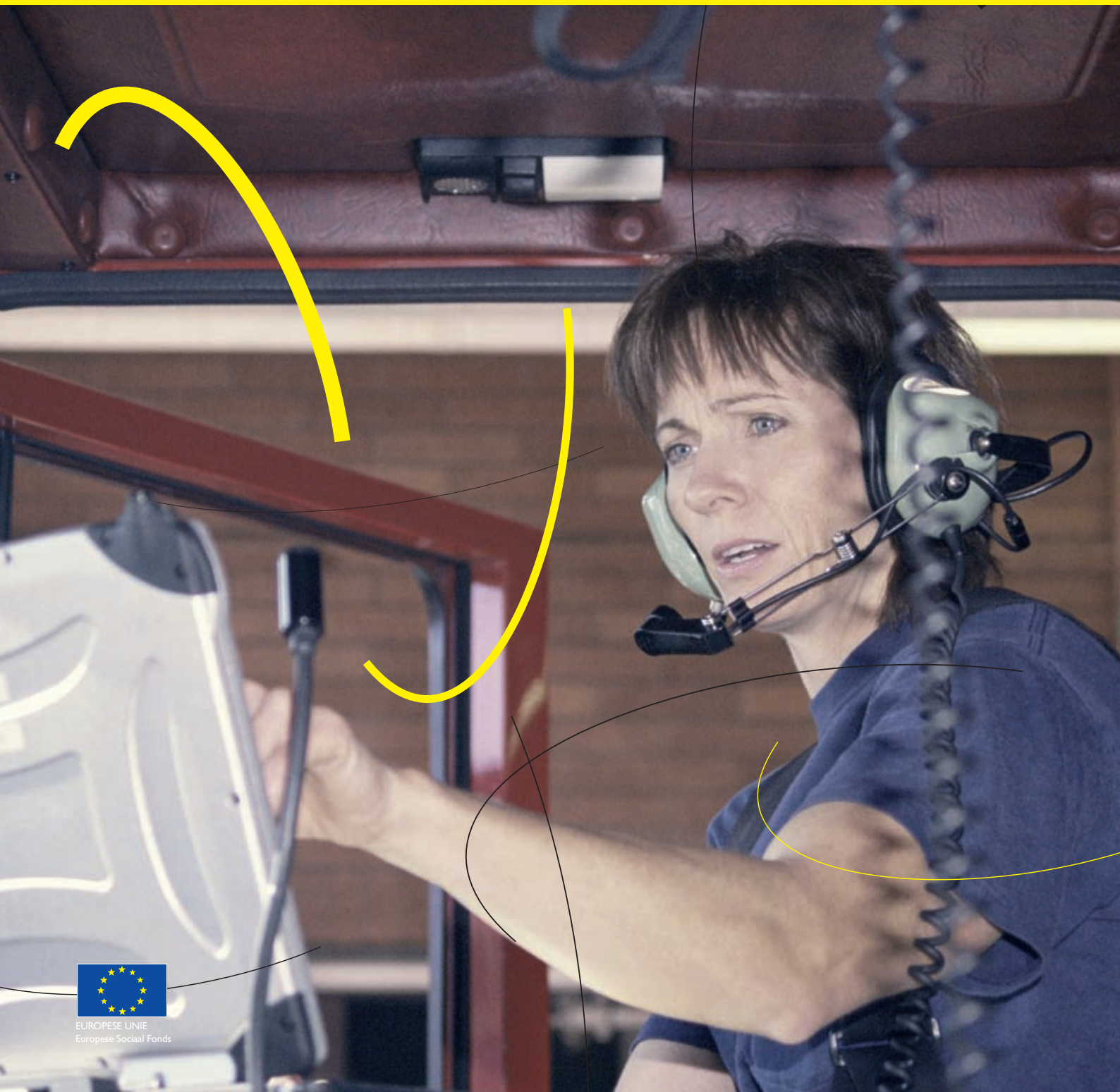


Investeren in hardnekkige kwesties: het verkleinen van de genderkloof en het combineren van arbeid en zorg

Nationaal Thematisch Netwerk Gelijke Kansen





**Investeren in hardnekkige kwesties:
het verkleinen van de genderkloof en het
combineren van arbeid en zorg**

**Resultaten van de tweede tranche EQUAL-projecten uit
de pijler Gelijke Kansen voor Vrouwen en Mannen**

**Eindrapport EQUAL
Nationaal Thematisch Netwerk
Gelijke Kansen**

Colofon

Den Haag, september 2007.

Auteurs

Margit van der Steen, extern adviseur NTN Gelijke Kansen, AETAS. Bureau voor leeftijdsvraagstukken, gender en diversiteit.

Nezos Demirel, voorzitter NTN Gelijke Kansen

Leden NTN Gelijke Kansen

Dit rapport is een gezamenlijk product van alle NTN-leden, maar de conclusies en aanbevelingen worden daarmee niet per definitie gedeeld door het Ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid en de betrokken organisaties of ministeries die door individuele NTN leden worden vertegenwoordigd.

Inhoudsopgave

Samenvatting	4
I Inleiding	5
1.1 EQUAL-projecten	5
1.2 Het rapport	5
2 NTN Gelijke Kansen	6
2.1 Taken en activiteiten	6
3 Beleidscontext	7
3.1 Innovatieve economie	7
3.2 Participatiemaatschappij	7
3.3 Emancipatiebeleid	7
3.4 Een divers samengestelde overheid	8
4 Selectieproces good practices	9
4.1 De projecten	9
4.2 Kanttekeningen bij het selectieproces	9
4.3 Criteria	10
5 Presentatie good practices	11
5.1 Combinatie arbeid - zorg	11
5.2 Verkleinen genderkloof	13
5.3 Meerwaarde transnationaliteit	15
5.4 Gendermainstreaming	16
6 Beleidsaanbevelingen	18
Bijlagen I: Overzicht toegekende projecten	20
Bijlagen II: Samenstelling NTN Gelijke Kansen mei 2005-december 2007	21
Bijlagen III: Overzicht activiteiten NTN Gelijke Kansen	22

Samenvatting

Dit rapport richt zich op de resultaten van EQUAL-projecten op het gebied van gelijke kansen voor vrouwen en mannen en hun betekenis voor het overheidsbeleid. *Good practices* en hieruit voortvloeiende aanbevelingen voor diverse beleidsterreinen vormen het zwaartepunt.

In de periode mei 2005 - december 2007 zijn zestien EQUAL-projecten gestart die de combinatie arbeid-zorg of het doorbreken van de genderkloof als focus kenden. Het Nationaal Thematisch Netwerk (NTN) Gelijke Kansen heeft zich ingezet om resultaten van deze projecten verder te verspreiden en in beleid in te bedden.

Resultaten

Een belangrijk resultaat is het inzicht dat beleid gericht op de combinatie arbeid en zorg vernieuwd moet worden en ook aandacht moet gaan besteden aan de combinatie beroepsarbeid en mantelzorg.

Enkele projecten richtten zich op de arbeidsmarkttoeleiding van zeer laag opgeleide (allochtone) vrouwen. Uit de ervaringen bleek dat het niet realistisch was om te spreken over arbeidsmarkttoeleiding; de projecten zorgden wel voor empowerment van deelnemers.

Een aantal projecten is erin geslaagd goede resultaten te boeken bij het verkleinen van de genderkloof in een aantal beroepsvelden (de wetenschap, ICT en defensie) omdat zij aan een aantal met elkaar samenhangende voorwaarden voldoen. Deze voorwaarden hebben betrekking op de projectuitvoerder én op het beroepsveld.

De projectuitvoerder:

- is gezaghebbend in het veld en kent het beroepsveld;
- beschikt over genderexpertise;
- werkt in een sterk samenwerkingsverband;
- is in staat kwalitatief hoogwaardige producten te ontwikkelen en verspreiden;
- benadert gericht relevante beleidsmakers;
- benut internationale samenwerking.

Het beroepsveld:

- onderkenning van de noodzaak om meer vrouwen toe te laten treden vanwege te verwachten tekorten op de arbeidsmarkt en/of erkenning van de meerwaarde van diversiteit; er zijn geen fysieke functie-eisen die de toegang tot het beroep ernstig kunnen bemoeilijken.

Beleidsaanbevelingen

Het NTN Gelijke Kansen doet twaalf beleidsaanbevelingen. De belangrijkste zijn:

- Oprichting Taskforce mantelzorg en arbeid.
- Vestiging Kenniscentrum gender en wetenschap.
- Om overspannen en onrealistische verwachtingen te voorkomen moet een duidelijker onderscheid worden gemaakt tussen projecten gericht op toeleiding naar de arbeidsmarkt en projecten gericht op empowerment van deelnemers.
- Het diversiteitsbeleid bij de brandweer moet hoog op de beleidsagenda. Het Ministerie van BZK dient richtlijnen en targets vast te stellen op het gebied van diversiteit bij de brandweer.
- Het verankeren van het genderperspectief binnen het defensiebeleid moet krachtig worden voortgezet.
- Erken het expertiseterrein gender en investeer in het opbouwen van kennis op dit gebied.

I Inleiding

In dit rapport staan de resultaten van EQUAL-projecten op het gebied van gelijke kansen voor vrouwen en mannen en hun betekenis voor het overheidsbeleid centraal. *Good practices* en hieruit voortvloeiende aanbevelingen voor diverse beleidsterreinen vormen het zwaartepunt.

I.1 EQUAL-projecten

De subsidieregeling EQUAL is een communautair programma van het Europees Sociaal Fonds gericht op het bestrijden van discriminatie op de arbeidsmarkt. EQUAL beoogt succesvolle vernieuwingen te identificeren, te verspreiden en in te bedden in het beleid en de reguliere uitvoeringspraktijk. EQUAL-projecten kenmerken zich door een transnationale dimensie en het werken in brede partnerschappen. In deze samenwerkingsverbanden zijn voor het project relevante partijen vertegenwoordigd. Deze partijen zijn onder andere overheidsinstellingen, het bedrijfsleven of belangenorganisaties.

Het EQUAL-programma kent vijf aandachtsgebieden, waaronder het terrein gelijke kansen voor vrouwen en mannen. In de periode 2002 - 2005 zijn twintig projecten op het gebied van gelijke kansen uitgevoerd. Uit de eindrapportage bleek dat het verkleinen van de genderkloof en een betere combinatie van arbeid en zorg uitermate hardnekkige kwesties zijn. Een krachtige follow-up is nodig om te voorkomen dat opgestarte processen bij de doelgroep en de betrokken organisaties wegzakken.

Een aantal projecten heeft daarom een vervolg gekregen tijdens de zogenaamde tweede tranche. In de periode mei 2005 - 31 december 2007 zijn opnieuw zestien EQUAL-projecten gehonoreerd op het terrein van gelijke kansen. Vijf projecten zijn gericht op het subthema 'De combinatie arbeid en zorg'. In elf projecten staat het verkleinen van de horizontale en verticale segregatie op de arbeidsmarkt, oftewel de genderkloof, centraal.

Om EQUAL-projecten te ondersteunen bij met name de disseminatie en mainstreaming zijn Nationaal Thematische Netwerken (NTN's) opgezet, waaronder een NTN Gelijke Kansen voor Vrouwen en Mannen (voortaan NTN Gelijke Kansen).

I.2 Het rapport

In dit rapport staan de resultaten van de projecten uit de tweede tranche centraal (mei 2005 - december 2007). Op het moment van het vaststellen van dit rapport (september 2007) verkeren de projecten in de eindfase wat betekent dat nog niet alle resultaten bekend zijn.

Het rapport is geschreven door het NTN Gelijke Kansen in opdracht van het Ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid en is allereerst gericht op bewindspersonen en beleidsmakers van de diverse departementen. Daarnaast is het rapport geschreven voor andere beleidsmakers op het terrein van gelijke kansen v/m en de arbeidsmarkt: van Europa tot en met het lokale niveau.

Het rapport is gebaseerd op de volgende bronnen: (a) contacten van NTN-leden met projecten (b) monitorverslagen van het Agentschap van het Ministerie van SZW (c) jaarverslagen, websites en andere 'producten' van de projecten (d) presentaties van projecten tijdens conferenties en andere bijeenkomsten en (e) de projectenschouw. Dit is een door het Ministerie van SZW georganiseerde bijeenkomst waarbij alle projecten geëvalueerd werden door vertegenwoordigers van het ministerie, het Agentschap, de beleidsambassadeur en de extern adviseur van het NTN.

De opbouw van het rapport is als volgt. Achtereenvolgens worden besproken: het NTN Gelijke Kansen, de selectie en presentatie van de *good practices* en de concrete beleidsaanbevelingen voor de diverse departementen. Daarna volgen bijlagen met een overzicht van de projecten, de samenstelling van het NTN Gelijke Kansen en de activiteiten van dit NTN.

2 Het NTN Gelijke Kansen

Een belangrijk doel van alle EQUAL-projecten is de verspreiding van resultaten en de implementatie ervan in regulier beleid, het zogenaamde mainstreamen. Om projecten hierin te ondersteunen zijn vijf Nationaal Thematische Netwerken (NTN's) opgezet, waaronder een NTN Gelijke Kansen. Het NTN Gelijke Kansen bestaat uit vertegenwoordigers van overheidsorganisaties, landelijke expertisecentra, maatschappelijke organisaties en onafhankelijke deskundigen. Bijlage II geeft een overzicht van de samenstelling van het NTN voor de periode mei 2005 - december 2007.

2.1 Taken en activiteiten

Belangrijke taken van het NTN zijn:

- a) Identificeren van belemmeringen en good practices om het gelijke kansen beleid verder te stimuleren.
- b) Aanbevelingen bij de juiste doelgroepen onder de aandacht te brengen.

Belangrijke activiteiten van het NTN zijn:

- Volgen en adviseren van projecten. NTN-leden hebben werkbezoeken gebracht en hierover onder meer gerapporteerd in NTN-vergaderingen;
- organiseren uitwisselingsbijeenkomsten en werkconferenties. Er is onder meer een werkconferentie georganiseerd over de do's and don't's van transnationale samenwerking;
- projectresultaten verspreiden onder relevante beslissers via kleinschalige activiteiten. Voorbeelden hiervan zijn een *diner pensant* met staatssecretaris Bussemaker en een netwerkontbijt om de problematiek van stageplaatsen te bespreken met vertegenwoordigers uit het regionale bedrijfsleven.

Een overzicht van de activiteiten die het NTN heeft verricht, is in bijlage III opgenomen.

3 Beleidscontext

De EQUAL-projecten Gelijke Kansen uit de tweede tranche maken deel uit van relevante ontwikkelingen die genoemd worden in het beleidsprogramma 2007-2011 van het kabinet Balkenende IV en het Europese gelijke kansen beleid. Hieronder volgt een korte opsomming van de belangrijkste trends waarbinnen EQUAL-projecten gelijke kansen functioneren.¹

3.1 Innovatieve economie

Het beleidsprogramma van Balkenende IV benadrukt het belang van kennis en innovatie, twee sleutelbegrippen die ook een centrale rol spelen in de Lissabon-agenda van de Europese Unie. Daarom is belangrijk het potentieel van vrouwen in de wetenschap en de ICT beter te benutten. Twee projecten richten zich hier expliciet op: *Ict-STER* en *Participatie van vrouwen als prioriteit voor wetenschap*.

Het kabinet Balkenende IV wil de administratieve lastendruk fors verlagen. Dit streven is niet waargemaakt bij de uitvoering van het EQUAL-programma. De EU eist een zeer nauw gezette verantwoording die veel kosten en werkdruk met zich meebrengt.

3.2 Participatiemaatschappij

Het kabinet Balkenende IV wil een substantiële verhoging van de arbeidsparticipatie van 70% nu naar 80% in 2016. Dit is nodig om de gevolgen van de demografische ontwikkelingen op te vangen en om de collectieve voorzieningen op peil te houden. Met name het potentieel van 45+ers, vrouwen en etnische minderheden wordt momenteel onderbenut. Ook de Lissabon-agenda en het Europese gelijke kansenbeleid onderstrepen de noodzaak van verdere arbeidsparticipatie, onder meer om de te verwachten tekorten op de arbeidsmarkt op te vangen.

Diverse EQUAL-projecten binnen het aandachtsgebied gelijke kansen hebben zich gericht op de vergroting van de arbeidsparticipatie van diverse groepen vrouwen. Daarbij is aandacht geschonken aan uiteenlopende barrières waar vrouwen tegenaan lopen. Voorbeelden zijn de fysieke functie-eisen bij de brandweer en discriminatie bij het verwerven van stageplaatsen. Ook is aan bod gekomen de empowerment van bijvoorbeeld allochtone vrouwen om hen in staat te stellen de eerste stappen op weg naar de wereld buiten hun huis te zetten.

Tijdens Balkenende III is de Wet maatschappelijke ondersteuning ingevoerd. Deze wetgeving legt een grotere nadruk op en verantwoordelijkheid bij de mantelzorg. Gevolg hiervan is dat de combinatie beroepsarbeid-mantelzorg voor een toenemend aantal werknemers knelpunten op kan gaan leveren bij de combinatie werk-zorg. Het project *Op weg naar een mantelzorgvriendelijke organisatiecultuur* gaat op deze nieuwe problematiek in.

3.3 Emancipatiebeleid

Het beleidsprogramma van Balkenende IV wil een nieuwe impuls aan het emancipatiebeleid geven. Het emancipatieproces stagneert op diverse punten. Zonder expliciete coördinatie en ondersteuning verdwijnen gendermainstreaming en emancipatiebeleid op departementen, zo stelt het recente eindrapport van de Visitatiecommissie Emancipatie. Kennis over gender is bij de meeste departementen onvoldoende, aldus de Visitatiecommissie. Dit is eens te meer zorgelijk omdat andere instellingen die over genderexpertise beschikken - universiteiten en andere kennisinstellingen - met bezuinigingen geconfronteerd zijn.

¹ Deze paragraaf is gebaseerd op de volgende literatuur:

* Beleidsprogramma 2007-2012 Balkenende IV

* *Emancipatiebeleid en Gender Mainstreaming Rijksoverheid. Eindrapportage visitaties 2005-2006* (Visitatiecommissie Emancipatie Den Haag 2006)

* *Emancipatiemonitor 2006* (SCP Den Haag 2006)

* *A Roadmap for equality between women and men 2006-2010* (European Commission Brussel 2006)

EQUAL-projecten benadrukken het belang van deze expertise omdat hiermee onder andere wordt voorkomen dat beleid dat genderneutraal wordt ontwikkeld voor vrouwen nadeliger uitpakt dan voor mannen. Voorbeelden hiervan zijn het beleid gericht op de re-integratie van (ex)gedetineerden en de ondersteuning van mantelzorgers. Beide thema's zijn in EQUAL-projecten aan de orde gekomen.

Het terugdringen van onacceptabele beloningsverschillen tussen mannen en vrouwen is een van de speerpunten van het Europese Gelijke Kansen beleid. Ook het beleidsprogramma van Balkenende IV wijst erop dat vrouwen niet gelijk beloond worden voor hetzelfde werk en dat deze beloningsverschillen terug moeten worden gedrongen. Deze thematiek is uitgewerkt in het project *Je verdiende loon*.

3.4 Een divers samengestelde overheid

Een divers samengestelde (rijks) overheid is een van de ambities van Balkenende IV. In 2011 dient het personeelsbestand meer divers te zijn. Er moeten met name meer vrouwen in topfuncties functioneren en het aandeel allochtonen dient te zijn toegenomen. Dat diversiteit loont is al eerder door het bedrijfsleven ingezien. Bedrijven als Shell en IBM werken met een diversiteitsbeleid. Diverse EQUAL-projecten hebben gebruik gemaakt van deze ervaringen om in de non-profitsector aandacht voor de meerwaarde van diversiteit te vragen.

4 Selectieproces good practices

In de afgelopen twee jaar is er in de projecten met veel inzet en betrokkenheid gewerkt. Dat heeft veel opgeleverd. In dit rapport wordt uit de bereikte resultaten een aantal *good practices* geselecteerd. In deze paragraaf staat het selectieproces centraal, in de volgende paragraaf de resultaten.

4.1 De projecten

In de periode 2005-2007 zijn zestien projecten gehonoreerd binnen het EQUAL aandachtsgebied gelijke kansen voor vrouwen en mannen op de arbeidsmarkt. Tzamen zijn zij op ruim 26 miljoen euro begroot. De helft van de begrote uitgaven wordt door EQUAL gefinancierd; voor de overige kosten hebben de projecten co-financiering gevonden. Bijlage II bevat een overzicht van de toegekende projecten.

Het NTN Gelijke Kansen heeft *good practices* geselecteerd op basis van dertien projecten omdat drie projecten tussentijds zijn geëindigd. Vijf projecten worden uitgevoerd binnen het subthema combinatie arbeid en zorg en acht projecten richten zich op het verkleinen van de genderkloof. Aan het tussentijds beëindigen van de projecten liggen diverse redenen ten grondslag. Deze redenen hebben betrekking op de zwaarte van de financiële en administratieve verplichtingen die EQUAL met zich mee brengen en op het onvoldoende in staat zijn de beoogde doelgroep te bereiken. Het project *Women's Care - Breaking through the glass ceiling* bijvoorbeeld was gericht op doorbreken van het glazen plafond van verpleegkundigen op HBO-niveau, terwijl er meer behoefte bleek te zijn aan het vergroten van de mogelijkheden van verpleegkundigen op MBO-niveau.



4.2 Kanttekeningen bij het selectieproces

De presentatie van de resultaten heeft betrekking op de periode juni 2005 - september 2007. De projecten verkeerden toen in de eindfase. Niet alle resultaten waren daardoor zichtbaar en meetbaar. Zeker bij projecten gericht op cultuurverandering of op langere termijn verandering waren concreet meetbare resultaten niet altijd voorhanden. Een voorbeeld hiervan is het project *Zina* van De Balie. Dit richt zich op de bewustwording van Islamitische vrouwen met als uiteindelijk doel meer zelfstandigheid en een betere arbeidsmarktpositie. Of de activiteiten die binnen *Zina* zijn uitgevoerd op termijn tot een hogere arbeidsparticipatie leiden, was niet meetbaar binnen de projectperiode.

Ondanks deze beperkingen zijn er voldoende bronnen beschikbaar om *good practices* te selecteren. De inleiding bevat een opsomming van de gebruikte bronnen.

4.3

Criteria

Op basis van de EQUAL-doelstelling heeft het NTN Gelijke Kansen in 2006 gekozen voor de volgende omschrijving van *good practices*:

'Inzichten, ontwerpen, gebruiken en bekwaamheden die in het project zijn opgedaan en die zich lenen voor disseminatie en vertaling in beleid (mainstreaming). De good practices kunnen zijn vastgelegd in concrete producten zoals handleidingen, toetsen, specifieke informatie, websites, video's en ander materiaal.

Op basis van dit criterium is in drie tussenrapportages (mei 2006, november 2006 en mei 2007) gesproken over potentiële en veelbelovende *good practices*.

Ten behoeve van het eindrapport is deze omschrijving aangevuld met enkele criteria die het NTN Leren en Werken ontwikkelde om 'potentiële parels' aan te kunnen wijzen. Ook is gewerkt met de maatstaven van het Agentschap van het Ministerie SZW voor de projectenschouw, een evaluatie van alle projecten op het terrein van gelijke kansen.

Dit alles leidde tot een lijst met zeven criteria die voor het eindrapport zijn gebruikt. Ieder project is beoordeeld op de volgende punten:

- 1) Is het project vernieuwend geweest?
- 2) Werkt het project aan een arbeidsmarktprobleem?
- 3) Worden de gewenste producten en resultaten gerealiseerd?
- 4) Werkt de oplossing?
- 5) Is de oplossing overdraagbaar?
- 6) Lenen de inzichten zich voor mainstreaming?
- 7) Kosten/baten analyse

Het eerste en zesde criterium hebben het zwaarste gewogen omdat deze het nauwste aansluiten bij de doelstellingen van het EQUAL-programma.



5 Good practices

De geselecteerde good practices hebben betrekking op de twee subthema's van het aandachtsgebied gelijke kansen: de combinatie arbeid en zorg en het verkleinen van de genderkloof. Daarnaast wordt ingegaan op de meerwaarde van transnationaliteit en gendermainstreaming.

Vijf projecten hebben in de afgelopen twee jaar duidelijk laten zien dat zij vernieuwend bezig zijn en resultaten boeken die verdere mainstreaming behoeven. Deze projecten worden hier nader uitgelicht. Het NTN wil er met nadruk op wijzen dat enkele projecten die in dit rapport niet aan de orde komen, wél succesvol zijn uitgevoerd, maar niet vernieuwend genoeg waren om hier besproken te worden. Voor een aantal andere projecten geldt dat op het moment van het schrijven van dit rapport nog onvoldoende zicht was op de te verwachten resultaten. Tenslotte zijn er experimenten geweest die minder opleveren dan verwacht. Dit is vanwege bijvoorbeeld te hoge verwachtingen van de doelgroep of concurrentie met andere instellingen om deelnemers. Ook dit zijn relevante ervaringen die hier worden beschreven.

5.1 Combinatie arbeid - zorg

Het kabinet vindt het belangrijk om de economische zelfstandigheid van vrouwen te bevorderen. Daarvoor is niet alleen arbeidsparticipatie van vrouwen nodig, maar ook zorgparticipatie van mannen. Hiervoor is het noodzakelijk om obstakels uit de weg te ruimen die de keuzevrijheid om arbeid en zorg te combineren in de weg staan. Een aantal projecten heeft hier een concrete bijdrage aan geleverd.

Mantelzorg

De verouderende samenleving, nieuwe wetgeving en de vermaatschappelijking van de zorg leiden tot een groter beroep op mantelzorg. Dit betekent dat meer werknemers betaalde arbeid moeten gaan combineren met mantelzorg. Nu al is een op de acht werknemers tevens mantelzorger. Het bestaande beleid op het gebied van de combinatie arbeid en zorg richt zich sterk op de zorg voor (kleine) kinderen. Vanwege de eerder genoemde ontwikkelingen is het noodzakelijk om het beleid te vernieuwen. Het is daarbij van groot belang om vanuit een genderperspectief te werken. Immers, meer vrouwen dan mannen verrichten mantelzorg en vrouwen hebben gemiddeld een slechtere positie op de arbeidsmarkt. Speciale aandacht verdienen allochtone vrouwen; op hun wordt bovengemiddeld vaak een beroep gedaan.



Het inzicht dat het werken aan en denken over de combinatie arbeid-zorg vernieuwd en verbreed moet worden met aandacht voor mantelzorg, is de winst van het project *Op weg naar een mantelzorgvriendelijke organisatiecultuur*. Het project heeft - met een bescheiden budget - laten zien dat begonnen moet worden op het niveau van de individuele werknemer en de organisatie. Er zijn veel werknemers die er zich niet van bewust zijn dat ze ook mantelzorger zijn. Veel werkgevers realiseren zich onvoldoende dat er in hun bedrijf mantelzorgers werken. Daarom begint aandacht voor de combinatie arbeid-mantelzorg bij bewustwording. Het project heeft een voorlichtingscampagne met *factsheets*, posters, filmpjes, e-cards etc. opgezet. Voor werkgevers is onder andere een thermometer ontwikkeld om te testen hoe mantelzorgvriendelijk de organisatie is. Alle materialen zullen in een *toolkit* worden verzameld.

Om de problematiek op (landelijk) niveau in het beleid te verankeren, voeren de betrokken projectorganisaties overleg met politici en ministeries. In de door het NTN georganiseerde bijeenkomst met staatssecretaris Bussemaker, vertegenwoordigers van werkgevers en werknemersorganisaties en experts, is verder gesproken over de inbedding in het beleid. Het project heeft landelijke publiciteit vergaard door bijdragen aan televisieprogramma's en dagbladen.

(Re-)integratie vrouwelijke (ex)gedetineerden

Wereldwijd is 7% van de gedetineerden vrouw. De huidige re-integratiemethodieken voor gedetineerden zijn dan ook meestal gericht op mannelijke gedetineerden. Voor vrouwelijke gedetineerden werken deze trajecten vaak niet, mede omdat het overgrote deel van de vrouwelijke gevangenen (70%) een kind heeft. Dit inzicht vraagt om een genderspecifieke aanpak. Deze is binnen het EQUAL project *Toekomst in Balans* gerealiseerd en breed uitgedragen. Wat dit project onder meer bijzonder maakt is het feit dat het binnen Europa een voortrekkersrol heeft gespeeld.

Belangrijke elementen uit de aanpak zijn het opzetten van integrale samenwerkingsverbanden en veiligheidshuizen. Producten uit dit project, zoals een boekje voor kinderen van gedetineerde moeders, hebben in vertaling hun weg door heel Europa gevonden. Het Ministerie van Justitie en het Programmaministerie voor Jeugd en Gezin vinden met name de aanpak van de moeder-kind problematiek dermate waardevol dat financiering hiervan in 2008 doorloopt met het uitzicht op mainstreaming in het reguliere justitiebeleid.

Lessen uit de praktijk: arbeidsmarkttoeleiding of empowerment?

Een aantal projecten dat met name laag opgeleide allochtone vrouwen naar de arbeidsmarkt toe wil leiden werkt aan een concreet arbeidsmarktprobleem, maar is onvoldoende in staat gebleken een innovatieve werkwijze te realiseren. (Re-)integratietrajecten voor deze groep zijn kostbaar en hebben uiteindelijk een laag rendement. Er is een grote kloof tussen wat de doelgroep te bieden heeft en de vraag van werkgevers. Empowerment, maatwerk en begeleiding zijn nodig om de doelgroep voor te bereiden op toeleiding naar de arbeidsmarkt. Niet alleen is het moeilijk om de doelgroep te bereiken, ook concurreren (re-)integratiebedrijven om cursisten.

Een ander knelpunt is het vinden van stageplaatsen voor de doelgroep. Er zijn diverse netwerkbijeenkomsten georganiseerd waaruit interesse voor de doelgroep sprak, maar het daadwerkelijk openen van deuren bleef achterwege. Binnen de gemeentelijke aanbestedingstrajecten kunnen de projecten nauwelijks overleven vanwege wederom de concurrentie. Een opvallend probleem vormen vrouwen die geen uitkering genieten en/of een partner hebben zonder uitkering. Deze vrouwen kunnen hierdoor niet altijd in aanmerking komen voor gesubsidieerde trajecten waardoor de projecten cursisten mislopen. Het verdient daarom aanbeveling de toeleiding naar de arbeidsmarkt van niet-uitkeringsgerechtigden actiever ter hand te nemen.

Om overspannen en onrealistische verwachtingen te voorkomen moet een duidelijker onderscheid worden gemaakt tussen projecten gericht op toeleiding naar de arbeidsmarkt en projecten gericht op empowerment van deelnemers.

5.2 Verkleinen genderkloof

Een aantal projecten heeft zich gericht op het verkleinen van de horizontale en verticale segregatie op de arbeidsmarkt, de zogenaamde genderkloof. Bij de verticale segregatie, oftewel het glazen plafond, gaat het om de minder zichtbare mechanismen die de doorstroming van vrouwen naar hogere functies bemoeilijken. Deze kunnen liggen in zaken als werving, selectie en loopbaanbegeleiding, het beeld van een goede leidinggevende en in de bedrijfscultuur. Daarnaast is er sprake van een concentratie van vrouwen en mannen in verschillende sectoren en beroepen. Een laatste aspect van de genderkloof betreft de ongerechtvaardigde en omvangrijke beloningsverschillen tussen mannen en vrouwen.

Succes dankzij een combinatie van factoren

Een aantal projecten is er in geslaagd goede resultaten te boeken omdat zij aan een aantal met elkaar samenhangende voorwaarden voldoen. Het is een combinatie van factoren die enerzijds op de projectuitvoerder betrekking heeft en anderzijds op het beroepsveld.

Voor de projectuitvoerder gelden de volgende criteria:

- Gezaghebbendheid gebaseerd op *past performance*, gender expertise en kennis van het terrein. Dit criterium is van groot belang.
- Werken binnen sterke samenwerkingsverbanden waarin de belangrijkste spelers in het veld vertegenwoordigd zijn.
- De projectuitvoerder is in staat om kwalitatief hoogwaardige producten te ontwikkelen en te verspreiden. De producten spreken de doelgroep aan.
- De projectuitvoerder benadert gericht relevante beleidsmakers.
- Het project benut internationale samenwerking.

Voor het beroepsveld gelden de volgende criteria:

- Het beroepsveld begint de noodzaak te zien om meer vrouwen toe te laten vanwege te verwachten tekorten op de arbeidsmarkt en of ziet de meerwaarde van diversiteit. Dit is belangrijk omdat het verkleinen van de genderkloof raakt aan gevestigde belangen: posities van mannelijke werknemers bijvoorbeeld of het imago van een beroep.
- Er zijn geen fysieke eisen die de toegang tot het beroep ernstig kunnen bemoeilijken.

De projecten *Genderforce* (defensie), *Ict-STER* en *Participatie van vrouwen als prioriteit voor wetenschap* voldoen aan al deze criteria en kunnen daarom sterk opereren. Het project gericht op het doorbreken van de genderkloof bij de brandweer voldoet aan bijna alle genoemde criteria maar heeft te maken met de fysieke eisen die gesteld worden aan brandweerlieden. In- en doorstroom van vrouwen blijven hierdoor moeilijk. Het is onbespreekbaar om aan de fysieke toegangseisen te tornen of ze überhaupt tegen het licht te houden. Onderlinge verschillen tussen de korpsen spelen hierbij ook een rol. Aanvullende acties vanuit het Ministerie van BZK zijn dan ook dringend nodig om een doorbraak te realiseren. Het project gericht op het verkleinen van de genderloonkloof in de agrarische sector voldoet eveneens aan de meeste voorwaarden voor succes. Vanwege een verlate start was op het moment van het vaststellen van het rapport nog niet duidelijk of de gewenste resultaten ook bereikt zouden kunnen worden.

Hieronder worden de projecten gericht op het verkleinen van de genderkloof binnen de ICT, defensie en de wetenschap toegelicht.

ICT

De participatie van vrouwen in ICT beroepen bedraagt nog geen 10%. Het percentage vrouwelijke ICT-studenten is nog lager. Zonder maatregelen zullen hierin geen verbeteringen komen. Daarom heeft de VHTO, landelijk expertisebureau meisjes/vrouwen en bèta/techniek binnen EQUAL het project *Ict-STER* opgezet om meisjes en vrouwen meer bij ICT-opleidingen en beroepen te betrekken. Wat het project vernieuwend maakt is dat nog nooit eerder in Nederland een zo breed samengestelde groep betrokken is geweest bij een gerichte en longitudinale aanpak van dit

probleem. Het ontwikkelingspartnerschap bestaat uit onderwijsinstellingen, belangenorganisaties, docentenopleiders, beroepsverenigingen, netwerken, expertisebureaus en bedrijven. Op deze schaal, in een dergelijk samenhangend geheel en vanuit het perspectief van genderinclusiviteit van alle ICT opleidingen is nog nooit eerder een project voor deze sector opgezet. De VHTO is hiertoe in staat geweest dankzij haar (gender) expertise, haar netwerken en haar gezag. Het project *Ict-STER* heeft kunnen profiteren van de jarenlange investeringen op dit terrein door de VHTO.

Omdat zoveel partijen betrokken zijn bij het project, kan een integrale aanpak in plaats van een ad hoc projectenaanpak gerealiseerd worden. *Ict-STER* kent een ketenaanpak. Acties starten in het primair onderwijs en in de basisvorming en lopen door tot en met de intrede op de arbeidsmarkt. De combinatie van specifiek beleid en gendermainstreaming vormt een ander sterk punt van dit project.

Het project heeft veel meisjes en vrouwen bereikt met veel losse instrumenten en producten die goed overdraagbaar zijn. Er zijn verschillende bijeenkomsten geweest zoals een studium generale *Girls can play the game!*. Er is aansprekend materiaal ontwikkeld dat aansluit bij de doelgroep waarbij gebruik is gemaakt van nieuwe media. Een voorbeeld is de databank met bijna 600 rolmodellen www.spiegelbeeld.net.

Defensie

Het project *Genderforce* (Ministerie van Defensie) richt zich op vier aspecten: gendermainstreaming, gender evenwicht, het aanbrengen van een genderperspectief in vredesoperaties en een betere verankering van gender in opleidingen en trainingen. Binnen diverse geledingen van de krijgsmacht wordt aandacht voor de positie van vrouwen gevraagd. Het project heeft een sterk netwerk opgezet om resultaten verder te verspreiden en verankeren. Omdat het project zich ook richt op vredesmissies, krijgt de Nederlandse aanpak aandacht van diverse andere landen. Het project is zowel door minister de Geus als door vertegenwoordigers van de Europese Commissie bezocht.

In het kader van het project zijn onder meer train de trainer programma's opgesteld en zijn activiteiten ondernomen om gender beter in de organisatie in te bedden (richtlijnen, aandacht voor gender in briefings en debriefings en voortgangsrapportages). Verder hebben expert meetings plaatsgevonden, is een checklist gender opgesteld en zijn studiedagen en publicaties aan het thema gewijd. Binnen het beroepsveld begint duidelijker zichtbaar te worden dat diversiteit loont en dat gemengde (v/m) vredesmissies een meerwaarde hebben. Zo is het probleemoplossend vermogen van meer divers samengestelde teams groter. Om bijvoorbeeld in contact te komen met de vrouwelijke bevolking in Afghanistan is het belangrijk om vrouwen in een missie op te nemen.

Wetenschap

Mede dankzij de inspanningen van het project is het gelukt om de ondervertegenwoordiging van vrouwen stevig op de agenda van het wetenschapsbedrijf te zetten. Het project heeft deze thematiek met een bescheiden budget onder de aandacht gebracht van relevante besluitvormers en beleidsmakers, inclusief de minister van OCW. Het project, opgezet door het Centrum voor Gender en Diversiteit van de Universiteit Maastricht, heeft initiatieven, personen en organisaties verenigd waardoor beter gebruik kan worden gemaakt van aanwezige expertise. De bundeling heeft ook de lobby mogelijkheden versterkt en de uitstraling vergroot.

Het project heeft nieuwe argumenten ingezet om besluitvormers te overtuigen. Kennis en bewustwording over feiten en cijfers zijn allereerst nodig. Hier heeft het project veel aandacht aan besteed. Nieuw is dat gebruik is gemaakt van het business case argument om universitaire bestuurders te laten zien dat diversiteit loont. Het project heeft hiertoe eigen onderzoek opgezet. Ook legt het project een koppeling met de Lissabon agenda. Zonder specifieke beleidsmaatregelen wordt de norm van 25% vrouwelijke hoogleraren in 2010 niet gehaald.

Gerealiseerde producten zijn onder meer een website, posters, een monitor vrouwelijke hoogleraren, een inventarisatie van good practices, workshops, trainingen en themabijeenkomsten. De disseminatie vindt plaats door het verspreiden van de producten onder relevante partijen. Er blijkt veel aandacht te zijn voor de monitor vrouwelijke hoogleraren. Het Ministerie van OCW heeft inmiddels een startsubsidie toegekend om de website van het project om te vormen tot een portal website waarin kennis en expertise over gender en wetenschap verzameld wordt en toegankelijk wordt gemaakt.



5.3 Meerwaarde transnationaliteit

Het NTN heeft de indruk dat gelijke kansen projecten baat hebben bij het transnationale karakter van EQUAL². Het NTN zou hier graag meer onderzoek naar willen laten verrichten. Een indruk van de meerwaarde van transnationaliteit is verkregen tijdens de werkconferentie die het NTN in oktober 2006 voor alle projecten gelijke kansen heeft georganiseerd.

Deze bijeenkomst maakte duidelijk dat het voor transnationale samenwerking veel uitmaakt of projecten al eerder aan EQUAL hebben deelgenomen. De koudwatervrees is dan weg en er zijn vaak praktische en creatieve oplossingen gevonden om met cultuurverschillen om te gaan. Positieve kanten van de transnationale samenwerking zijn volgens de projecten de versterking van netwerken, de vergroting van kennis en inzichten en het opdoen van inspiratie. Projectleiders merken op dat we in Nederland nogal eens geneigd zijn ons licht onder de korenmaat te laten schijnen. In het buitenland is men vaak beter in het organiseren van publiciteit en daar kunnen wij de kunst van af kijken.

De meerwaarde van transnationale samenwerking blijkt uit het project *Kiezen voor je leven*. Dit wil jongeren laten reflecteren op belangrijke keuzes in hun leven met behulp van nieuwe media. Via de Engelse projectpartner is kennis gemaakt met de methodiek van *digitales*, zeer korte filmpjes die jongeren zelf maken. Met deze methodiek is door *Kiezen voor je leven* in Nederland ervaring opgedaan. Twee projecten blijken goed in staat te zijn hun vernieuwende inzichten en producten in een Europese context te plaatsen: het mantelzorgproject en het project voor (ex)gedetineerden.

² Zie bijvoorbeeld José Gravesteyn e.a., *Gelijk in arbeid door vernieuwend beleid. Tweede mid-termevaluatie van het EQUAL-programma* (SEOR, Rotterdam 2005). De informatie is verder gebaseerd op mondelinge mededelingen van prof. dr. Joop Schippers.

De werkwijze van dit laatste project is uniek in Europa. Het boekje *Mum in prison* heeft inmiddels zijn weg gevonden in Europa. Een organisatie als de VHTO, landelijk expertisebureau meisjes/vrouwen en bèta/techniek constateert dat ze veel baat heeft van haar 25-jarige (Europese) expertise op het gebied van vrouwen en techniek. Dit maakt haar een solide partner. Vergelijkbare organisaties in andere landen zijn vaak vluchtiger van karakter. Langdurig investeren in Europese samenwerking heeft hier zijn vruchten afgeworpen.

5.4 Gendermainstreaming

Gender is een relatief nieuw begrip waar niet iedere beleidsmaker al goed mee kan werken. Te gemakkelijk wordt 'Gender' soms synoniem gesteld met 'vrouwen' of het werken aan gelijke kansen voor vrouwen. Gender gaat echter zowel over vrouwen en vrouwelijkheid als over mannen en mannelijkheid. Om gendergelijkheid te bereiken is op sommige terreinen specifieke aandacht nodig voor vrouwen, maar op andere momenten voor mannen.

Het begrip gendermainstreaming is overgenomen uit het internationale circuit. Vrij vertaald betekent rekening houden met relevante verschillen tussen mannen en vrouwen zodat een kwaliteitsverbetering van het beleid tot stand komt. Niet alleen de kwaliteit, maar ook de effectiviteit van het beleid verbetert hierdoor.³

Het NTN Gelijke Kansen heeft een aantal projecten in portefeuille dat zich richt op de positie van bepaalde groepen vrouwen. De vraag of de resultaten van deze projecten overdraagbaar zijn voor mannen moet ontkennend worden beantwoord. Het gaat bij deze projecten juist om de achtergestelde positie van vrouwen op bepaalde terreinen en gericht op het verkleinen van de genderkloof. Dat neemt niet weg dat het verbeteren van de posities van vrouwen op de arbeidsmarkt raakt aan (de belangen van bepaalde groepen) mannen. Wil beleid succesvol zijn om bijvoorbeeld meer vrouwen bij de brandweer te laten werken, dan is het nodig het masculiene karakter van een organisatie te veranderen. In het wetenschapsbedrijf is bijvoorbeeld de vraag aan de orde waarom mannen de kwaliteiten van vrouwelijke onderzoekers niet altijd voldoende herkennen. Niet de ambitie van vrouwen vormt dan het probleem, maar het onderscheidend vermogen van mannen.

Hier treedt ook de vraag op hoe ver beleid in de privé-sfeer mag ingrijpen. Om laagopgeleide allochtone vrouwen te interesseren voor arbeidsmarkttrajecten is binnen een project ook aandacht geweest voor hun mannelijke partners. Deze betrokkenheid bij de privé-sfeer gaat het NTN Gelijke Kansen te ver. Werkgevers zouden bovendien van deze aanpak kunnen 'leren' dat ze allochtone vrouwen moeten vragen of hun partner toestemming geeft voor bijvoorbeeld een sollicitatie. Dit kan bijzonder negatief uitpakken voor andere (allochtone) vrouwen.



3 Gender Mainstreaming. Een strategie voor kwaliteitsverbetering, (Ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid, Den Haag 2001).

Algemeen beleid heeft soms correctie en moet meer genderspecifiek worden gemaakt. Gendermainstreaming kan hier een belangrijke functie vervullen. Dit blijkt bijvoorbeeld uit het project voor (ex) gedetineerden. Door aandacht te besteden aan verschillen tussen vrouwelijke en mannelijke gedetineerden wordt beleid meer effectief. Een wet als de Wet maatschappelijke ondersteuning is in principe genderneutraal, maar in zijn effecten genderspecifiek. De groeiende vraag naar mantelzorg zal vooral op de schouders van vrouwen terecht komen; de groep die toch al de slechtste arbeidsmarktpositie bekleedt. Dit vraagt aandacht bij de ontwikkeling van nieuw arbeid-zorgbeleid.

Tenslotte wordt in dit rapport vrijwel uitsluitend over sekseverschillen gesproken en niet over de diversiteit binnen groepen vrouwen en mannen. De projecten bieden hiervoor te weinig aanknopingspunten.

6 Beleidsaanbevelingen voor de overheid

Uit de projecten zijn de volgende beleidsaanbevelingen voor de diverse overheidsdepartementen gededuceerd:

Ministerie van SZW

1. Maak een duidelijker onderscheid tussen projecten die daadwerkelijk gericht zijn op toeleiding naar de arbeidsmarkt en projecten gericht op empowerment van deelnemers.
2. De toeleiding naar de arbeidsmarkt van NUG'ers (de niet uitkeringsgerechtigden) moet actiever worden aangepakt.

Ministerie van OCW

3. Er dient een Kenniscentrum gender en wetenschap te worden gevestigd. Een Kenniscentrum met gezag in het veld is nodig om de opgebouwde expertise en netwerken vast te houden. Genderexpertise binnen de wetenschapsorganisaties is sterk verbrokkeld en in veel gevallen (niet) meer aanwezig. Een *outreaching team* van genderexperts dat vanuit het Kenniscentrum opereert ten dienste van alle wetenschapsinstellingen is een middel om de kennis te verspreiden en binnen de organisaties toe te passen en te integreren. Een meerjarige investering in een bundeling van kennis en contacten is nodig om de genderkloof in het wetenschapsbedrijf verder te verkleinen.
4. Integreer aandacht voor de combinatie mantelzorg-betaalde arbeid in het nieuwe emancipatiebeleid.

Ministerie van BZK

5. Het diversiteitsbeleid bij de brandweer moet hoog op de beleidsagenda. Het Ministerie van BZK moet richtlijnen en targets vaststellen op het gebied van diversiteit bij de brandweer.

Ministerie van VWS en SZW

6. Oprichting van een Taskforce mantelzorg en arbeid. Deze Taskforce is nodig om aandacht voor de werkende mantelzorger te vergroten en voorstellen te ontwikkelen voor werkgevers en werknemers voor de aanpak van knelpunten. Gebruik kan worden gemaakt van ervaringen van het EQUAL-project *mantelzorg@work* en ervaringen in Groot-Brittannië (*Care for Work*) en IJsland. Om goede vergelijkingen van onderzoekscijfers op het terrein van mantelzorg te kunnen maken, moeten de ministeries afspraken maken over de te hanteren definities en eenduidige definities hanteren. Verdere aandachtspunten zijn de verspreiding van het concept Mantelzorgmakelaar, de kosten van ziekteverzuim en grijs verzuim als gevolg van overbelasting door de combinatie mantelzorg-werk en onderzoek naar de mogelijkheden van ICT. De Taskforce bestaat uit vertegenwoordigers van ministeries, werkgeversorganisaties, werknemersorganisaties, de VNG alsmede onafhankelijke experts.
7. Bevordering van initiatieven ten behoeve van de doorgroei van medewerkers in de zorg. Dit moet zowel op HBO-als op MBO-niveau gebeuren.

Ministerie van Defensie

8. Er zijn goede aanzetten gedaan om gender in het defensiebeleid te verankeren. Het is nu zaak te zorgen voor een krachtige voortzetting van dit proces.

Alle departementen

9. EQUAL-projecten hebben aan zeer strenge regels moeten voldoen hetgeen een zeer hoge administratieve druk met zich heeft meegebracht. Om de administratieve lastendruk te verminderen kunnen projectaanvragers beter ondersteund worden bij bijvoorbeeld het maken van begrotingen.
10. Projecten die tegelijkertijd experimenteel moeten zijn én zeer strenge regels in acht moeten nemen werken binnen een gecompliceerd spanningsveld. Geef vernieuwende experimenten daarom de ruimte en het vertrouwen om binnen kaders risico's te nemen en eigen verantwoordelijkheid te dragen.

11. Alle departementen moeten onderzoeken hoe ze resultaten uit EQUAL-projecten kunnen verspreiden. Bijvoorbeeld door de promotie van producten tijdens beurzen.
12. Erkend moet worden dat gender een expertiseveld is. Projecten die goed in staat zijn de genderkloof te verkleinen, beschikken over die deskundigheid. Binnen departementen moet meer kennis over gender opgebouwd worden. Dit vereist lange termijn investeringen, niet alleen binnen ministeries, maar ook in netwerken, kenniscentra en andere organisaties.

Bijlage I: overzicht toegekende projecten

Titel project en korte omschrijving	Nummer	Aanvrager	Website
Combinatie arbeid en zorg			
<i>Kiezen voor je leven</i> Bevordering media-educatie om jongeren te empoweren bij het maken van keuzes in hun levensloop.	2004/EQG/0001	Mira Media	www.kiezenvoorjeleven.nl www.digi-tales.org
<i>Bedrijven in Balans, een web naar zorgeloos werken</i> Stimuleren aanpassen personeelsbeleid en arbeidsorganisaties ten behoeve van taakcombineerders.	2004/EQG/0002	Stichting Bedrijven Ontwikkelpunt	
<i>Op weg naar een mantelzorgvriendelijke organisatiecultuur</i>	2004/EQG/0004	QIDOS	www.werkenmantelzorg.nl www.qidos.nl
<i>Toekomst in Balans, een nieuwe uitdaging</i> Project levert bijdrage aan de opvang en re-integratie van (ex-)gedetineerde vrouwen.	2004/EQG/0009	DJI Utrecht	www.dji.nl
<i>Ongekend talent</i> Bevorderen arbeidsparticipatie allochtone vrouwen in Zuidelijk Noord-Holland.	2004/EQG/0010	EcoSol BV	www.ongekend-talent.nl
Verkleinen genderkloof			
<i>Women's Care. Breaking through the glass ceiling</i> Doorbreken glazen plafond voor vrouwelijke verpleegkundigen. Dit project is voortijdig geëindigd.	2004/EQH/0001	High Select BV	
<i>Brandweer van Binnen naar Buiten</i>	2004/EQH/0004	Van Doorne Huisjes en partners	www.brandweervanbinnen-naarbuiten.nl
<i>Genderforce</i> Project gericht op verkleinen horizontale en verticale segregatie bij het Ministerie van Defensie.	2004/EQH/0005	Ministerie van Defensie	www.mindef.nl
<i>Doorstroming, diversiteit en levensloop</i> Project heeft zich teruggetrokken.	2004/EQH/0007	Ministerie van SZW	
<i>De glazen muur</i> Project gericht op het doorbreken van horizontale beroepensegregatie.	2004/EQH/0008	Ministerie van SZW	www.glazenmuur.nl
<i>ZMV-vrouwen aan het werk</i>	2004/EQH/0010	Stichting Helpdesk Allochtonen	www.vrouwenaanhewerk.eu www.helpdesk-allochtonen.nl
<i>Zina</i> Project wil bewustwording Islamitische vrouw stimuleren.	2004/EQH/0012	De Balie	www.zinaplatform.nl
<i>Ict-STER, gezamenlijke actie voor meisjes en ict</i>	2004/EQH/0013	VHTO, landelijk expertisebureau meisjes/vrouwen en bèta/techniek	www.ictster.nl
<i>Participatie van vrouwen als prioriteit voor wetenschap</i>	2004/EQH/0014	Universiteit Maastricht	www.participatiealsprioriteit.nl en www.priorityforparticipation.org
<i>Dicht de Loonkloof</i> Project voortijdig beëindigd.	2004/EQH/0016	Stichting Loonwijzer	
<i>Je verdiende loon</i> Het project richt zich op de financiële positie van de meewerkende partner en meewerkende ondernemer in de agrarische sector en de binnenvaart.	2004/EQH/0017	Land- en Tuinbouworganisatie Nederland	www.jeverdiendeloan.nl

Bijlage II: Samenstelling NTN Gelijke Kansen mei 2005 - december 2007

Naam	Organisatie
Nezos Demirel voorzitter	Topview BV / De Unie
Marije Beens Beleidsambassadeur (tot 1 november 2006)	Ministerie van SZW
Manja Hopmans Beleidsambassadeur (1 november 2006 - 3 april 2007)	Ministerie van SZW
Marijke Koning Beleidsambassadeur (vanaf 1 april 2007)	Ministerie van SZW
Anita Blom (tot 3 april 2007)	Ministerie van SZW
Hannie Dijkhuizen (vanaf 3 april 2007)	Zelfstandig consultant, oud-Tweede Kamerlid
Martin Heekelaar	Divosa
Guusje Dolsma	VNO-NCW
Ton Janush (vanaf 1 april 2007)	Ministerie van SZW
Willemien Ruygrok	E-quality. Kenniscentrum voor emancipatie, gezin en diversiteit
Joop Schippers	Universiteit Utrecht
Jessica Tissink	MBO-raad

Advisering en ondersteuning NTN:

Margit van der Steen, extern adviseur, AETAS Bureau voor leeftijdsvraagstukken, gender en diversiteit

Yvonne Mos, consultant Agentschap SZW

Bijlage III: Overzicht belangrijkste activiteiten NTN Gelijke Kansen

Datum	Activiteit
September 2005 September 2007	Individuele NTN-leden hebben projecten bezocht en deze op diverse manieren ondersteund met advies en/of door hun in contact te brengen met relevante personen en instellingen.
September 2005- september 2007	Dertien NTN-vergaderingen van twee uur waarin aan bod zijn gekomen: * samenstelling NTN, toedeling projecten aan NTN-leden * voortgang projecten, opstellen criteria good practices * vaststellen werkplan, tussenrapportages en eindrapportage * voorbereiden van en evalueren activiteiten ter ondersteuning van de projecten Zes maal heeft een projectleider een projectpresentatie verzorgd tijdens de NTN-vergaderingen; drie maal heeft het NTN vergaderd bij een project in huis. Van alle vergaderingen zijn verslagen gemaakt.
September 2005 - september 2007	Deelname aan vier voorzittersoverleggen en vijf overleggen t.b.v. externe adviseurs. Naar aanleiding van het voorzittersoverleg in oktober 2005 is een brief aan de Tweede Kamer opgesteld met aanbevelingen op basis van de resultaten van de eerste tranche.
24 september 2005	Afsluiting tranche een tijdens <i>Women Inc.</i> Presentatie eindrapport eerste tranche aan minister de Geus. Debat over aanpak genderbeleid bij de brandweer, het leger en de politie.
Oktober	Opstellen werkplan
6 oktober 2005	Startbijeenkomst tweede tranche Workshop voor projecten gelijke kansen over gendermainstreaming, samenwerking binnen het OP, transnationale samenwerking en innovatie van de projecten .
14 oktober 2005	<i>Think and drink</i> met beslissers in het hoger onderwijs over de doorbreking van de genderkloof in het hoger onderwijs ten behoeve van project participatie van vrouwen als prioriteit voor wetenschap.
Sinds november 2006	Bijdragen leveren aan website Agentschap over het werk dat gebeurt binnen de pijler gelijke kansen
31 maart 2006	Uitwisselingsbijeenkomst voor projecten gelijke kansen over mainstreaming. Van de bijeenkomst is een verslag gemaakt.
3-4 april 2006	Deelname transnationale bijeenkomst <i>Holding a job, having a life</i> in Tallin door projectleiders en NTN-leden.
Mei 2006	Samenstelling eerste tussenrapportage
28 september 2006	Netwerkontbijt hoe regel je stageplaatsen met vertegenwoordigers werkgeversorganisaties, bedrijfsleven, ROC en MBO-raad, ten behoeve van drie projecten in Noord Holland die werkzaam zijn rond de toeleiding van (allochtone) vrouwen naar de arbeidsmarkt. Van de bijeenkomst is een verslag beschikbaar.
26 oktober 2006	Werkconferentie voor alle projecten gelijke kansen over de do's and don'ts van transnationale samenwerking en kosten-batenanalyses. Van de bijeenkomst is een verslag beschikbaar.
November 2006	Samenstelling tweede tussenrapportage inclusief aangepast activiteitenoverzicht 2007
12 februari 2007	Werkbezoek minister de Geus aan de projecten <i>Genderforce</i> , <i>de Glazen Muur</i> en <i>Ict-STER</i> . (nb: deze activiteit is niet door het NTN zelf georganiseerd)
Februari 2007	Bezoek Europese Commissie aan project <i>Genderforce</i> (nb: deze activiteit is niet door het NTN zelf georganiseerd)
April 2007	Samenstelling derde tussenrapportage
14 juni 2007	Bijeenkomst <i>mantelzorg@work</i> met staatssecretaris Bussemaker, vertegenwoordigers werkgevers- en werknemersorganisaties, ministeries, experts ten behoeve van het mantelzorgproject. Van de bijeenkomst is een verslag beschikbaar.
Juni 2007 December 2007	Betrokken bij voorbereiding Slotmanifestatie tweede tranche EQUAL.
September	Samenstelling en vaststelling eindrapport
Oktober - december 2007	Twee NTN-vergaderingen





Agentschap)SZW

Postbus 93249
2509 AE Den Haag