

Bijlage 1 De positie van vrouwen uit etnische minderheden in Nederland

Bron: SCP-rapportage “ *Emancipatie in Estafette. De positie van vrouwen uit etnische minderheden*”

Om het beleid toe te kunnen spitsen op die groepen die het echt nodig hebben, hebben wij het Sociaal en Cultureel Planbureau (SCP) vorig jaar de opdracht gegeven om een analyse te maken van de groep vrouwen uit etnische minderheden en de groep zo mogelijk in te delen in profielen. Op 24 februari jl. heeft het SCP het rapport “ *Emancipatie in Estafette. De positie van vrouwen uit etnische minderheden*” officieel opgeleverd. U heeft het rapport reeds op 29 januari jl. van de minister van Sociale Zaken en Werkgelegenheid ontvangen.

Het SCP heeft op basis van de criteria ‘opleidingsniveau’, ‘arbeidsparticipatie’ en ‘economische zelfstandigheid’ onderzoek verricht onder vrouwen uit 5 etnische groepen: Turken, Marokkanen, Surinamers, Antillianen en Molukkers (in de leeftijd van 15 tot 65 jaar). Het SCP kwam tot de conclusie dat de helft van de vrouwen uit etnische minderheden kansarm kan worden genoemd: zij zijn laag opgeleid, hebben geen werk en zijn niet economisch zelfstandig. Verder hebben zij weinig contacten met autochtonen en traditionele opvattingen met betrekking tot man-vrouw rollen (Vooral Turkse en Marokkaanse vrouwen uit de eerste generatie en ook de veel jongere huwelijksmigrantes bevinden zich in groten getale in deze kansarme groep. Daarnaast staan alleenstaande moeders van Surinaamse en vooral Antilliaanse herkomst er slecht voor, net als recent naar Nederland gekomen Antilliaanse vrouwen. Ook kan een deel van de tweede generatie Turkse en Marokkaanse vrouwen als kansarm worden getypeerd. Het gaat in totaal om naar schatting 180.000 vrouwen (tussen de 15 en 65 jaar) die in een kansarme positie verkeren.

Dan is er een groep vrouwen die een tussenpositie inneemt. Zij hebben wat betere perspectieven dan de kansarmen; zij hebben werk, maar over het algemeen is dit laaggeschoold werk met weinig perspectieven op promotie en relatief vaak in de vorm van tijdelijke contracten. Een aanzienlijk deel van deze vrouwen verdient zo weinig dat ze niet economisch zelfstandig zijn. Ongeveer een vijfde deel van de Turkse (29.000) en Marokkaanse vrouwen (22.000) en eenderde deel van de Surinaamse (41.000) en Antilliaanse vrouwen (14.000) bevindt zich in deze kwetsbare situatie (in totaal 106.000). Bij Turkse en Marokkaanse vrouwen zijn dit voor een groot deel vrouwen uit de tweede- of tussengeneratie; bij Surinamers en Antillianen zijn alle generaties in deze categorie vertegenwoordigd.

Tenslotte is er sprake van vrouwen uit de minderheden in een succesvolle positie. Ze zijn relatief hoog opgeleid, hebben een goede baan en zijn economisch onafhankelijk. Deze vrouwen kunnen volgens het SCP een voorbeeldfunctie vervullen voor vrouwen die er minder goed voorstaan. Het gaat om ruim eenderde van de Antilliaanse (42.000) en Surinaamse vrouwen (15.000) en ongeveer 10% van de Turkse (12.000) en Marokkaanse (12.000) vrouwen (in totaal 81.000).

Bijlage 2 Het plan van aanpak ten opzichte van het lopende beleid en activiteiten

Binnen het reguliere beleid zijn twee belangrijke pijlers voor de doelgroep te onderscheiden:

1. het inburgeringsbeleid en 2. het arbeidsmarktbeleid.

1. het inburgeringsbeleid:

Uit de Monitor oudkomers blijkt dat in 2003 13.031 vrouwen t.o.v. 4222 mannen zijn gestart met een inburgeringstraject. Daarmee is een ruime meerderheid van de starters aan oudkomerstrajecten vrouw. De meeste vrouwen nemen deel aan opvoedingstrajecten (NT2 + opvoedingsondersteuning) maar zijn ook ten opzichte van mannen overtegenwoordigd bij de toeleidingstrajecten naar werk.

Uit de monitor Nieuwkomers blijkt dat er met 13.273 vrouwen overeenkomsten zijn afgesloten voor het volgen van een inburgeringstraject. 3,8 % van deze groep betreft nieuwkomers met Nederlandse nationaliteit (o.a. Arubaans/Antilliaans). 75,6 % betreft nieuwkomers in het kader van gezinsvorming/hereniging. 17,7 % zijn voormalige asielzoekers. 2,6 % betreft de categorie overige. Het aantal mannen met wie in 2003 een overeenkomst is afgesloten onder nieuwkomers is 9.846¹. Beide monitoren voorzien niet in informatie over specifieke achtergronden van de vrouwen die deelnemen aan inburgeringstrajecten w.b. opleidingsniveau en leeftijd.

In het nieuwe inburgeringsstelsel vormen allochtone vrouwen (oudkomers) die niet of nauwelijks participeren in de maatschappij een prioritaire doelgroep. Het kabinet acht het van een zeer groot maatschappelijk belang dat deze groep vrouwen actief worden ondersteund bij het leren van Nederlands en het opdoen van kennis van de Nederlandse samenleving. De effecten van deze trajecten vertalen zich voor deze groep naar verwachting niet alleen in meer mogelijkheden op de (betaalde) arbeidsmarkt, maar doorgaans ook in betere onderwijs perspectieven voor hun kinderen. Gemeenten zullen daarom de (financiële) mogelijkheden krijgen om deze vrouwen een traject aan te bieden, en voort te gaan op de reeds ingeslagen weg met de oudkomerstrajecten. Wel wordt, om betere resultaten te bereiken ten opzichte van de huidige situatie, uitgegaan van een inburgeringsplicht, en centraal vastgestelde examenniveaus.

2. het arbeidsmarktbeleid

De doelstelling van het kabinet is om de arbeidsparticipatie van vrouwen te verhogen van 51 procent in 1999 tot 65 procent in 2010. Een belangrijke bijdrage hiervoor kan worden geleverd door verhoging van de deelname van herintredende vrouwen (uit etnische minderheidsgroepen) aan betaald werk. Groei van de maatschappelijke participatie, arbeidsdeelname en verbetering van het opleidingsniveau van vrouwen uit etnische minderheidsgroepen en hun doorstoten naar de top, is in de eerste plaats de verantwoordelijkheid van vrouwen en hun omgeving (partner, gezin, familie) zelf. Maar gezien het grote maatschappelijke en economische belang dat ermee gemoeid is, heeft de overheid de taak hen daarin te stimuleren. Het algemene arbeidsmarktbeleid draagt daaraan bij. Dit richt zich op belemmeringen die bij een substantieel deel van de bevolking voorkomen. Voorbeelden zijn de aanpak van de armoedeval en verlofregelingen op grond van de wet Arbeid en Zorg.

Met het advies van de commissie AVEM (maart 2002) is inzicht verkregen in de specifieke belemmeringen van vrouwen uit etnische minderheden om te participeren. Op basis van dit inzicht zijn aanvullende maatregelen genomen zoals beschreven in de kabinetsreactie op de

¹ Dit betreft voorlopige cijfers uit het concept inhoudelijk verslag inburgering nieuwkomers 2003

aanbevelingen van de commissie AVEM (maart 2002), o.a. gericht op het verbeteren van inburgeringsprogramma's, op specifieke voorlichting over kinderopvang en op deskundigheidsbevordering bij de bemiddeling van vrouwen uit etnische minderheidsgroepen.

Het kabinet heeft binnen dit reguliere beleid innovatieve, tijdelijke initiatieven in gang gezet om de participatie van vrouwen een impuls te geven, met aandacht voor specifieke belemmeringen voor vrouwen en meisjes uit etnische minderheden. Het betreft:

De commissie PaVEM

De commissie Participatie Vrouwen uit Etnische Minderheidsgroepen (PaVEM) is in 2003 in het leven geroepen. Concreet werkt de commissie samen met gemeenten aan:

- meer en anderssoortige taaltrainingen voor vrouwen uit etnische minderheidsgroepen, inclusief een vervolg daarop (bijvoorbeeld een stage, een betaalde baan of een duaal traject);
- meer vrouwen uit etnische minderheden aan het werk, in het bijzonder de vrouwen uit fase 1 en 2. En bijzondere aandacht voor tienermoeders en vrouwen uit de WAO;
- het voeren van (lokale) dialogen over het thema integratie.

De Commissie heeft daarnaast een groep succesvolle vrouwen uit etnische minderheidsgroepen geïnstalleerd, die nu reeds op ideële basis actief is bij gemeenten als "participatieteam".

De convenanten herintredende vrouwen

Er worden convenanten afgesloten om de arbeidsparticipatie van herintredende vrouwen te stimuleren, waaronder die van vrouwen uit etnische minderheidsgroepen. Overwegend op regionale schaal, afspraken gemaakt tussen werkgevers, CWI en gemeenten om effectief vrouwen aan betaald werk te helpen. . Specifiek wordt gestreefd naar minimaal 15% bemiddeling van allochtone herintreedsters door het CWI via de convenantaanpak. Dit percentage wordt ruimschoots gehaald.

Ook de door het kabinet ingestelde Taskforce Jeugdwerkloosheid is relevant. Deze Taskforce is eind oktober 2003 ingesteld door de staatssecretarissen van Sociale Zaken en Werkgelegenheid en Onderwijs, Cultuur en Wetenschap. De doelstelling van de Taskforce is om in vier jaar tijd 40.000 extra jeugdbanen en een sluitende aanpak voor jongeren te realiseren: iedere werkloze jongere binnen zes maanden weer terug op school of aan het werk. Om dit te bereiken stimuleert en faciliteert de Taskforce werkgevers, intermediairs, opleiders en gemeenten om optimaal samen te werken. Ook roept de Taskforce werkgevers op hun vacatures gratis te melden bij de CWI-vestiging in de buurt. Tot en met week 42 heeft het CWI 19103 jongeren naar werk bemiddeld. Dit zijn er 6335 extra ten opzichte van 2003. Daarmee verwacht de Taskforce haar doelstelling voor 2004 (7500 extra jeugdbanen) te realiseren. Op verzoek van de Taskforce houdt het CWI bij hoeveel jongeren uit etnische minderheden bemiddeld worden. Op dit moment zijn hierover nog geen gegevens beschikbaar.