hoe bedrijven (en lokale en landelijke instanties) bestaande wet- en regelgeving ontduiken;
- Het project 'Action Now' bracht binnen de deelnemende organisaties een verandering teweeg: in plaats van uitsluitend te focussen op organisaties en groepen die discriminatie op dezelfde gronden ondervinden, wordt nu breder gekeken naar organisaties die dezelfde impact van discriminatie ervaren.

7.4 Wat zouden we in het vervolg anders doen

Tijdens de evaluatie bijeenkomsten in November werden door verschillende deelnemers aanbevelingen gedaan om de communicatie tussen partnerorganisaties te verbeteren:

- Uitgave van een 'Newsletter' waarin iedereen verslag kan doen van de vorderingen, hoogtepunten en problemen etc.
- Organiseren van een internetconferentie met alle partnerorganisaties (eens per maand) of
- Organiseren van meer transnationale bijeenkomsten voor de nationaal coördinatoren (om de maand)

In een volgend project zouden we waarschijnlijk het werkplan nog gedetailleerder hebben gemaakt om de effectiviteit te verhogen. De geplande meetings waren te schaars, waardoor een dergelijk gedetailleerd plan voor het werk dat gezamenlijke verzet zou moeten worden en de verantwoordelijkheden.

Achteraf bekeken hadden we – gezien de uiteenlopende omstandigheden in de vier landen – misschien een beperkter aantal onderwerpen in de verschillende landen moeten onderzoeken. Naar aanleiding daarvan zou dan een gezamenlijke strategie – die ook overal toepasbaar is – ontwikkeld kunnen worden.

Conclusie was ook dat een jaar veel te kort is om zo'n breed transnationaal programma inclusief de organisatie van een Europese Conferentie en het schrijven en produceren van een handleiding te realiseren. In plaats van 12 maanden had het project 18 of 24 maanden moeten omvatten.

8. Horizontale aanpak

What lessons have you learned from working across different grounds of discrimination and with organisations representing different discriminated groups of persons?

Alle deelnemers aan de evaluatiebijeenkomst (net als overigens die aan de Europese Conferentie, zie annex 2) waren het er over eens dat de confrontatie met de ervaringen van andere non dominante groepen een eye-opener was. Bijvoorbeeld de impact en beleving van discriminatie van een blinde, witte vrouw bleek zeer veel overeenkomsten te vertonen met die van zwarte of migrantenvrouwen. Deels werd dit effect veroorzaakt omdat het heel moeilijk is om jezelf in de positie van de ander te verplaatsen (bijvoorbeeld een witte, blinde man kan zich moeilijk in de situatie van een zwarte vrouw inleven en andersom). Maar als het om arbeidsmarktbeleid gaat, blijken de mechanismen die mensen uitsluiten hetzelfde te worden ervaren door alle groepen die met discriminatie te maken hebben.

Deze bewustwording ontstond niet vanzelf of omdat vertegenwoordigers van verschillende non-dominante groepen over hun ervaringen vertelden. Er moesten verschillende bijeenkomsten georganiseerd worden om hierover te praten en te discussiëren. Na de eerste bijeenkomst was beslist niet iedereen ervan overtuigd dat de horizontale aanpak positieve mogelijkheden bood. Daarom is besloten om met afzonderlijke vertegenwoordigers van de diverse non-dominantie groepen interviews te houden en de resultaten daarvan te vergelijken en te analyseren tijdens een bijeenkomst van het transnationaal management team.

Met deze analyse als uitgangspunt werd het programma voor de Europese Conferentie ontwikkeld. Deze aanpak bleek inderdaad te werken, getuige de volgende conclusies:

- Bewustwording van het belang van mainstreaming van al het antidiscriminatiebeleid en het bestrijden van discriminatie op verschillende gronden. Noch op nationaal, noch op Europees niveau is er nu een werkelijk alomvattende aanpak;
- Tegelijkertijd is er niet een overkoepelende oplossing voor alle verschillende groepen die met discriminatie te maken hebben, zelfs niet voor alle leden van dezelfde non dominante groep. De oplossing bestaat uit een breed scala aan strategieën en methoden die toepasbaar zijn voor iedere afzonderlijke situatie;
- Om discriminatie tegen te gaan zou de volgende stap moeten zijn om NGO's die betrokken zijn bij tegengaan van discriminatie op verschillende gronden te stimuleren samen te werken;
- Tijdens dit project ontstonden al nieuwe netwerken (die nog nooit eerder geprobeerd waren) op zowel lokaal, nationaal als internationaal niveau;
- Het belang van transnationale samenwerking werd erkend en ook de bewustwording hoe deze samenwerking effectief ingezet kan worden ten gunste van je eigen doelstellingen;
- Non-dominante groepen krijgen geen gelijke rechten omdat de samenleving ongelijkheid tolereert. Bedrijven worden bovendien steeds groter en NGO's hebben daartegenover nauwelijks macht;
- NGO's zijn grotendeels afhankelijk van de (financiële) ondersteuning door overheden. Wil je van deze ondersteuning gebruik maken, dan moet je een deel van je kritische instelling laten varen. Maar NGO's zouden in feiten juist op plaatsen waar de beslissingen worden genomen meer en harder hun stem moeten laten horen.

9. Mogelijkheden voor verdere beleidsontwikkeling
What is the potential of the project to contribute to further development of policy at European level (in your country, in other Member States)?

We hopen dat de resultaten van dit project gebruikt worden om de mate van bewustwording te vergroten en beleidsmakers en instituties op Europees, nationaal (bijvoorbeeld de ombudsmanorganisaties in Zweden en de verantwoordelijke Ministers en NGO.s in alle deelnemende landen) stimuleren om hun beleid en strategieën in samenwerking met de non-dominante groepen zelf te ontwikkelen. De nieuwe netwerken die gevormd zijn vormen een goede basis om een dergelijke samenwerking te starten.

10. Toekomst van het project
Beyond the period of performance of this project, what will be the future of the project?

Dit project moet gezien worden als de basis waar uit doorlopend verder gewerkt wordt aan een proces dat veel meer tijd in beslag zal nemen. Kern daarvan is bewustwording en mentaliteitsverandering in de richting van het aanvaarden van verschillen tussen mensen en het vergroten van kennis en achtergronden over die verschillen op een positieve manier.

10.1 Ieder van de projectpartners zal de handleiding in eigen land verspreiden. Door middel van zowel internet als in gedrukte vorm wordt deze handleiding gepresenteerd aan lokale en nationale overheden en instellingen, sociale partners en andere beleidsmakers.

10.2 De Action Now website zal actueel blijven tot tenminste Juni 2003.

10.3 De nieuwe netwerken (lokaal, nationaal en internationaal) zullen zeker nog enige tijd actief blijven. De Action Now projectpartners zullen deelnemen aan discussies, conferenties etc. van andere organisaties uit deze netwerken.

10.4 Ieder van de projectpartners tracht binnen bedrijven pilot-projecten te starten.

10.5 Tiye International hoopt in staat te zijn fondsen te werven om een transnational seminar in het voorjaar van 2003 te organiseren om de resultaten aan een breder publiek te kunnen presenteren.

11. Additional tools
Beyond this, have you developed any additional tools and or methods that would present an interest at European level?

De Europese Commissie promoot de multiculturele, non-discriminatoire samenleving al jaren. In de Europese landen blijft echter de intolerantie bestaan. Na de vreselijke gebeurtenissen op 11 september 2001 neemt de intolerantie helaas zelfs toe. Het vergroten van de participatie van non-dominante groepen niet alleen binnen arbeidsorganisaties maar ook in besluitvormingsprocessen betreffende alle maatschappelijke, politieke, juridische, economische, sociale en culturele aspecten van de samenleving is een belangrijke voorwaarde om de noodzakelijke cultuuromslag daadwerkelijk op Europees niveau te realiseren.

12. Publications
Have you developed any publications, if so, what? How have these publications been disseminated and to whom, how and where can they be obtained?

Voor de lijst van publicaties en andere producten: zie annex 4

13. Overall appreciation of the project

(overall appreciation of the action, reflecting the main achievements and areas of difficulty. This evaluation should measure the performance of the activities undertaken against the objectives you set for yourselves in your application)

Vanaf de start van het project was iedereen erg gemotiveerd voor de doelstellingen van het project. Al snel realiseerden wij ons dat het moeilijker zou zijn dan we dachten om die doelstellingen ook daadwerkelijk binnen dit project te realiseren. De resultaten die we bereikten in de vorm van nieuwe methodieken om diverse vormen van discriminatie te bestrijden en praktijkvoorbeelden daarvan boden nieuwe invalshoeken en ideeën die we in meer of mindere mate kunnen toepassen op nationaal en lokaal niveau. Het meest belangrijke thema om verder uit te werken bleek het overbruggen van de kloof die in alle vier de landen bestaat tussen wet- en regelgeving enerzijds en de dagelijkse praktijk anderzijds. Er blijken vele mythen te leven rond dit thema (rond de resultaten van positieve actie bijvoorbeeld) en die mythen moeten door feiten worden gelogenstraft. Zelfs rond de onderwerpen waar een goed beleid en regelgeving is vastgesteld (op nationaal of Europees niveau), blijkt dat dit niet in alle omstandigheden overal wordt geïmplementeerd.

Meer specifiek betreffende de doelstellingen van dit project: strategieën die ontwikkeld zijn door de non-dominante groepen zelfs zijn buitengewoon schaars in alle landen die aan dit project deelnamen. Het was daarom moeilijk om goede voorbeelden te vinden die we als uitgangspunten konden nemen. Omdat het project bovendien maar een periode van een jaar omvatte, konden we onze methodieken ook niet in de alledaagse praktijk op de werkvloer uttesten.

Er zullen echter een aantal pilot-projecten waarbinnen geëxperimenteerd wordt met de nieuwe strategie uitgevoerd worden in tenminste een van de deelnemende landen (en hopelijk ook in andere Europese landen). Na de evaluatie van deze experimenten kunnen pas echt uitspraken worden gedaan over de effecten van de nieuwe benaderingswijze.

14. Aanbevelingen

Do you have any recommendations to make to the Commission on both policy and administration?

Aanbevelingen van het project Action Now :

- 1) Vergroot de zichtbaarheid van alle gediscrimineerde bevolkingsgroepen (of dat nu op basis van ras, etnische achtergrond, handicap, leeftijd en/of gender is) door onderzoek naar en publicatie van specifieke gegevens rond deze bevolkingsgroepen;
- 2) Identificeer de bestaande kloof in alle Europese landen tussen regelgeving en daadwerkelijk antidiscriminatiebeleid;
- 3) Ontwikkel een samenhangende aanpak voor antidiscriminatie beleid en de strijd tegen discriminatie op verschillende gronden (zowel op nationaal als Europees niveau);
- 4) Maak de impact zichtbaar die discriminatie heeft op de levens van mensen die geconfronteerd worden met racisme, validisme, ageïsme, sexismen of andere vormen van discriminatie;
- 5) Vergroot de participatie van non-dominante groepen (mannen en vrouwen) aan de besluitvorming betreffende alle maatschappelijke, politieke, juridische, economische, sociale en culturele aspecten van de samenleving;
- 6) Stimuleer de media om vanuit een meer positieve invalshoek aandacht te besteden aan onderwerpen waarbij de belangrijke, positieve bijdrage van non-dominante groepen aan de samenleving duidelijk naar voren komt;
- 7) Werk aan bewustwording binnen het onderwijssysteem om antiracistisch en antidiscriminatoire onderwijs op alle niveaus binnen het onderwijsstelsel te realiseren;
- 8) Zorg voor mainstreaming van maatregelen waarmee geweld en intimidatie tegen non-dominante groepen wordt voorkomen.

