

In dit nummer:

- *De strijd tegen intersectionele discriminatie* pag. 2
- *IsWazWat?* pag. 3
- *Be Equal • Be Different ná 8 juli* pag. 3
- *Staatssecretaris Hoogervorst reageert op advies* pag. 4
- *2e deel advies verschijnt na de zomer* pag. 4
- *Richtlijn Gelijke Behandeling buiten de arbeid* pag. 7
- *Herziening richtlijn 076* pag. 8
- *Uitbreiding Europese Unie* pag. 9
- *Europees Parlement* pag. 9
- *CompaniesCARE: nóg een Europees project* pag. 10
- *Afghaanse organisatie Rawzana* pag. 11
- *Boekbespreking: De actualiteit van diversiteit* pag. 12
- *Column: Roelien Wierstra* pag. 13
- *Kinderopvang: Hoogleraar Tavecchio* pag. 14-15
- *Op naar de top, niet praten maar doen* pag. 16
- *World NGO Forum on Ageing: Older women count* pag. 17-18

Vaste rubrieken:

- *Column: Joan Ferrier* pag. 1
- *Interview: Ellen Sprenger: we mogen best meer stelling nemen* pag. 5-6
- *Signalering* pag. 19-20
- *Diapositief: Maayke Botman* pag. 21

En dan is mei ineens voorbij...

de maand die kwam met verbijsterende gebeurtenissen die ons land schokten, de maand ook van de Tweede Kamer verkiezingen waarna de politieke machtsverhoudingen in Nederland compleet veranderd zijn. Paars is weggevaagd, aan zet zijn nu andere en deels onbekende partijen. Zij zullen de komende jaren het te voeren beleid bepalen. Men is voorvarend van start gegaan: de informatie verloopt snel, knopen worden doorgemaakt, het strategisch beleidsdocument van "niet meer dan één A-4tje" wordt al voorbereid en het zou niet verwonderlijk zijn als, tegen de tijd dat u dit leest, het nieuwe kabinet al op het bordes bij Hare Majesteit verschenen is... Op het bordes zullen ook bewindslieden staan van de politieke nieuwkomer, de Lijst Pim Fortuyn, die slechts vier maanden oud is...

Wat betekenen de gebeurtenissen van mei en hun gevolgen voor ons werkveld?

Welke plaats krijgt emancipatie, wie krijgt in het nieuwe kabinet welke verantwoordelijkheden, hoeveel vrouwelijke ministers en staatssecretarissen komen er....?

Spannende en onzekere tijden in ons land.

Juist in deze tijden blijkt eens te meer het belang van een expertisecentrum dat zich richt op de koppeling van gender en etniciteit. Dit wordt onderstreept door wat er de laatste tijd zoal in de media verschijnt.

Meer dan ooit lijkt het van belang te blijven aangeven dat politiek, overheid en samenleving de plank echt mislaan, zolang men zich niet terdege bewust is van de verschillen in effecten van beleid voor vrouwen en mannen. Meer dan ooit lijkt het van belang te blijven wijzen op de ontwrichtende gevolgen voor onze samenleving als trends in het zogenaamde 'wij'/'zij' denken, worden voortgezet en versterkt, als stereotype doelgroepen en stereotype beelden 'autochtoon'/'allochtoon', 'vrouw'/'man' het denken en handelen beheersen.

Meer dan ooit willen we wijzen op het belang ruimte te geven aan verschillen tussen mensen en oog te hebben voor dwarsverbanden en verbindingen die er zijn tussen mensen die, oppervlakkig gezien, niets met elkaar te maken zouden (kunnen) hebben.

Als geen ander kán E-QUALITY aandacht vragen voor deze zaken, omdat we via de netwerken en relaties die we de afgelopen jaren opgebouwd hebben met tal van organisaties en geledingen in onze samenleving, weten wat er op dit gebied leeft en speelt. Ook via onze drukbezochte website geven mensen ons hun mening, hun visie en inzichten of worden ons heel directe vragen voorgelegd. De onlangs geopende site WAZ (wet arbeid en zorg) waarin ervaringen op gebied van het combineren van arbeid en zorg centraal staan, geeft inzicht in de realiteit van iedere dag van vele mensen aangaande deze zaken.

Slechts op basis van gedegen feitenkennis en oog voor de realiteit van iedere dag kan men komen tot zinvol beleid en een heldere visie op de toekomst. In dit kader markeert de onthulling van het Nationaal Monument Slavernijverleden op 1 juli aanstaande in Amsterdam een bijzonder, historisch en actueel, moment in onze geschiedenis. Het monument, waartoe het initiatief genomen is door verschillende maatschappelijke organisaties, markeert de erkenning door de Nederlandse overheid van het tragische slavernijverleden en het belang dit verleden haar rechtmatige plaats in de geschiedschrijving te geven. Alleen op basis van eerlijke en openlijke erkenning van een gezamenlijk verleden, kan er gewerkt worden aan een werkelijk gezamenlijk heden en naar een gezamenlijke toekomst.

Mei is voorbij maar wat zullen de komende maanden brengen?

E-QUALITY zal in ieder geval de maatschappelijke en politieke ontwikkelingen nauwlettend volgen om vanuit onze expertise het nodige commentaar en bijdragen te kunnen leveren.

Joan Ferrier, directeur E-QUALITY



De strijd tegen intersectionele discriminatie

Op 6 juni vond de expert meeting 'Intersectionele discriminatie. Van theorie naar praktijk' plaats. Deze bijeenkomst vormde de opmaat voor de internationale conferentie die E-QUALITY in november van dit jaar organiseert over het VN-antidiscriminatieverdrag dat ook Nederland in september 2001 in Durban ondertekende. E-QUALITY is samen met het Landelijk Bureau ter bestrijding van rassendiscriminatie verantwoordelijk voor het ngo-implementatietraject in Nederland.

'Allochtonen verdienen nog steeds flink minder', zo kopte laatst de Metro op de voorpagina. Flink minder dan autochtonen ondanks een gelijk opleidingsniveau, aldus het artikel. In NRC Handelsblad stond diezelfde week een artikel met de kop 'Vrouw verdient helft loon man'. Hierin ging het over de inkomensverschillen bij heterostellen. Het blijft dus een kwestie van of/of: óf gender, óf etniciteit. Juist hierdoor zien we zaken over het hoofd, aldus Maayke Botman, beleidsmedewerker bij E-QUALITY, tijdens de expert meeting. De Emancipatiemonitor 2000, zo vervolgde Botman, biedt meer aanknopingspunten rond loongegevens op basis van gender én etniciteit. Hieruit blijkt dat autochtone, witte mannen eenderde meer verdienen dan niet-westerse allochtone vrouwen oftewel zwarte migranten- en vluchtelingen vrouwen. (tabel 5.10, p. 116) Het allergrootste verschil: Turkse vrouwen verdienen gemiddeld in gulden fl.19,76 per uur, autochtone mannen fl.33,45. Deze loonverschillen uitgesplitst naar gender én etniciteit blijven echter onzichtbaar in de krantenartikelen. Met andere woorden, de specifieke problematiek van zmv-vrouwen blijft buiten beeld.

Overwinning

De expert meeting was het begin van een traject waarmee E-QUALITY een Nederlandse invulling geeft aan 'Durban'. In het verdrag dat daar is opgesteld wordt racisme nadrukkelijk beschreven in relatie tot andere discriminatiegronden zoals gender: expliciet wordt gesteld dat racisme andere vormen aanneemt voor vrouwen dan voor mannen. De Noord-Amerikaanse juriste Kimberle Crenshaw introduceerde daarvoor de term 'intersectionele discriminatie'. In Nederland heeft de intersectionele theorie ingang gevonden als 'kruispuntdenken' (Botman et al, Caleidoscopische Visies, 2001). Het is een hele overwinning dat dit gedachtegoed, waar zmv-vrouwen wereldwijd zich al jaren hard voor maken, tot een internationaal verdrag is doorgedrongen. Ook de Nederlandse regering is gebonden aan het verdrag. E-QUALITY buigt zich samen met andere ngo's over de concrete uitvoering ervan in Nederland.

Afzonderlijke gronden

Maar hoe pakken we dat aan? De statistieken spreken voor zich; toch is het moeilijk om met individuele gevallen intersectionele discriminatie te bewijzen. Een van de weinige intersectionele zaken die de Commissie Gelijke Behandeling onderzocht, licht juriste Ellen-Rose Kambel toe tijdens de expert meeting (zie ook: Nemesis, juni 2001). Een Nederlandse vrouw van Nigeriaanse afkomst werd in haar proeftijd als leidinggevende ontslagen. Ze vermoedde dat dit met discriminatie van haar als zwarte vrouw te maken had. Een collega had namelijk gezegd niet onder een zwarte vrouw te willen werken. Juist het feit dat het hier ging om discriminatie van 'ras' (zoals de Algemene Wet Gelijke Behandeling het noemt, AWGB) én geslacht maakte het ingewikkeld. De wet toetst namelijk op afzonderlijke discriminatiegronden

en er was onvoldoende bewijs voor discriminatie op één van deze twee gronden. Van rassendiscriminatie was geen sprake, omdat er bij het bedrijf immers een zwarte man in het magazijn werkte. En van discriminatie op basis van geslacht was evenmin sprake, omdat er tijdenlang een witte vrouw als leidinggevende van het bedrijf in Engeland had gewerkt.

Stropdassen klonen

Surinaamse vrouwen die aan alle functie eisen voldoen maar toch niet worden aangenomen voor een beleidsfunctie, Marokkaanse vrouwen die niet mogen werken met hoofddoek, maar ook Marokkaanse jongens die bij discotheken geweigerd worden aan de deur zijn allemaal voorbeelden van discriminatie die zowel een gender- als een etnische component hebben. Philomena Essed (Universiteit van Amsterdam, Visiting Professor University of California, Irvine) pleitte dan ook voor het veelvuldig laten circuleren van verhalen over alledaagse intersectionele discriminatie.

Ook zetten de deelnemers aan de expert meeting de voor- en nadelen van voorkeursbeleid op een rij. Essed is geen voorstander. Er is immers al een voorkeursbeleid, gericht op het reproduceren van meer van hetzelfde: het herkenbare, het gelijke, de stropdas van de witte man. Dit noemt zij ook wel 'cloning cultures'. De norm van de vanzelfsprekendheid moet je eerder doorbreken met een heldere visie op diversiteit in de organisatie en daarop toegeschreven functie omschrijvingen, aldus Essed. Sommige deelnemers zijn het met haar eens. Anderen zijn voor een streng voorkeursbeleid om de ongelijke aantallen van witte vrouwen en zmv-vrouwen en -mannen in te lopen op de arbeidsmarkt.

In samenhang toetsen

Bewustwording blijft dus een punt van aandacht. Beleidsmakers en leidinggevendenden moeten een ander perspectief ontwikkelen waardoor zij rekening houden met gender en etniciteit. Lastig is wel, zoals iemand opmerkte, dat bewustwording van seksisme en racisme historisch niet gelijk lopen. Ook wordt het veranderen van de AWGB besproken: zou de wet zodanig kunnen worden aangepast dat er niet meer afzonderlijk, maar in samenhang naar discriminatiegronden gekeken kan worden? Maar niet alleen het verbod op discriminatie van individuen is van belang bij de implementatie van de WCAR. Ook zou de Nederlandse regering indirecte en structurele belemmeringen van zmv-vrouwen moeten wegnemen.

E-QUALITY bereidt zich na deze eerste uitwisseling voor op het vervolg. Een intersectionele benadering brengt geheel nieuwe en andere kennis naar voren, die genoeg stof biedt voor een interessante conferentie. Heeft u goede voorbeelden of wilt u met ons meedenken? Neem contact op met E-QUALITY, met Gerla van Ophem of Mariette Hermans.

Mariette Hermans

ISWAZWAT?

IsWazWat.nl is een
initiatief van E-Quality

Op initiatief van E-QUALITY is sinds half juni een nieuwe site online: www.iswazwat.nl. We nodigen een ieder van harte uit om deze site te bezoeken. Mening, vragen en ervaringen zijn van cruciaal belang om de site tot een succes te maken.

Wat is de WAZ?

De WAZ staat voor de Wet Arbeid en Zorg. In deze wet staan diverse verloffregelingen om arbeid- en zorgtaken te combineren. De WAZ is op 1 december 2001 in werking getreden en bestaat uit nieuwe en vernieuwde verloffregelingen.

Waarom deze site?

Op deze site kunnen vragen over en ervaringen met de Wet Arbeid en Zorg worden gedeeld met anderen. De WAZ houdt onvoldoende rekening met de diversiteit in de samenleving. Door het inventariseren van praktijkvoorbeelden kan E-QUALITY de overheid adviseren over het optimaliseren van de WAZ. En krijgen bezoekers suggesties en tips van andere bezoekers met soortelijke ervaringen.

Hoe werkt het?

Het registreren van een vraag of ervaring gaat als volgt:

1. Ga naar <http://www.IsWazWat.nl>
2. Kies de WAZ verloffvorm waar ervaring mee is of stel een vraag over een bepaalde verloffvorm (bijvoorbeeld 'kraamverlof' of 'ouderschapsverlof') en klik op de knop 'volgende'
3. Geef meer informatie over ervaringen of stel een vraag
4. Volg verdere instructies op de webpagina's.

Meer vragen? Of ervaring met meerdere verloffvormen?
Doorloop dan opnieuw de stappen.

Fatoş Ipek-Demir

BE•BD ná 8 juli

Met de presentatie van het boek 'Be Equal • Be Different, toepassing in de praktijk' op 8 juli in Scheveningen is het gelijknamige project tot een einde gekomen. Dit transnationale project bracht de discriminatiegronden sekse, leeftijd, etniciteit en seksuele voorkeur met elkaar in verband. Het is nu aan organisaties zelf om er mee verder te werken. En daar zijn de nodige materialen voor beschikbaar; van cd-rom tot tentoonstelling en voorbeeld lezing.

Gratis CD-ROM, meer materiaal en tentoonstelling

De cd-rom (handboek, tentoonstelling, reader en trainingscursus in vier talen) wordt op grote schaal verspreid. Toch niet ontvangen? Bestellen kan bij E-QUALITY (info@e-quality.nl): de cd is gratis, de administratie- en verzendkosten bedragen € 8 (bij meerdere exemplaren wordt het goedkoper).

Op de website van E-QUALITY, www.e-quality.nl is ook ander materiaal te vinden. Bijvoorbeeld een standaard lezing over bijbel en non-discriminatie, een vragenlijst die kan worden gebruikt bij de tentoonstelling. De tentoonstelling BE•BD is te huur bij het LBL, kosten bedragen € 50 plus verzendkosten (is afhankelijk van de plaats waar het heen moet). Mail voor meer informatie naar: info@leeftijd.nl

Advies

Organisaties kunnen ook advies krijgen van E-QUALITY over wat te doen met het materiaal in hun eigen organisatie. Er wordt bemiddeld bij het vinden van een trainer. Verder kunnen er lezingen, workshops en/of openingstoespraken worden gegeven tegen betaling.

Staatssecretaris Hoogervorst reageert op advies

E-Quality ontving eind mei een brief van staatssecretaris Hoogervorst van Sociale Zaken en Werkgelegenheid waarin hij meedeelde met belangstelling kennis genomen te hebben van het rapport 'De illusie doorbroken, Noodzakelijk voorwaarden voor een levensloop bestendig pensioen voor zwarte, migranten- en vluchtelingen vrouwen'. In de brief stelt hij verder, dat de inhoud van het rapport betrokken zal worden bij de studie naar de mogelijke alternatieven voor de bestaande opbouwssystematiek van AOW-verzekeringsjaren. E-Quality bereidt op dit moment een vervolg op dit advies voor dat na de zomer zal verschijnen. Het advies 'De illusie doorbroken' is op te vragen via de website www.e-quality.nl.

2e deel advies verschijnt na de zomer

Eind april nam dhr Heijnen, wethouder van Onderwijs, Sociale Zaken, Werkgelegenheidsbevordering en Integratiebeleid in Den Haag het rapport 'De illusie doorbroken' officieel in ontvangst. Dit rapport is het eerste deel van het advies 'De illusie doorbroken', waarin E-QUALITY pleit voor het moderniseren van de AOW-opbouw en een verplichte pensioenopbouw voor iedere werkende. Gebeurt dat niet dan zullen met name zwarte, migranten- en vluchtelingen vrouwen die nu al met armoede te kampen hebben op hun oude dag nog meer een gemarginaliseerde groep worden. Want wie de moeite neemt om beter te kijken naar het Nederlandse pensioenstelsel ziet dat een goede oudedagsvoorziening voor iedereen een illusie is. Dit eerste advies – dat specifieke was bedoeld voor beleidsmakers, lokale en landelijke politici en vrouwen- en migrantenorganisaties – werd behalve door de wethouder ook door vele anderen enthousiast ontvangen. Om kennis te delen en krachten te bundelen is inmiddels – samen met de FNV-Vrouwenbond en de Vrouwenalliantie – een platform opgericht onder de naam: vrouwenpensioen. Verder ontving E-QUALITY een brief van demissionair Staatssecretaris van Sociale Zaken en Werkgelegenheid dhr. J.F. Hoogervorst waarin hij aangeeft dat er de komende jaren op zijn ministerie zal worden gezocht naar alternatieven waarbij de inhoud van het E-QUALITY zal worden betrokken. Deze concrete toezegging zullen wij uiteraard op de voet volgen. De grote belangstelling heeft er helaas wel toe geleid dat het tweede deel van het advies pas na de zomer zal verschijnen. Dit tweede deel is een bewerking, specifiek gericht op vrouwen- en migrantenorganisaties, waarmee deze organisaties zelf de voorlichting aan hun achterban kunnen verzorgen. Naast de inhoudelijke informatie over de pensioenproblematiek zullen er ook tips en suggesties in staan voor het adequaat opzetten en uitvoeren van de voorlichting. Organisaties kunnen dan zelf aan de slag met de informatie uit de bundel en een voorlichtingsvorm kiezen die bij hen past.

Saskia de Vries
Fatoş Ipek-Demir

Directeur Ellen Sprenger over Mama Cash, conservatisme en een strategische alliantie voor vrouwenrechten

We mogen best meer stelling nemen

Het was de perfecte baan voor Ellen Sprenger: directeur van Mama Cash. Ze was namelijk altijd al actief in verschillende vrouwen- en antiracismebewegingen en deed bij Novib en tijdens haar studie bedrijfskunde de nodige financiële bagage op. Ze voelt zich ontzettend thuis bij het vrolijke en tegendraadse fonds, dat eenduidig kiest voor de rechten van vrouwen wereldwijd. Juist in deze veranderende tijden is het van belang om stelling te nemen, vindt Sprenger.

Hoe kom je bij Mama Cash terecht?

"Ik heb in mijn leven altijd weerstand geboden aan het vanzelfsprekende. Op de middelbare school kwam ik er al voor uit dat ik lesbisch was. Samen met andere jongeren gingen we langs andere scholen om over homoseksualiteit te vertellen. We waren een voorlichtingsgroep avant la lettre. Ik ben hybride, ik heb nooit in een hokje gepast. Bij het COC kaartte ik de positie van vrouwen aan, bij het anti-discriminatiebureau bemoeide ik me met discriminatie van homoseksuelen, als witte vrouw hield ik me bezig met impliciet racisme en bij Novib maakte ik me hard voor de wat radicalere perspectieven. Het heeft ook allemaal met elkaar te maken. Na zeven jaar te hebben gewerkt als gender deskundige gaf ik de laatste jaren leiding aan een bedrijfsbureau en studeerde ik bedrijfskunde. Die studie was een bewuste keuze, ik wilde de corporate kant leren kennen.

Mama Cash kende ik al goed toen ik solliciteerde. Ik was een tijd adviseur voor Mama Cash in Nederland. Ik dacht dus al met de organisatie mee, en ook bij Novib werkte ik samen met Mama Cash. Op de één of andere manier heeft Mama Cash een vrolijke uitstraling, en dat merk ik ook in het buitenland. Misschien komt het omdat we ludieke dingen doen. De plastuit als relatiegeschenk roept bijvoorbeeld in de VS en in India heel wat reacties op. Ik kan het niet goed benoemen, maar het is een bepaald gevoel voor humor, terwijl we ons anderzijds met heel serieuze zaken bezighouden. Mama Cash gaat over idealen, maar ook over het beheren en toekennen van geld. Dus toen ik een jaar geleden de vacature van Mama Cash zag, dacht ik, dit is de perfecte baan voor mij! Mama Cash, de naam zegt het al, vrouwen en geld, precies wat ik wilde."

En wil je het nu, na bijna een jaar, nog steeds?

"Mama Cash is net zo leuk als ik dacht, ze is namelijk heel uitgesproken. Wij steunen de voorhoede in de vrouwenbeweging. We pakken thema's op die anderen laten liggen, omdat ze ze niet herkennen als belangrijke thema's, of omdat ze hun vingers er niet aan willen branden. Dat betekent soms zelfs dat we illegale acties steunen. Een vrouwengroep in Ethiopië die zich bezig houdt met het recht op veilige abortus bijvoorbeeld. Of een groep in Georgië die strijdt voor de rechten van sex-werkers. Daarbij komt dat bij ons juist de kleine startende initiatieven terecht kunnen. Bovendien steunen we ook andere vrouwenfondsen in het Zuiden. Daarmee doorbeken we de financiële Noord-Zuid afhankelijkheidsrelatie. We willen niet zomaar geld van hier naar daar blijven pompen, we willen ook investeren in onafhankelijkheid en duurzaamheid in het Zuiden. Inmiddels zijn er vrouwenfondsen in Zuid-Afrika, Ghana, India, Nepal, Mexico, Brazilië, Chili, Mongolië en de Oekraïne. Zij kunnen op termijn een deel van het werk van Mama Cash overnemen. Zeker als ze net zo tegendraads zijn als wij.

En ook binnenshuis neemt Mama Cash stelling. Hoewel we graag met mannen samenwerken en blij zijn dat een deel van onze donateurs bestaat uit mannen, willen we geen mannen in loondienst. Ons motto is 'vrouwen voor vrouwen'. Verder is Mama Cash een heel diverse organisatie. Natuurlijk is het geen eindpunt: het blijft onderwerp van gesprek hoe iedereen zich het prettigst voelt in de organisatie."

Gender én etniciteit dus?

"Ja, Mama Cash kiest voor de rechten van alle vrouwen.

In Nederland hebben we laatst bijgedragen aan het debat dat E-QUALITY organiseerde tijdens het Black inc. Festival. Daar stond de vraag centraal, hoe leefbaar is Nederland voor zmv-vrouwen? Een belangrijke vraag. Op dit moment zie je dat voor zaken die ingewikkeld of gevoelig liggen, de oorzaak vaak bij migranten wordt gelegd. Zmv-vrouwen worden inzet van de politiek en daarbij mateeloos gestigmatiseerd. Daarmee komen ook hun rechten onder druk te staan. Activiteiten die daar tegenin gaan steunen we graag. Een vrouw als Gabbi Wierenga van Stichting Vast verzet zich al heel lang tegen onrecht: zij vangt vrouwen op die worden geweigerd aan de poort en samen met hen spant ze nieuwe procedures aan, regelmatig met succes.

Ongeveer de helft van de aanvragen die we in Nederland honoreren is afkomstig van zmv-vrouwengroepen of groepen die zich bezig houden met de koppeling gender en etniciteit. De keuze voor diversiteit betekent ook dat we in Nederland in toenemende mate groepen steunen waar ook mannen lid van zijn. Een Iraanse vrouwengroep die 8 maart wil vieren en waarvoor de Iraanse Vluchtelingen Zelforganisatie een aanvraag doet, bijvoorbeeld. Wij redeneren dan dat het misschien geen vrouwenorganisatie zelf is die de aanvraag doet, maar dat het wél belangrijk is dat deze vrouwen met hun 'eigen' mannen het gesprek aan willen gaan over de positie en de rechten van vrouwen. Dat is kruispuntdenken, vind ik: je telkens afvragen, wat is er specifiek voor de positie, rechten en daarmee de prioriteiten van deze vrouw?

Hoe ervaar jij het huidige politieke klimaat?

"Eigenlijk zie ik vooral verrechtsing en toenemend conservatisme, zowel in Nederland als internationaal. Ik zag laatst een documentaire over de toekomst van de architectuur in Nederland. Daaruit bleek dat steeds meer mensen omheiningen om hun bezit willen. Ook hoor ik steeds vaker mensen op straat de meest racistisch dingen zeggen, zonder dat ze zich daarvoor schamen. Mensen trekken zich terug achter een muur, zijn niet meer betrokken bij anderen in de buurt en de angst neemt de overhand. Het lijkt wel of we op een nieuwe vorm van apartheid afsteveneren.

In ieder geval is er steeds meer polarisatie. En dat is niet alleen in Nederland of Europa zo. Ook bij de VN zie je bijvoorbeeld dat Mary Robinson, de Hoge Commissaris voor de Rechten van de Mens, die zeer geliefd is bij vrouwenorganisaties, opstapt. Zij hamert consequent op de hypocrisie van bepaalde VN-landen en wordt nu opgevolgd door een minder kritische commissaris. Ook op de VN-bijeenkomsten over vrouwenrechten overheersen de conservatieve lobbies. De papieren verworvenheden van Beijing uit 1995 zijn vooral ter discussie gesteld en nog maar zelden uitgevoerd. De Beijing +10 conferentie moeten we wat mij betreft boycotten. Laten we ons eerst maar eens richten op de uitvoering van wat we in Beijing hebben afgesproken.

Maar gelukkig zie je ook wereldwijd positieve ontwikkelingen, protesten groeien. De anders-globalisten die, met gebruik van de modernste technologieën, in grote aantallen werken aan een eerlijke globalisering. De boerinnen in Chili die met gebruik van het internet en mobiele telefoons precies weten waarom hun afzetmarkt verdwijnt en wat daarvan de oorzaak is. Sterker nog, ze kennen de internationale verdragen die hun rechten verdedigen en maken zo een vertaling van lokaal naar internationaal. In eigen land schudden ze de consument wakker die enkel nog maar gemanipuleerde gewassen kan kopen en internationaal dienen ze hun beklag in bij de Verenigde Naties. Als je niet kunt terugvallen op politiek of internationale instellingen is het belangrijk dat mensen het heft in eigen hand nemen. Neem nou de abortusboot van Rebecca Gomperts. Dat is toch een prachtig initiatief! Goed, er loopt nog steeds een juridische procedure. Maar misschien moeten we alvast eens gaan nadenken over een abortus vloot met boten uit heel veel verschillende landen. En laten we dan ook meteen bedenken wat we op internationale wateren nog meer op zo'n boot zouden kunnen doen.

Wat is het weerwoord van Mama Cash?

“Wij zorgen dat goede en strategische plannen van vrouwen geld krijgen en daardoor kunnen worden uitgevoerd. En daarin maken we steeds scherpere keuzes. Samen met de internationale organisatie AWID (Association for Women's Rights in Development) zijn we het project Facing the Future gestart. Daarvoor beschrijven zes auteurs vanuit verschillende regio's wat zij zien gebeuren in hun regio en wereldwijd: Welke trends hebben de meeste gevolgen voor de rechten van vrouwen en wat zou daarop het antwoord van vrouwenorganisaties moeten zijn? We willen onszelf hiermee een spiegel voorhouden. Het project heeft tot doel om kritisch naar onszelf en daarmee naar de vrouwenbeweging te kijken. We willen dat debat niet alleen internationaal maar ook in in Nederland gaan voeren, bijvoorbeeld tijdens ons twintigjarig bestaan volgend jaar. Wat mij betreft zouden we als Nederlandse vrouwenorganisaties collectief best wat meer stelling kunnen nemen. Vergis je niet, vrouwenrechten lopen snel gevaar. Christenfundamentalisten in Nederland protesteren nu alweer tegen het recht op een veilige abortus. Ik vraag me ook echt af waarom de progressieve stem over vrouwenrechten zo weinig gehoord wordt in de media. Daar zou ik wel eens over door willen praten. Schrijven we te weinig? Kennen we niet de juiste mensen en ingangen? Sluiten we onvoldoende aan bij de actualiteit?

We kunnen natuurlijk niet in de toekomst kijken, maar de wereld draait in een steeds sneller tempo waardoor we ook steeds weer opnieuw moet nadenken over keuzes en prioriteiten. Daar zijn we op dit moment bij Mama Cash mee bezig. Er is altijd werk te doen, vrouwenrechten zijn nooit 'af', maar waar bereik je het meeste mee? Ook willen we sneller en wendbaarder worden om zo nog beter te kunnen inspelen op actuele gebeurtenissen en ontwikkelingen. Samenwerken met andere organisaties is daarbij van groot belang.”

Mariëtte Hermans

Richtlijn Gelijke Behandeling buiten de arbeid

Naar alle waarschijnlijkheid zal Commissaris Diamantopoulou in de loop van deze zomer een voorstel presenteren voor een nieuwe richtlijn. Deze richtlijn beoogt discriminatie op grond van sekse buiten het terrein van de arbeid te verbieden. De rechtsgrondslag hiervoor is artikel 13 van het EG-verdrag. Het is daarom te verwachten dat deze richtlijn erg veel overeenkomsten zal vertonen met de in 2000 aangenomen richtlijn die discriminatie op grond van ras en etnische afkomst verbiedt¹.

De Europese Vrouwenlobby heeft al een hele 'schaduwrichtlijn' geproduceerd². Hierin zijn voorstellen uitgewerkt om op heel veel terreinen discriminatie tegen te gaan. Ingegaan wordt bijvoorbeeld op het naamrecht, de gezondheidszorg, beeldvorming in advertenties en via de media. Helaas heeft de Vrouwenlobby zich niet gerealiseerd dat het nieuwe voorstel gebaseerd zal zijn op artikel 13 en dus maar beperkte strekking zal hebben. Het Parlement is alleen maar adviseerend en de Raad moet alles bij unanimitie aannemen. Bovendien: de formulering van artikel 13 is zodanig dat het moet gaan om maatregelen om 'discriminatie tegen te gaan' en dat is nu eenmaal iets anders als het 'bevorderen van gelijke kansen'. Ook is de Vrouwenlobby voorbijgegaan aan wat er de laatste tijd al aan maatregelen zijn getroffen. Er is bijvoorbeeld onlangs een kaderbesluit genomen over Vrouwenhandel. Dan is het niet realistisch te verwachten dat er nu in een richtlijn op dit onderwerp zal worden ingegaan. Wel is hun document bruikbaar als leidraad voor wat er nog binnen de Unie op het gebied van gelijke kansen zou moeten worden geregeld. En dat is veel! Als organisaties zich willen voorbereiden op de voorstellen van de Europese Commissie kunnen zij waarschijnlijk het beste kijken naar de eerdergenoemde rasrichtlijn en de discussies die hebben plaatsgevonden toen de richtlijn tot stand kwam. Wellicht zijn er uit deze discussie elementen te halen die toen zijn gesneuveld, maar nu toch kunnen worden gerealiseerd. Zo zou in deze nieuwe richtlijn het aantal

maatschappelijke terreinen waar deze betrekking op heeft beter en uitgebreider kunnen worden omschreven. Hierbij kan gedacht worden aan de uitoefening van politieke functies (SGP-discussie!) en deelname aan het sociale en culturele leven (sport!). Waar misschien ook mogelijkheden liggen is de formulering onder welke omstandigheden positieve actie is toegestaan. In artikel 11 van de rasrichtlijn wordt gesproken over gedragscodes. Hierbij is het niet duidelijk of overleg daarover alleen met sociale partners dient te gebeuren of ook met branche- en belangenorganisaties.

Dit najaar zal in Nederland waarschijnlijk de parlementaire evaluatie van de Algemene Wet Gelijke Behandeling plaatsvinden. Het lijkt verstandig om dan vast met één oog te kijken naar de voorstellen voor deze nieuwe richtlijn.

Willemien Ruygrok

¹ 2000/43/EG, d.d. 29 juni 2000

² *Shadow directive on achieving equality of women and men outside the field of occupation and employment, maart 2002. Zie hun website: www.womenlobby.org*

Herziening richtlijn 076

Op 11 juni zal in de plenaire vergadering van het Europees Parlement dan eindelijk worden gestemd over de herziene richtlijn over gelijke behandeling in het arbeidsproces³. De verzoeningsprocedure tussen het Europees Parlement en de Raad heeft 1 dag voor het verstrijken van de termijn uiteindelijk tot resultaat geleid. Formeel moeten het Parlement en de Raad nog instemmen, maar dat lijkt nu inderdaad slechts een formaliteit te zijn⁴.

EU-QUALITY heeft van het begin af aan aangedrongen op het opnemen van definities over wat directe en indirecte discriminatie is, die gelijk zijn aan de definities die in de richtlijnen op grond van artikel 13 worden gehanteerd. Ondanks verzet vanuit het Parlement heeft de Raad hier ook aan vastgehouden. Nu zal er tenminste op dat vlak geen verwarring zijn. Indien er verschillende definities worden gehanteerd is er grotere rechtsongelijkheid.

Directe discriminatie: wanneer iemand op grond van geslacht minder gunstig wordt behandeld dan een ander in een vergelijkbare situatie wordt, is of zou worden behandeld;

Indirecte discriminatie: wanneer een ogenschijnlijk neutrale bepaling, maatstaf of handelswijze personen van een geslacht in vergelijking met personen van het andere geslacht bijzonder benadeelt, tenzij die bepaling, maatstaf of handelswijze objectief wordt gerechtvaardigd door een legitiem doel en de middelen voor het bereiken van dat doel passend en noodzakelijk zijn; (artikel 2 lid 1a)

Wellicht is het belangrijkste winstpunt van deze herziening het feit dat er nu is vastgelegd dat intimidatie op grond van geslacht, alsmede seksuele intimidatie, een vorm is van discriminatie. Bovendien zijn werkgevers vanaf het moment van in werking treden (2005) verplicht maatregelen te nemen om alle vormen van discriminatie en in het bijzonder van seksuele intimidatie, te voorkomen. Niet onbelangrijk is ook dat in voorkomende gevallen de werkgever moet aantonen dat alles in het werk is gesteld om de discriminatie-intimidatie te voorkomen. Dit gaat dus een stap verder dan de verschuiving van de bewijslast die al eerder was vastgelegd.

Ook het opdracht geven tot discriminatie wordt nu in geheel Europa wettelijk verboden. Wat helaas ook is opgenomen is een bepaling die verbiedt dat er directe of indirecte discriminatie plaats vindt bij het lidmaatschap van vakorganisaties. Daarmee wordt het waarschijnlijk ook onmogelijk om een aparte vrouwenbond of een aparte organisatie van vrouwelijke ondernemers te hebben.

Binnen drie jaar na inwerkingtreding van de richtlijn moeten alle lidstaten aan het Europees Parlement en de Raad een verslag doen van hun werkzaamheden om tot implementatie over te gaan. De Europese Commissie zal iedere vier jaar de werking van richtlijn evalueren.

Verder is bepaald dat nationale overheden verplicht zijn over discriminatie op grond van geslacht de dialoog aan te gaan met de belangrijke NGO's op dit terrein. Dat geldt dus ook voor de Nederlandse regering.

Willemien Ruygrok

³ zie voor uitgebreide beschrijving *Matters 12*, maart 2002

⁴ tekst te vinden op <http://www.europarl.eu.int>, bij plenaire vergaderingen, agenda van 11 juni

Uitbreiding Europese Unie

Nog dit najaar moeten de verschillende lidstaten zich uitspreken over de mogelijke toetreding van enkele oost en midden Europese landen. Als er een kabinet komt van CDA, VVD en LPF zou de opstelling van Nederland wel eens veel terughoudender kunnen zijn dan onder 'paars'. VVD en vooral de LPF hebben grote aarzelingen bij de uitbreiding. Wien van den Brink, boerenactieleider, is nu voor de LPF één van de Europa woordvoerders en hij laat duidelijk merken geen warm voorstander te zijn van een hard landbouwbeleid. En de VVD wil eerst hervormingen van de structuurfondsen en dan pas uitbreiding. Ruzie was er al in de mogelijke toekomstige coalitie over bijvoorbeeld de positie van Hans van Mierlo (D66). Hij vertegenwoordigt de Nederlandse regering in de conventie over de toekomst van Europa. LPF eiste bij monde van Jim Janssen van Raay zijn vertrek, terwijl VVD en CDA juist willen dat hij aanblijft.

Paul Cliteur, hoogleraar rechtsfilosofie, ziet een verband tussen de opkomst van de LPF en de weerstand tegen de uitbreiding van de Unie: "Door globalisering wordt de nationale identiteit steeds vluchtiger, ook voor Nederlanders. Daardoor is er sprake van een tegenbeweging die de nationale identiteit wil verankeren. De brede roep om een restrictiever immigratiebeleid is hiervan een onderdeel." Hierin past dus ook de oproep van enige LPF-leden om het Verdrag van Schengen maar op te zeggen en de grenzen te sluiten. Al is inmiddels bekend dat dit punt waarschijnlijk, evenals het aftreden van Van Mierlo, niet zal worden opgenomen in het regeerakkoord.

Nu is Nederland niet het enige land waar een politieke verschuiving plaats heeft gevonden. Er zal dus terdege rekening moeten worden gehouden met op z'n minst vertragingen bij het toetredingsproces. Voor de burgers in de toetredingslanden zou dat vrij onverteerbaar zijn. Zij hebben zich ingespannen om op tijd te voldoen aan allerlei Europese regelgeving, vaak tegen de stroom in eigen land in. Vrouwen gelijke rechten geven in het conservatieve Polen, Roemenië dat homoseksualiteit uit hun Wetboek van Strafrecht heeft geschrapt, Slowakije dat ernst tracht te maken met zowel vrouwenemancipatie als de rechten van Roma's. Nu is wat goed of slecht is voor de Europese Unie een kwestie van politieke smaak, maar mensen die bezig zijn te zorgen dat de rechten van de mens in hun land gerespecteerd gaan worden te frustreren is dom beleid.

Willemien Ruygrok

Europees Parlement

De vergaderingen van de Commissie Rechten van de Vrouw en Gelijke kansen van het Europees Parlement vinden steeds plaats op twee aan een gesloten dagen. De eerste dag is de aanvang 15.00 uur (tot ongeveer 17.30 uur). De tweede dag begint om 9.00 uur (tot 13.00 uur). De vergaderingen vinden plaats in Brussel, Rue Wiertz. Legitimatiewijs meenemen.

Data

	1 en 2 oktober
9 en 10 juli	4 en 5 november
26 en 27 augustus	25 en 26 november
9 en 10 september	2 en 3 december

Daarnaast zijn er deelsessies zowel in Brussel als in Straatsburg. Raadpleeg hiervoor de website, waar ook steeds een of twee dagen tevoren de agenda en de vergaderzaal te vinden zijn.

CompaniesCARE: nóg een Europees project

Non-discriminatie en diversiteit staan ook in Europa hoog op de agenda. De Europese Unie heeft binnen het Europees Sociaal Fonds zelfs een apart programma – EQUAL¹ – opgezet om organisaties in de lidstaten in staat te stellen hun ideeën over geschikte modellen voor discriminatiebestrijding en diversiteitsbeleid uit te proberen.

Toen in 2001 de belangstelling voor het meedoen aan zo'n programma gepeild werd liet ook E-Quality zich horen. Medewerkers staken de koppen bij elkaar, overlegden met andere organisaties in het veld en het idee voor CompaniesCARE was geboren. Naar aanleiding van ervaringen van expertisecentra als het LBR (Landelijk Bureau ter Bestrijding van Rassendiscriminatie), het LBL (expertisecentrum Leef tijd en Maatschappij) en E-QUALITY zelf, alsook van de achterban van het COC, werd besloten om een project speciaal aan het verbeteren van gedragscodes en handhavingsmechanismen op de werkplek te wijden. Het basisidee hiertoe werd omschreven in een subsidieaanvraag die in november vorig jaar de steun van zowel Brussel als het Nederlandse ministerie van SZW kreeg. Dat betekende dat vanaf januari 2002 gewerkt kon worden aan meer definitieve plannen voor CompaniesCARE.

Achtergrond

Hoewel er in de Nederlandse samenleving de afgelopen dertig jaar heel wat ten goede veranderd is, is van een echte gelijke-kansenmaatschappij nog steeds geen sprake. Steeds weer blijken onuitgesproken normen de arbeidsmarkt te bepalen. Zo sterk als aan het begin van de twintigste eeuw, toen de meeste Nederlandse meisjes helemaal niet hoefden door te leren en er voor arbeiderszonen alleen de ambachtsschool was, is het tegenwoordig niet meer, behalve misschien bij de minst geëmancipeerde allochtonen én autochtonen. Toch merkt wie doorleert en op zoek naar werk gaat al gauw dat huidskleur, leeftijd, geslacht, afkomst, seksuele voorkeur of andere factoren een niet te verwaarlozen rol kunnen spelen bij sollicitaties, promotiekansen, scholing of reorganisatie en ontslag. Om de maatschappelijke vooroordelen die daaraan ten grondslag liggen en de ongewenste praktijken die er overal in de samenleving het resultaat van zijn tegen te gaan is al heel wat verzonnen. Voorlichting en bewustmaking, actie-onderzoek, gelijke-kansenbeleid, vormen van positieve actie, diversiteitsbeleid én non-discriminatiewetgeving. Op heel veel plekken in de maatschappij wordt daarbij vooruitgang geboekt, maar toch zijn er nog steeds terreinen waar de resistentie tegen veranderingen groot lijkt. Een van de belangrijkste waar het gaat om arbeid en de organisatie ervan is het bedrijfsleven, dat zich dan ook in de bijzondere belangstelling van CompaniesCARE mag verheugen.

Focus op gedragscodes

Nu zijn er vele wegen die naar Rome leiden, maar ze kunnen niet allemaal tegelijk bewandeld worden. Daarom is gekeken naar wat er op dit moment al in Nederland en de rest van de Europese Unie gebeurt. Opvallend is dat heel veel organisaties zich eerder op het aanpassen van werkzoekenden en reeds werkenden dan op het aanpassen van de arbeidsmarkt zélf richten. Het accent ligt, met andere woorden, veel vaker op het bijspijkeren van al dan niet bestaande 'tekorten' bij werkzoekenden dan op het wegnemen van vooroordelen en stereotypen binnen werkorganisaties. Toch is dat wat de in CompaniesCARE samenwerkende organisaties belangrijk vinden en waaraan zij zelf op verschillende manieren werken. Daarbij willen ze wel eens duidelijker vastgelegd zien wat werkorganisaties op het gebied van non-discriminatie en diversiteitsbeleid nu eigenlijk mogen of moeten. Een zeer nuttige stap in die richting is het recent verschenen 'van must tot lust'², een brochure over de potentie van gedragscodes en de bijbehorende handhavingsmechanismen.

Het project wil daarom op een interactieve manier tot een actueel model voor dergelijke codes en mechanismen komen, waarbij de deelnemers proefondervindelijk ervaren wat nu de belemmeringen of de condities zijn om die te (gaan) hanteren. Daartoe zullen, binnen vier verschillende werkorganisaties en onder medewerking van alle geledingen, hun al aanwezige codes uitgebreid worden met meer non-discriminatiegronden dan de enkele die er meestal in staat. Daarnaast zullen ze gemoderniseerd worden door er nieuwe nationale en Europese wetgeving in te verwerken.

CompaniesCARE wil vervolgens de inzichten en resultaten van die vier proefprojecten ruime bekendheid geven en zien te integreren in relevante CAO's en andere sociale regelingen. Tenslotte ligt het in de bedoeling om met deze inzichten en resultaten aansluiting te zoeken bij de verschillende ontwikkelingen, die op dit moment op het gebied van maatschappelijk verantwoord ondernemen (MVO) plaatsvinden. Voor dit alles zal specifiek deskundig personeel aangezocht worden.

Het Europese perspectief

Het project zou geen Europees project zijn zonder een zogeheten 'transnationale' kant. Voor CompaniesCARE houdt dat in dat er met drie verschillende partnerschappen, ieder met een specifieke expertise en eigen invalshoeken, in Europa wordt samengewerkt. Het Feed-partnership, in Bristol, houdt zich bezig met het begeleiden van Diversiteit in ondernemingen in heel Engeland. Het Vision-partnership, in Aarhus, werkt in Denemarken aan de integratie van visueel gehandicapten door de arbeidsmarkt. Sensi-Tec, in Wenen, richt zich in Oostenrijk op de integratie van moeilijk plaatsbare personen in de arbeidsmarkt.

Al deze organisaties hebben, net als CompaniesCARE, een eigen, nationaal, project. Daarin willen zij niet alleen elkaars kennis, ervaringen en instrumenten maar ook gezamenlijke studies en scholing benutten. Immers, juist non-discriminatie en diversiteit zijn begrippen die zich niet tot de eigen landsgrenzen beperken, ze hebben een bij uitstek internationale strekking waaraan op deze manier recht gedaan kan worden. Dat alles betekent natuurlijk wel regelmatig werken en vergaderen in de deelnemende lidstaten, reden voor CompaniesCARE om een aparte internationaal adviseur aan te stellen.

Ook hier weer ligt het in de bedoeling om met de uiteindelijke resultaten aansluiting te zoeken bij de ontwikkelingen in het 'maatschappelijk verantwoord ondernemen'. Dat is des te actueler, omdat de Europese Commissie recentelijk het debat over CSR (Corporate Social Responsibility) heeft geopend met de publicatie van een zogeheten 'Groenboek' en het opzetten van een Europees multi-Stakeholder Forum³ (CSR ESF). Belangrijke aandachtspunten daarin zijn bijvoorbeeld human resources management, gezondheid en veiligheid op het werk, veranderingsmanagement, relaties met leveranciers en klanten en mensenrechten. Als belangrijke elementen in het maatschappelijk verantwoord ondernemen worden onder meer trainingsprogramma's, managementstandaarden, gedragscodes, sociale verslaggeving, publiciteitsbeleid en auditing genoemd. Allemaal zaken waar CompaniesCARE aan zal beginnen zodra de subsidietoezegging van EQUAL definitief wordt. Aan de kwaliteit van de plannen zal het niet liggen!

¹ Het EQUAL-programma heeft als doel discriminatie en achterstandsposities op de arbeidsmarkt te bestrijden

² Najat Bochhah; LBR, Rotterdam,

³ www.europa.eu/int/comm/employment_social/soc-dial/csr

Afghaanse organisatie biedt vrouwen rechtshulp, traumaverwerking en scholing

Afghaanse vluchtelingen keren terug naar huis, sneller dan verwacht. Het laatste half jaar hebben al een miljoen mensen de weg naar hun vaderland teruggevonden. Zo ook de Afghaanse organisatie Rawzana. Tot nu toe moest zij haar steun aan Afghaanse vrouwen beperken tot twee grote vluchtelingenkampen in het buurland Pakistan.

Met de grote stroom terugkerende vluchtelingen breidt Rawzana, een partnerorganisatie van Novib, nu haar diensten aan vrouwen uit naar Afghanistan zelf. Een doorzettende vrede biedt kans op sociale en juridische verbeteringen. Met al haar expertise kan Rawzana, het comité ter verdediging van Afghaanse vrouwenrechten, de nieuwe regering hierbij helpen. De organisatie heeft al het voortouw genomen in de discussie over vrouwenrechten, die is ontstaan na de val van de repressieve Taliban.

Waar de klappen vallen

Afghaanse vrouwen zitten al jarenlang, vaak zelfs letterlijk, in de hoek waar de klappen vallen. Droevig wereldrecord: een Afghaanse vrouw wordt gemiddeld niet ouder dan 43 jaar. Mishandeling komt vaak voor, maar hulp of opvang is er niet. Veel vrouwen hebben hun echtgenoot – de kostwinner – in de oorlog verloren. De Taliban verbodt vrouwen om te buitenshuis werken, zodat er niets anders overbleef dan te bedelen voor haar (gemiddeld negen) kinderen.

Rawzana vindt dat vrouwen voor zichzelf moeten kunnen zorgen en hun talenten moeten kunnen gebruiken. Nu werkt zij vooral in en rond de Pakistaanse stad Peshawar. Ten eerste omdat de overheid het tot nu toe onmogelijk maakte om in eigen land te werken. En ten tweede omdat veel Afghaanse vrouwen zich gedwongen zagen hun heil te zoeken in de vluchtelingenkampen over de grens. Rawzana wendt diverse middelen aan om de positie van de Afghaanse vrouwen te verbeteren, bijvoorbeeld onderzoek, voorlichting, rechtshulp en opleiding.

Met en laten weten

Om vrouwen bij te staan, moet je zoveel mogelijk weten over hun achtergrond. Daarom verricht Rawzana onderzoek, bijvoorbeeld naar vrouwenhandel, vrouwen in vluchtelingenkampen en vrouwenrechten in de Afghaanse grondwet. Om de kennis te verspreiden, publiceert Rawzana de uitkomsten in rapporten, bulletins en haar tweemaandelijks nieuwsbrief 'Rawzana', dat in het Engels, Farsi en Pasjtoe verschijnt. Een inspirerend voorbeeld is de studie naar beroemde Afghaanse vrouwen: auteurs, wetenschappers en doktoren die kans zagen door alle mannenrestricties heen te breken.

Pro deo

Voor Afghaanse vrouwen die geslagen worden door hun man, is er geen enkele opvangmogelijkheid. Het huis ontvluchten druist in tegen alle familie-eer. Rawzana biedt deze vrouwen geestelijke en juridische bijstand en zoekt, liefst met de echtgenoot samen, naar een oplossing. In de kampen heeft Rawzana een netwerk van verschillende sleutelpersonen, waardoor zij ook slachtoffers bereikt die uit zichzelf niet durven aankloppen. Zo hebben al tweehonderd vrouwen met hulp van Rawzana weer greep op hun leven gekregen.



Rawzana biedt ook (gratis) rechtshulp aan vrouwen die worstelen met problemen als gedwongen huwelijk of illegale scheiding. En zorgt zij ervoor dat getraumatiseerde vrouwen professionele, psychologische begeleiding krijgen. Tot nu toe hebben 250 vrouwen hiervan geprofiteerd. Rawzana-medewerkers adviseren ook familieleden hoe zij kunnen bijdragen aan een spoedig herstel.

Goed geschoold

Met voorlichting en training geeft Rawzana vrouwenrechten een belangrijke plaats in scholen, ziekenhuizen, krantenredacties, ontwikkelings- en andere organisaties. Onlangs is Rawzana gestart met opleidingen voor vrouwen in tapijt knopen, sjaals maken, borduren, breien en naaien. De deelnemers doen niet alleen deze traditionele vaardigheden op, maar leren ook hoe ze een handeltje hierin kunnen beginnen. Dus ook Engels, boekhouden en bedrijfsbeheer met behulp van een computer. Juist nu, meer dan ooit, heeft Afghanistan behoefte aan goed geschoold vrouwelijk personeel. Voor een evenwichtige opbouw van het land is hun bijdrage van onschatbare waarde.

Fondsen werven in Nederland

Rabe-I-Balkhi, de vereniging van Afghaanse vrouwen in Nederland werft samen met Novib fondsen onder Nederlandse vrouwen ten behoeve van Rawzana. Er is gezocht naar een project dat de rechten en kansen van vrouwen versterkt. Het project is in Nederland gepresenteerd op de internationale vrouwenconferentie van Rabe-I-Balkhi die in mei plaatsvond. Rabe-I-Balkhi hoopt op een financiële bijdrage door Nederlandse vrouwen die graag iets willen doen voor Afghaanse vrouwen. Giften kunnen worden overgemaakt op gironr 100200, onder vermelding van refnr: 1152465, artnr: 400384, PSP: 137801.

Meer informatie is te vinden op de website van Rabe-I-Balkhi:

www.afghanwomenrib.nl

De actualiteit van diversiteit

'Als je eerst zoekt naar de mogelijkheden kun je daarna ook de problemen beter aan, als je begint bij de problemen zie je vaak de mogelijkheden niet meer'. Onder dit motto werd het boek 'De actualiteit van diversiteit' van Philomena Essed en Maaïke de Graaff gepresenteerd in de Rode Hoed. Het boek geeft een kort overzicht van de herkomst en ontwikkeling van het begrip diversiteit en beschrijft aan de hand van 9 verhalen van bestuurders, (top)ambtenaren en projectleiders van drie grote steden de wijze waarop diversiteitsbeleid in de gemeentelijke praktijk vorm krijgt.

Tijdens de bijeenkomst gaf Maaïke de Graaff een schets van het diversiteitsbegrip. Het begrip diversiteit vraagt om een visie in plaats van een definitie. Die visie houdt in dat beleidsmakers op zoek moeten naar mogelijkheden als uitgangspunt van hun beleid. Dit in tegenstelling tot de focus op problemen waar het oude doelgroepenbeleid op stuk liep. Dat beleid was gericht op het helpen van mindermachtige groepen om achterstanden in te halen. Leden van minderheidsgroepen zijn echter zelf in staat oplossingen aan te vragen waar zij problemen ondervinden en hun dromen en ambities vorm te geven. Diversiteitsbeleid gaat over het waarderen van verschillen, waarbij mensen zich moeten spiegelen aan de ander om verschil tot zijn recht te laten komen. Relevante verschillen variëren afhankelijk van het onderwerp van beleid.

Ruben Gowricharn stelde vervolgens de tegenstelling tussen diversiteitsbeleid en doelgroepenbeleid aan de orde. Volgens hem zijn diversiteitsbeleid en doelgroepenbeleid een aanvulling op elkaar. Positief aan het begrip diversiteit vind hij dat het individu voorop staat in tegenstelling tot het streven naar sociale cohesie. Dat beleid heeft dikwijls tot gevolg dat de minderheid zich moet aanpassen aan de (machtige) meerderheid. Door verschil te benadrukken moet maatwerk geleverd worden en dat sluit aan bij de behoeften van deze tijd. Het individu vooropstellen betekent echter wel dat er geen beroep meer wordt gedaan op groepsidentiteiten die voor sommige groepen zo dominant aanwezig zijn. Aandacht voor verschil zou meerwaarde opleveren en dat is nog maar de vraag. 'Als je die meerwaarde niet kan bieden dan word je wel heel gemakkelijk uitgesloten', aldus Gowricharn. Bovendien vraagt implementatie en evaluatie van doelgericht beleid om het benoemen van culturele groepen.

Hoe kunnen we bovenstaande opvattingen nu plaatsen in de discussie die in de wetenschappelijke literatuur wordt gevoerd?

Diversiteit in de literatuur

De theorievorming rond het managen van diversiteit staat, zeker in Europa, nog in de kinderschoenen. Het is een reactie op het denken vanuit gelijke kansen en uitkomsten. De moraliteit in dat denken is vervangen door economisch denken. De kwaliteit van product en dienst zou verbeteren wanneer de rijkdom aan talenten van vrouwen en minderheden aangesproken werd. De discussie gaat daarbij over mensen, over organiseren en over de maatschappelijke verankerung daarvan.

In vrouwen en genderstudies is het achterstandsmodel al geruime tijd verlaten door het begrip gender dat aangeeft dat zowel mannen als vrouwen een genderidentiteit hebben. In het zogeheten kruispunt denken (Wekker & Lutz 2001) maakt gender als differentiatie lijn plaats voor het kruispuntdenken waarmee de gelijktijdigheid en dynamiek van gender, etniciteit, klasse, natie en seksualiteit en de daarmee verbonden machtsposities aan de orde zijn. En dat laatste is van belang. Kruispuntdenkers verwijten diversiteitsdenkers de sterke nadruk op verschil waardoor zelfreflectie van dominante groepen niet noodzakelijk aanwezig hoeft te zijn.

Janssens en Steyaert (2001) vertrekken vanuit het begrip diversiteit en doen een poging het begrip diversiteit theoretisch enigszins uit te diepen. Zij hekelen het nieuwe kruispuntdenken waarbij genderverschillen worden aangevuld met etniciteits-, leeftijd- en seksualiteit- en andere verschillen. Als alternatief schetsen zij het wordingsdenken voor: het denken over de ander vanuit de positie van de ander. Niet het spiegelen aan de ander (meestal vanuit het eigen perspectief) maar het onzichtbaar maken van hetzelfde staat bij hen voorop. Je moet eerst zelf anoniem worden om de ander te kunnen zien.

En dat is natuurlijk niet eenvoudig in de context van de arbeidsorganisatie waar assertief zijn, eigen verantwoordelijkheid en scoren centraal staan als het gaat om succes. Zij pleiten dan ook voor het opgeven van het consensus model, voor aandacht voor een intern en overtuigend discours en voor polyfonie: een simultane veelklank van volwaardige stemmen. Tja en daar is een hernieuwd nadenken over het begrip democratie voor nodig. Publieke ruimten waar mensen elkaar kunnen ontmoeten om hun verhalen te vertellen, openheid voor het unieke via een cultuur van lachen, risico's nemen en experimenteren en voor een cultuur van tijd nemen. Janssens en Steyaert geven met hun boek een richtlijn waar het onderzoek en de praktijk naar zouden moeten werken. Aan dat toekomst beeld kunnen we concrete projecten en initiatieven toetsen.

Maar zo ver zijn we nog niet. Liff (1999) pleit ervoor niet het kind met het badwater weg te gooien. Machtsverschillen tussen verschillende culturele groepen zijn nog immers steeds niet ongedaan gemaakt. Ze pleit voor het samengaan van diversiteitsbeleid en doelgroepenbeleid waarbij ze de vraag stelt of eerst het ongelijkheidsdenken moet zijn opgelost alvorens er van diversiteit sprake is of dat goed diversiteitsbeleid discriminatie zichtbaar maakt.

Vele van bovenstaande gedachten zijn terug te vinden in de diverse interviews die in het boek 'De actualiteit van diversiteit' staan beschreven. De schrijvers noemen de noodzaak van participatie om mensen te kunnen laten denken vanuit meerdere perspectieven en pleiten voor het ter discussie stellen van routines die elke keer weer opnieuw moeten worden afgestemd op de mensen waarvoor ze zijn bedoeld. De focus op diversiteit zou moeten voortbouwen op hetgeen doelgroepen in het verleden hebben bereikt (de Graaff & Essed 2002). Een betoog over een context waarin dat alles gebeurt ontbreekt echter. Openbaring en tolerantie voor het unieke zonder de eis van aanpassing en het maken van tijd om het vergetene te herinneren, om te luisteren en vragen te stellen zoals Janssens en Steyaert het formuleren, vraagt een inbedding van het thema in ons maatschappelijk bestel. Dat betekent ruimte en mogelijkheden voor zelforganisatie, integratie met behoud van eigen cultuur en insluiting van mensen die niet kunnen of willen meegaan met de snel groeiende informatie-samenleving. De negen verhalen van meermachtige beleidsmakers is daarmee slechts een gedeelte van de actualiteit van diversiteit. De titel dekt daarmee de lading niet.

Gebruikte literatuur:

Graaff M. de & Essed P. (2002). *De actualiteit van diversiteit, het gemeentelijk beleid onder de loep. E-quality/Forum*.

Janssens en Steyaert (2001). *Meerstemmigheid, over het organiseren met verschil*. Leuven: Leuven Universitaire Pers/ Van Gorkum.

Liff, S. (1999). *Diversity and equal opportunity: room for a constructive compromise? Human Resource management Journal* 9 1 65-75.

Wekker, L. & Lutz, H. *Een hoogvlakte met koude winden. De geschiedenis van het gender- en etniciteitsdenken in Nederland*. In Botman, M, Jouwe, N & Wekker G. (2001) *Caleidoscopische visies. De zwarte, migranten en vluchtelingen- vrouwenbeweging in Nederland*. Amsterdam: Koninklijk Instituut voor de Tropen.

Vreemdeling

De laatste keer dat ik vreemdeling was, was toen ik een half jaar in Parijs studeerde. Na die zes maanden nam ik mij heilig voor nooit meer voor lange tijd mijn vertrouwde etage in Amsterdam te verlaten, omdat ik nooit meer vreemdeling wilde zijn. Maar toen kwam de Liefde, die mij meenam naar Mexico.

Ik wilde nooit meer buitenlander zijn omdat iedereen naar je kijkt, zo ook hier in Mexico. Onverholen als kleine kinderen die nog niet geleerd hebben dat staren naar anderen onbeleefd is, stiekeme blikken van medereizigers in de metro, onbeschaamde blikken van mannen die je bijna uitkleden met hun ogen en die wel geleerd hebben dat het onbeleefd is maar daar klaarblijkelijk lak aan hebben. Ik ben immers een westerse vrouw, lichter van huidskleur, haar en ogen dan zij. De mythe van de vrijgevochten – en dan uiteraard op seksueel gebied – witte vrouw doet wat dat betreft zijn werk. Mijn gender en mijn etniciteit werken hier in mijn nadeel.

Op legaal niveau is het evenmin makkelijk vreemdeling te zijn. In Nederland is het niet eenvoudig binnenkomen voor buitenlanders, weten mijn Mexicaanse lief en ik. Om een verblijfsvergunning te veroveren heb je een gezamenlijke bankrekening en verzekering nodig, maar om die twee zaken te kunnen regelen heb je een verblijfsvergunning nodig. Catch 22! Maar we hebben inmiddels ondervonden dat Mexico niet veel happiger is op vreemdelingen. Bij binnenkomst krijg je standaard een toeristenvisum van 30 dagen, hoewel een maximum van 90 dagen is toegestaan. Wil je langer blijven, dan moet je naar het immigratiekantoor, met je creditcard zwaaien en betalen.

Trouwen is de makkelijkste manier om een gewone verblijfsvergunning te krijgen; een Mexicaanse huwelijkspartner opent alle deuren en levert zelfs korting op taallessen op. Taallessen zijn hier overigens niet verplicht, maar als je geen Spaans spreekt kom je eenvoudigweg nergens. Voor overleven is de taal, en met name de lokale scheldwoorden, leren dan ook een noodzaak. Werken is evenals in Nederland voor buitenlanders slechts op bepaalde gronden mogelijk: je wordt uitgezonden door een bedrijf uit je eigen land, je bent de enige in de hele wereld die die bepaalde baan kan vervullen voor een Mexicaans bedrijf, of je trouwt; al deze opties leveren tevens een verblijfsvergunning op.

Complicerende factor in het leven hier is dat Mexico niet gediend is van buitenlanders die zich met politiek bemoeien; wie die wet – waarbij de uitleg ‘zich met politiek bemoeien’, rekbaar is – overtreedt, riskeert het land uitgezet te worden, zoals gebeurde met een groep Amerikaanse studenten die demonstreerde op 1 mei, de Dag van de Arbeid. Gelukkig is er veel te regelen met mordidas, steekpenningen. Dat wel.

Maar het meest storend vind ik toch het machismo. Nog nooit heb ik me zo vaak zo boos gemaakt om (domme) opmerkingen, fluitsignalen, gesis of andere veelbetekende geluiden die naar me toe geslingerd worden. Ik ben niet meer of minder dan een object, toch een van de eerste zaken waartegen ook het Mexicaans feminisme streed, objectivering van vrouwen. Zouden Mexicaanse vrouwen hetzelfde ondervinden als zij naar Nederland komen? Ik betwijfel het.

Mijn verblijfsstatus hier is nog onzeker. Maar de vraag is: wil ik hier blijven? Ik ga waarschijnlijk niet wennen aan starende blikken, aan het Mexicaanse machismo, aan het op mijn tellen passen. Te Nederlands, te feministisch, te vrijgevochten. Wellicht was het beter geweest als ik bij mijn Parijse voornemen was gebleven. Liefde overwint helaas niet alles.

Roelien Wierstra

*Roelien Wierstra heeft enige tijd bij E-QUALITY en de Commissie AVEM gewerkt en is freelance journalist.
Haar emailadres is: roelienw@yahoo.com*

Hoogleraar Tavecchio:

“Kindercentra zijn een ondersteunende partner in de opvoeding”

Amerikaanse onderzoeksgegevens wijzen uit dat kinderopvang voor sommige groepen negatieve gevolgen kan hebben. Hierover ontstond nogal wat ophef. Gaan de onderzoeksgegevens ook voor Nederland op, of is er vooral sprake van een conservatieve tijdgeest. Vragen die we hebben voorgelegd aan buitengewoon hoogleraar kinderopvang Louis Tavecchio.

Welk effect kinderopvang heeft, hangt samen met het temperament van het kind, de leeftijd, en de kwaliteit van de opvang. Baby's zijn bij opvang buitenshuis kwetsbaarder dan oudere kinderen. En een kwalitatief slechte opvang kan schade berokkenen. Anderzijds kan goede kinderopvang juist een beschermende factor voor risicokinderen zijn.

Demissionair Staatssecretaris Vliegthart heeft onlangs tijdens Kameroverleg onderzoek toegezegd, toegespitst op de Nederlandse opvangnormen en maatschappelijke factoren. In de nieuwe wet wordt het begrip kwaliteit aangescherpt. Zo wil Vliegthart naar eigen zeggen voorkomen "...dat ouders nu opeens met bezwaard gemoed hun kind naar de crèche brengen". Een opsteker voor allen, die de meerwaarde van kinderopvang voor de opvoeding en ontwikkeling propageren. Voor wat betreft de kwaliteit van de kinderopvang zou de toekomstige inspectie kinderopvanginstellingen volgens Vliegthart moeten controleren op de volgende uitgangspunten: "...een kind moet zich thuis voelen, zich kunnen ontspannen, zich intellectueel en motorisch kunnen ontwikkelen en zijn sociale vaardigheden kunnen ontwikkelen."

Hoogleraar kinderopvang Louis Tavecchio wordt nauw betrokken bij dat onderzoek. Tavecchio is psycholoog, en gespecialiseerd in de pedagogische aspecten en de kwaliteit van de kinderopvang. Wat is zijn motivatie? "Ik houd mij al jaren bezig met de vraag hoe het eraan toegaat binnen gezinnen, wat de normale processen zijn, hoe de rollen werken en welke invloeden het gezin heeft op gezonde kinderen. Kinderopvang als opvoedingsmilieu moet daarbij zeer serieus worden genomen.

Dat werkt ondersteunend. Daarin ligt de legitimering. Kinderopvang is meer dan pappen en nathouden, is een partner in de opvoeding. Het pedagogisch domein reikt verder dan het gezin."

Groepsopvoeding voor heel jonge kinderen hoeft geen nadeel te zijn. Maar er is geen aantoonbaar verschil gebleken, geen winst in de ontwikkeling van capaciteiten en eigenschappen boven een exclusieve thuisopvoeding. Over de intrinsieke betekenis, de meerwaarde vanaf twee jaar, is wel veel aantoonbaar positiefs bewezen. In het algemeen kan ik stellen dat met goede professionals stimulering en disciplineren beter te kanaliseren is dan in een gemiddelde thuissituatie.

Kinderen die in groepsverband opgroeien hebben vanaf de leeftijd van twee jaar een aantoonbaar grotere woordenschat. Hun verbale, maar ook hun sociale vaardigheden zijn meer ontwikkeld. Ook hebben ze geleerd heel nadrukkelijk voor zichzelf op te komen. Of je dat assertief of agressief noemt is sterk afhankelijk van de disciplineren en de aanleg van het kind."

Regelmaat biedt houvast

"De grootste risico's lopen kinderen met de volgende eigenschappen: ze hebben een moeilijk temperament, zijn snel prikkelbaar en/of passen zich moeilijk aan nieuwe situaties aan. Uit lopend promotieonderzoek blijkt dat voorspelbaarheid van situaties en dagindeling, kortom regelmaat, houvast biedt. De vertrouwde regels van rust, ruimte en reinheid kwamen niet uit de lucht vallen. Toch moet regelmaat ook weer niet met ijzeren hand worden gehanteerd. Groepsleiding moet niet te veel schematisch denken. Moet zich constant bewust zijn dat ze er voor de kinderen zijn. Het structureren van de dagindeling moet wel degelijk rekening houden met de ontwikkeling van de kinderen. Moet signalen interpreteren, en bij voorbeeld een kind de mogelijkheid bieden iets af te maken.

Onderwaardering mannelijke eigenschappen

Stimulering is sleutelwoord

Om zijn betoog te ondersteunen voegt Tavecchio er in één adem aan toe: "Termen als kinderopvangveld en oppasplek dienen te verdwijnen. Dat heeft de negatieve lading van het stallen van kinderen. Ik bepleit een terminologie die het positieve van opgroeien in groepsverband binnen kindercentra benadrukt. Het opgroeien in groepsverband is heel goed voor kinderen. Samen met leeftijdsgenoten of binnen verticale groepen, naar voorkeur van ouders en aanleg van het kind. Vriendschapsrelaties en sociale competenties worden opgebouwd en versterkt. In het algemeen worden vaardigheden gericht ontwikkeld. Stimulering van het kind is een sleutelwoord.

Dus wel houvast bieden, maar niet mank gaan aan dodelijke voorspelbaarheid. Dat kan alleen bij niet te grote groepen en voldoende gekwalificeerd personeel. In andere landen is de minimum personeelseis veelal een hbo-opleiding, die hetzelfde wordt gewaardeerd als een onderwijsopleiding, en soms zelfs helemaal dezelfde opleiding is. Zover zijn we in Nederland nog lang niet. Verder is het jammer dat groepsleiding vrijwel uitsluitend uit vrouwen bestaat en daarmee een diffuse vaderrol presenteert of versterkt. Wellicht houdt die eenzijdigheid binnen de opleidingen verband met het mbo-karakter, met het onderscheid tussen deze sociaal-pedagogische opleiding en de pabo. Alhoewel, ook bij die opleiding voor leerkrachten basisonderwijs neemt het aantal mannelijke studenten af. Dat zou de overheid een zorg moeten zijn."

Kinderopvang is meer dan pappen en nathouden

Gender en diversiteit

“Het is jammer dat de vaderrol binnen de groepsopvang voor jonge kinderen vrijwel niet uit de verf kan komen doordat groepsopvoeders steeds vaker exclusief van het vrouwelijk geslacht zijn.

Vanzelfsprekend is het positief dat meisjes het over de hele linie steeds beter doen. Maar ik weet niet of het verschil in de ontwikkeling van meisjes en jongens toe aan het nemen is. Of dat vooral de waarde van meisjes, die we nooit gezien hebben, eindelijk wordt geaccepteerd en gewaardeerd. Zowel voor oorspronkelijk Nederlandse als voor allochtone meisjes zien we positieve effecten, op alle niveaus.

Die medaille heeft echter een keerzijde. Door een groter accent op vrouwelijke waarden groeit tegelijkertijd een onderwaardering voor de mannelijke eigenschappen, die jongens vertonen. We moeten die niet verboemmen. Jongens hebben al op veel terreinen achterstanden. Pre-, peri- en postnataal hebben ze meer problemen. Het zenuwstelsel ontwikkelt trager. Jongens ontwikkelen meer ziektes en handicaps, zowel fysiek als psychisch.

En niet in de laatste plaats kampen ze vaker met ontwikkelingsstoornissen. Druk gedrag is aandachtopeisend, zeker binnen een groep. Jongens lijken daardoor een voorsprong te hebben op meisjes. Binnen de gangbare theorieën over opvoeding en onderwijs is hier een en andermaal op gewezen. Maar misschien is dat aandacht opeisen binnen een groep wel een survivalstrategie. Jongens zijn verbaal minder begaafd. Ze worden niet vertederend gevonden. Het woord ‘schattig’ is op jongens nauwelijks van toepassing. Misschien is opvallend gedrag ontwikkelen, schreeuwen, negatieve aandacht krijgen toch een strategie die leidt tot gezien worden. En daarmee tot positieve resultaten. Het uiten van de oerdrift om opgemerkt te worden, om te (laten) weten dat je bestaat. Daarbij komt, dat het verrichten van zorgtaken door mannen ook in de thuissituatie nog een randverschijnsel is. Nader onderzoek werpt misschien ook meer licht op het groepsgedrag van probleemjongens. Allochtoon én autochtoon.”

Autonomie koesteren

Er valt dus veel te zeggen over de – al dan niet vermeende – positieve en negatieve aspecten van het opgroeien binnen groepsverband buitenshuis. Een discussie die ook door belanghebbende ouders en organisaties niet uit de weg gegaan moet worden.

In Louis Tavecchio, benoemd voor vier jaar, vindt de kinderopvang een warm pleitbezorger voor een positief pedagogisch klimaat.

Laten we hopen dat hij vanuit zijn bescheiden part-time aanstelling een herkenbare en erkende rol kan gaan spelen. In het wetenschappelijk, maar ook in het maatschappelijk en politiek debat.

Als uitsmijter krijgen we nog een laatste pleidooi mee van Tavecchio: “Waak voor de autonomie van de kinderopvang. Laat niet alles opgaan in de school. Ik ben een groot voorstander van samenwerking op allerlei terreinen. Maar laat in de kinderopvang niet de cognitieve ontwikkeling centraal komen te staan. Kinderopvang is meer dan een sociaal-economische noodzaak.

Maar ook meer dan het voorkómen van cognitieve achterstanden. De meerwaarde van kinderopvang zit nu juist in de sociaal-emotionele competenties. Voor meisjes én jongens.”

Ineke van Dijk

Het pedagogisch domein reikt verder dan het gezin

Brochure Wet Basisvoorziening Kinderopvang

Op het moment dat deze Matters in de brievenbus valt, is er waarschijnlijk politiek nieuws in de media verschenen. De tekst van de Wet Basisvoorziening Kinderopvang (WBK) is in dat geval naar de Tweede Kamer gestuurd. Het demissionaire Kabinet heeft de WBK op 7 juni jl. behandeld en niet controversieel verklaard.

De tekst is echter op het moment van ter perse gaan van deze Matters nog niet openbaar gemaakt. Kamerbehandeling kan dus in elk geval niet meer voor het zomerreces plaatsvinden.

Zodra die nieuwe wetstekst wel openbaar wordt, zal E-QUALITY zich erover buigen. De afgelopen jaren is het proces van totstandkoming van de WBK immers nauwlettend gevolgd en van commentaar voorzien. Zo snel mogelijk zal er een brochure beschikbaar komen.

Uiteraard zal E-QUALITY ook proberen iedereen via de website op de hoogte te houden.

Op naar de top, niet praten maar doen

“Diversiteit leidt tot betere resultaten” stelt Ewald Kist, bestuursvoorzitter van bankverzekeraar ING. “Diversiteit, daar gaat het om. Zowel in sekse als in religie, huidskleur, nationaliteit en leeftijd.” Nederlandse topmanagers raken er steeds meer van overtuigd dat diversiteit – en in het bijzonder evenwicht tussen mannen en vrouwen in managementposities – van belang is voor het succesvol functioneren van hun organisaties.

Om de doorstroming van vrouwen naar hogere en topfuncties in het bedrijfsleven een extra impuls te geven hebben veertien topondernemers zich een jaar geleden verenigd in het zogenaamde ‘Ambassadeursnetwerk’. De ambassadeurs, bestuursleden van onder meer Unilever, Schiphol, Interpolis en Rabobank, namen gedurende een jaar deel aan het netwerk. Zij stelden zich persoonlijke actiepunten en leverden ieder een actieve bijdrage aan het realiseren van de doelstelling. Niet praten maar doen, was het motto van het netwerk. Kist, voorzitter van het netwerk, illustreerde dat met de behaalde resultaten bij ING. Er is een Diversity Council opgezet, een raad die de diversiteit moet waarborgen. Er zitten mensen in uit alle continenten en wordt ondersteund door een diversity manager(v). In alle middellange termijnplannen is een hoofdstuk gewijd aan diversiteit. Bij elk promotievoorstel moet een vrouw op het lijstje staan en in selectiecommissies moet minimaal één vrouw zitten. Het streven naar diversiteit is onderdeel van de beoordeling van topmanagers en ook hun bonus hangt ervan af.

Op 5 juni jl. presenteerde het Ambassadeursnetwerk de resultaten van hun inspanningen in de vorm van een praktische publicatie, waar ieder bedrijf zijn voordeel mee kan doen. Ook werd een gedeelte vertoond van de film “Op naar de top” waarin de ambassadeurs en hun organisatie zelf ‘meespelen’. De film en publicatie zijn verkrijgbaar bij het Ambassadeursnetwerk: 020-42658900 of via de website www.ambassadeursnetwerk.nl.

De ambassadeurs riepen ondernemend Nederland op hun voorbeeld te volgen en zich ook te gaan inzetten voor de doorstroom van vrouwen. Eveneens deden zij een appèl op de overheid.

Project: Doorbreking Glazen Plafond

Het verkleinen van de genderkloof op de arbeidsmarkt staat inderdaad nationaal en internationaal al hoog op de agenda van de overheid. Het is een thema in EQUAL, het Europese programma gericht op bestrijding van discriminatie en ongelijkheid op de arbeidsmarkt, dat loopt van 2000 – 2006. En het is een onderdeel van het Nederlandse emancipatiebeleid. Bij beide is de benadering gericht op doen; onderzoeken zijn er genoeg geweest, het gaat er nu om instrumenten voor verandering te ontwikkelen en aan te reiken.

De Directie Coördinatie Emancipatiebeleid van het ministerie SZW heeft een groot project geïnitieerd, waarvoor momenteel EQUAL subsidie wordt aangevraagd. De hoofddoelstelling van dit project is een proces van verandering op gang te brengen en te houden in bedrijven en instellingen, waardoor het aandeel van vrouwen op hogere posities stijgt. Daarbij geldt als extra aandachtspunt de positie van allochtone vrouwen en van vrouwen in het middenkader. Gezien de aard en omvang van de problematiek wordt het project opgebouwd in drie deelprojecten en een overkoepelend project.

1. **Talent.** Dit deelproject ontwikkelt instrumenten gericht op de aanbodskant van de problematiek, de individuele vrouwelijke werknemers.
2. **Cultuur en Organisatie.** Dit deelproject ontwikkelt instrumenten gericht op de vraagkant van de problematiek, de inrichting en cultuur van het bedrijf.
3. **Certificering.** Dit deelproject ontwikkelt instrumenten voor het verankeren van maatregelen die de doorstroming van vrouwen bevorderen in het reguliere personeelsbeleid.
4. **Overkoepelend project.** Dit project zorgt voor de samenhang tussen de projecten en voor de public relations. En daarnaast ontwikkelt het de internationale databank voor projecten en good practises en de Europese benchmark.

Partners

Diverse organisaties nemen elk een deel van de werkzaamheden voor hun rekening. Dat zijn Van Doorne Huisjes en Partners, Investors in People Nederland, Marktplan, Opportunity in Bedrijf, Toplink, Theater Instituut Nederland en E-QUALITY.

De bijdrage van E-QUALITY is vooral gericht op het deelproject Cultuur en Organisatie. E-QUALITY heeft een projectvoorstel ingediend over het onderwerp ‘deeltijd voor hogere en leidinggevende functies’, waarvan de doelstelling luidt: *Het bespreekbaar maken en het vergroten van de mogelijkheden van deeltijdwerk in hogere en leidinggevende functies met het oog op behoud en doorstroom van het arbeidspotentieel van vrouwen. Een aantrekkelijk instrument – het deeltijd diagnose instrument – zal daarvoor openingen moeten bieden.*

In de zomer van 2002 zal bekend worden of E-QUALITY het project mag uitvoeren. Zie voor meer informatie en de actuele stand van zaken de website van E-QUALITY: www.e-quality.nl.

Older women count

Wereldwijd zijn er veel meer oudere vrouwen dan oudere mannen. Er is dan ook sprake van een 'feminisation of ageing'. Op dit moment, in 2002, zijn er 629 miljoen mensen van 60 jaar en ouder. Vrouwen worden gemiddeld genomen overal ter wereld ouder dan mannen, soms zelfs veel ouder dan mannen. Bovendien verschillen de manieren waarop mannen en vrouwen ouder worden. Veel vrouwen zijn tijdens de laatste jaren van hun leven alleenstaand. Oudere vrouwen hebben een veel grotere kans op armoede omdat ze gedurende hun leven veel minder kansen hebben om geld te verdienen en te sparen. Dit hangt samen met hun slechtere arbeidsmarktposities en hun zorg voor kinderen en andere familieleden. Financiële middelen hebben op hun beurt weer invloed op zaken als huisvesting en gezondheid. In landen waar traditionele structuren zorgden voor bescherming en steun, worden oudere vrouwen nu in toenemende mate economisch en sociaal gemarginaliseerd.

Oudere vrouwen hebben weinig macht en zijn vaak letterlijk en figuurlijk onzichtbaar. Ze hebben weinig invloed op besluitvorming. In de media worden oudere vrouwen zelden aan het woord gelaten of afgebeeld. Beelden beperken zich meestal tot het slachtofferschap van een ramp. Daarom was het verheugend te merken dat op het World NGO Forum on Ageing in Madrid oudere vrouwen op diverse manieren van zich lieten horen. Heel zichtbaar waren de vrouwen met de paarse T-shirts met de tekst 'Older women count'. Zij waren aanwezig tijdens workshops die Margit Van der Steen van Bureau AETAS¹ in haar verslag bespreekt, waarvan hieronder een verkorte weergave.

I Oudere vrouwen organiseren zich

Tijdens de workshop 'Older Women as Agents of Change' zitten vier vrouwen uit even zoveel werelddelen achter een tafel met de vlag van de American Association of Retired Persons. Tess Canja, president van de 35 miljoen leden tellende AARP opent de sessie. Ze benadrukt dat oudere vrouwen families en naties bij elkaar houden, hoewel ze in de publieke sfeer veelal onzichtbaar blijven. Ook de andere vrouwen die achter de tafel zitten hebben een niet geringe staat van dienst. Ze inspireren de zaal en zetten een toon: oudere vrouwen komen eraan, ze zijn agents of change. Specifieke aspecten van hun werelddeel of land passeren de revue.

Keiko Higuchi, hoogleraar vrouwen- en familiestudies geeft aan dat de Japanse bevolking de oudste ter wereld is. De problemen van een ouder wordende samenleving zijn in essentie vrouwenproblemen. Vrouwen leven langer, en hebben dan vaak te weinig financiële middelen tot hun beschikking. In 90% van de gevallen zijn het vrouwen die ouderen helpen. Zonder verdwijning van de arbeidsdeling naar sekse en een sekse specifieke rolverdeling, kunnen vrouwen niet verwachten dat ze kunnen genieten van hun welzijn en mensenrechten op latere leeftijd.

In Litouwen worden vrouwen gemiddeld 12 jaar ouder dan mannen. Dit is het hoogste verschil in gemiddelde levensverwachting ter wereld. Oudere vrouwen beschikken over veel vrije tijd en behoefte om zich te ontwikkelen en om anderen te helpen, is de conclusie van Nijnolie Arbaciauskienne, oprichtster van een vrouwencentrum in Kaunas. Er zijn wel veel vrouwenorganisaties en ouderenorganisaties, maar vrijwel geen oudere vrouwenorganisaties. Ook is het de hoogste tijd voor meer politieke beïnvloeding.

Pamela Mboyen, Help Age Kenia en voormalig directeur van de VN-vrouwenconferentie in Nairobi vervolgt. Oudere vrouwen in Afrika wonen in meerderheid in rurale gebieden. Ze doen veel onbetaald werk en moeten doorwerken tot ze niet meer kunnen. Armoede is hiervan de belangrijkste oorzaak. Slechts in een paar Afrikaanse landen zijn sociale zekerheidssystemen die een minimum oudedagsvoorziening garanderen.

Europa

In Europa zijn diverse oudere vrouwenorganisaties actief en werken samen. Tijdens de workshop 'Sharing our story, working together for change' introduceert Alvy Derks-Tai A Pin het OWN, het Older Womens Network in Europa. Het OWN heeft o.a. tot doel om kennis, vaardigheden en ervaringen uit te wisselen, negatieve stereotypen te bestrijden en rechten en capaciteiten van oudere vrouwen te versterken.

Christine Harrevelt spreekt in deze workshop over de situatie van Surinaamse migrantenvrouwen in Nederland.

De zogenaamde eerste generatie Surinamers in Nederland wordt nu hier oud. Deze groep leeft in twee werelden. FOSTEN is een organisatie voor 50+ Surinaamse vrouwen, die belangen behartigt en een platform en ontmoetingsfunctie heeft. Zij betreurt het dat er geen middelen zijn om de organisatie te professionaliseren. Hiervoor zou een regering aandacht moeten hebben.

Geld terugkerend issue

In discussies met deelnemers uit alle delen van de wereld die plaatsvinden in de twee hierboven genoemde workshops, wordt de slechte financiële positie van oudere vrouwen genoemd. Hier wreken zich de beperkte mogelijkheden om te verdienen en te sparen gedurende het leven. In sociale zekerheidssystemen wordt de bijdrage van vrouwen aan de informele economie en de zorg voor kinderen en andere familieleden onvoldoende of niet meegenomen.

II Beeldvorming en media

In de workshop 'Media, Public Policy and the Demographic Revolution' presenteert Lisa Davis recent Amerikaans onderzoek van de Association of American Retired Persons naar de vertegenwoordiging van ouderen in de media. De resultaten zijn schrikbarend. Er wordt in kranten vooral gesproken over ouderen in relatie tot pensioenvoorzieningen en huisvesting. Ouderen worden neergezet als hebzuchtig en vormen een bedreiging voor de financiële situatie van het land. Maar de media kunnen niet heen om de demografie, de dollars en het grote aantal oudere stemmers. Daar zouden zij meer rekening mee moeten gaan houden. Volgens Ger Thielen en Joke de Gruijter van het Nederlands Platform Ouderen en Europa komen de Amerikaanse resultaten grotendeels overeen met de bevindingen uit Nederland. Na hun dertigste vervagen vrouwen van het scherm. Zo oudere vrouwen al in beeld komen, dan is het vrijwel uitsluitend en alleen in de rol van slachtoffer.

Het tegengaan van stereotype beeldvorming is een belangrijk onderwerp in de discussie met de zaal. Het antwoord hierop is helder: zorg voor diversiteit in de beeldvorming over ouderen. 'Oud' staat voor een saai en deprimerend verhaal. Het is heel moeilijk dit te doorbreken. Tot slot nog een strategische tip: probeer lokale kranten te beïnvloeden. Journalisten beginnen hun carrière vaak op lokaal niveau. Leren ze daar aandacht te besteden aan mensen van diverse leeftijden, dan nemen ze die houding mee wanneer ze overstappen naar grotere kranten.

III De Verenigde Naties en oudere vrouwen

In diverse workshops wordt gewezen op de onzichtbaarheid en achtergestelde positie van oudere vrouwen. In Madrid echter zijn diverse oudere vrouwenorganisaties en experts aanwezig en is duidelijk aandacht voor het onderwerp. Dat is onmiskenbaar een neveneffect geweest van de VN-vrouwenconferenties zoals die in Beijing (1995) waardoor diverse vrouwen wegwijz zijn geworden in VN-land. Een workshop in Madrid is speciaal gewijd aan de weg van Beijing naar Madrid. Diverse toonaangevende vrouwen presenteren hun verhaal, waaronder Carolyn Hannan, director of the Division for the Advancement of Women van het UN Department of Economic and Social Affairs. Zij constateert een toenemende aandacht voor de positie van oudere vrouwen en de verwevenheid van gender en leeftijd in diverse VN-gremia sinds in 1982 de World Assembly on Ageing heeft plaatsgevonden. Sinds Beijing is er ook een toenemende aandacht voor een levensloop benadering. Tenslotte krijgt ook in Madrid gender systematisch aandacht in aanbevelingen.

Irene Bridel, voorzitter van de workshop en Irene Hoskins van de World Health Organisation onderstrepen dit. Irene Hoskins wijst als voorbeeld op het belangrijke WHO-document dat in Madrid wordt gepresenteerd: Active Ageing. A Policy Framework. In dit document krijgt gender een cruciale rol. Wanneer gekeken wordt naar de geschiktheid van verschillende beleidsopties, moet altijd naar gender worden gekeken. Ook constateert zij een verschuiving in de benadering van oudere vrouwen. Van een 'oudere vrouwen hebben zorg nodig' naar aandacht voor een levensloopbenadering en aandacht voor de factoren die een gezonde ouderdom mogelijk maken.

Verder benadrukt Elisabeth Schlater dat gender mainstreaming begrijpelijk moet worden gemaakt en Conchita Poncini (NGO Committee on the Status of Women) geeft aan dat oudere vrouwen veel meer aan de besluitvorming moeten deelnemen. Dat laatste punt wordt onderstreept door Marianne Seger van de European Federation of the Eldery. Omdat vrouwen langer leven zouden ze oververtegenwoordigd moeten zijn in besturen! Nu zijn ze meestal ondervertegenwoordigd.

Concluderende opmerkingen

De besproken workshops in het verslag van Van der Steen leggen een sterke nadruk op sociaal-economische en politieke aspecten van de positie van oudere vrouwen. Verschillende keren wordt de ondervertegenwoordiging van oudere vrouwen in de (politieke) besluitvorming genoemd en de noodzaak hierin verandering te brengen. Sterke organisaties van oudere vrouwen zouden hierin een rol kunnen spelen.

Het werk van de VN heeft een positief effect op oudere vrouwen. Gedurende de afgelopen twintig jaar systematische meer aandacht besteed aan gender en de verbinding van gender en leeftijd. Het belangrijke WHO-document 'Active ageing. A Policy Framework' kan hier als inspirerend voorbeeld worden genoemd. Het mainstreamen van gender moet overigens niet tot abstracte VN-documenten beperkt blijven maar ook in dagelijkse lokale praktijken worden vertaald. De beeldvorming over ouderen in de media, en met name oudere vrouwen, is zorgwekkend. Dit onderwerp verdient verdere aandacht. Tot slot. Als er een thema is dat voortdurend terugkomt in de workshops dan is het wel de slechte financiële positie van oudere vrouwen. Hierin dient dringend verbetering te komen, zo laten deelnemers uit alle delen van de wereld luid en duidelijk horen.

1 Bron:

Margit van der Steen, Older women count, Gender en leeftijd en het world NGO Forum on ageing (Madrid, 5-9 april 2002), AETAS. Bureau voor leeftijdsvraagstukken, gender en diversiteit. Het verslag is voor € 5 te bestellen via margit.vandersteen@worldonline.nl.

Margit van der Steen heeft als waarnemer van de Nederlandse Vrouwenraad en met een reisbeurs van het ministerie van VWS de conferentie in Madrid kunnen bezoeken.

Wat doet regering met aanbevelingen?

In haar brief van 29 mei jl. aan de vaste commissie voor Volksgezondheid, Welzijn en Sport geeft staatssecretaris Vliegthart aan hoe de regering om zal gaan met de aanbevelingen van de Tweede Wereldassemblee in Madrid.

Zij merkt op dat in het Madrid International Plan of Action on Ageing dat in Madrid is aangenomen terecht wordt gesteld dat een systematische beoordeling van de implementatie van het actieplan van wezenlijk belang is. In overleg met de andere betrokken departementen wordt gewerkt aan een opzet voor het nationale niveau. Het ligt voor de hand zoveel mogelijk aan te sluiten bij reeds in gang gezette activiteiten, zoals de monitor die het Programma Intersectoraal Ouderenbeleid van het ministerie ontwikkelt ter ondersteuning van de coördinerende taak voor het ouderenbeleid. Tot de opzet zal ook een eerste beoordeling van het Nederlandse beleid in het licht van het actieplan behoren, om vroegtijdig de onderwerpen te identificeren die bij de implementatie extra aandacht verdienen. In dit kader zullen ook de Nederlandse niet-gouvernementele organisaties die bij de voorbereiding van de Wereldassemblee betrokken waren, worden uitgenodigd om hun oordeel te geven.

In het Madrid International Plan of Action on Ageing worden de economische commissies van de VN verantwoordelijk gesteld voor de regionale vertaling van het actieplan. Nederland werkt in EU-verband actief mee aan de formulering van een Regionale Implementatiestrategie voor de regio van de Commissie voor Europa van de VN (ECE) ter voorbereiding van een Ministeriele Conferentie over vergrijzing die van 11 tot en met 13 september in Berlijn zal worden gehouden.

Kamerstukken

Arbeidsmarktbeleid etnische minderheden

Brief van de minister van Sociale Zaken en Werkgelegenheid (SZW) over internationale diplomawaardering, 9 april, 27 223, nr. 21.

Verslag van een algemeen overleg over het arbeidsmarktbeleid etnische minderheden 2000 – 2003 en de tweede rapportage over Nederland van de Europese Commissie tegen Racisme en Intolerantie, 16 april, 27 223, nr. 22.

Kabinetsreactie op het advies van de commissie Arbeidsdeelname van Vrouwen uit Etnische Minderheidsgroepen (AVEM), 17 mei, 27 223, nr. 23.

Arbeidstijden

Voorstel van wet van de leden Bussemaker en Van Dijke tot wijziging van de Arbeidstijdenwet en het Burgerlijk Wetboek ter verruiming van zeggenschap van werknemers over arbeidstijden, nadere memorie van antwoord, 12 maart, 27 224, nr. 74c.

Asielbeleid

Brief van de staatssecretaris van Justitie met de uitkomsten van het onderzoek naar de positie van vrouwen in de asielprocedure, 27 maart, 19 637, nr. 656.

Discriminatie

Kabinetsreactie op het rapport over discriminatie van de Europese Commissie tegen Racisme en Intolerantie (ECRI), 7 maart, 28 198, nr. 3.

Verslag van de vaste Commissie voor justitie over wetsvoorstel Strafbaarstelling discriminatie wegens een handicap, 28 maart, 28 221, nr. 5; nota naar aanleiding van het verslag, 24 mei, nr. 6.

Brief van de minister van Binnenlandse Zaken en Koninkrijksrelaties (BZK) over het non-discriminatiebeginsel van artikel 1 van de Grondwet, 5 april, 28 000 XVI, nr. 112.

Emancipatiebeleid Justitie

Verslag van een algemeen overleg over het onderdeel ministerie van Justitie uit de tweede integrale voortgangsrapportage over het Actieplan emancipatietaakstellingen departementen, 8 april, 28 009, nr. 12.

Emancipatiebeleid LNV

Verslag van een algemeen overleg over het onderdeel ministerie van Landbouw, Natuurbeheer en Visserij (LNV) uit de tweede integrale voortgangsrapportage over het Actieplan emancipatietaakstellingen departementen, 26 maart, 28 009, nr. 10.

Emancipatiebeleid OCW

Brief van de staatssecretaris van Onderwijs, Cultuur en Wetenschappen (OCW) over de emancipatietaakstellingen van OCW, 15 maart, 28 009, nr. 9.

Emancipatiebeleid SZW

Verslag van een algemeen overleg over het onderdeel ministerie van SZW uit de tweede integrale voortgangsrapportage over het Actieplan emancipatietaakstellingen departementen, 4 april, 28 009, nr. 11.

Emancipatiebeleid V&W

Verslag van een algemeen overleg over het onderdeel ministerie van Verkeer en Waterstaat (V&W) uit de tweede voortgangsrapportage over het Actieplan emancipatietaakstellingen departementen, 19 februari, 28 009, nr. 8.

Gehandicaptenbeleid

Brief van de staatssecretaris van Welzijn, Volksgezondheid en Sport (VWS) over de kabinetsvoornemens met betrekking tot de beeldvorming over mensen met een handicap of chronische ziekte, 15 maart, 24 170, nr. 71.

Gelijke behandeling

Verslag van de vaste Commissie voor vws over wetsvoorstel Gelijke behandeling op grond van handicap of chronische ziekte, 14 maart, 28 169, nr. 4; nota naar aanleiding van het verslag, 5 april, nr. 5.

Verslag van de vaste Commissie voor szw over wetsvoorstel Gelijke behandeling op grond van leeftijd bij de arbeid, 14 februari, 28 170, nr. 4; nota naar aanleiding van het verslag, 4 april, nr. 5; nader verslag van de vaste Commissie voor szw, 17 april, nr. 6; nota naar aanleiding van het nader verslag, 19 april, nr. 7.

Notitie omtrent de implementatie van de EG-richtlijn tot instelling van een algemeen kader voor gelijke behandeling in arbeid en beroep en van de EG-richtlijn houdende toepassing van het beginsel van gelijke behandeling van personen ongeacht ras of etnische afstamming, 4 april, 28 187, nr. 2.

Huiselijk geweld

Kabinetsnota Privé geweld – publieke zaak: een nota over de gezamenlijke aanpak van huiselijk geweld, 12 april, 28 345, nr. 2.

Inburgering

Brief van de minister voor Grote Steden- en Integratiebeleid (GSI) over de resultaten van het Groot Project Inburgering, 6 maart, 27 083, nr. 22.

Integratiebeleid

Brief van de minister voor GSI over de uitvoering van een aantal beleidsvoornemens die in de nota "Integratie in het perspectief van immigratie" staan, waaronder een financiële bijdrage voor inburgeringskosten, 3 april, 28 198, nr. 4.

Kinderopvang

Brief van de staatssecretaris van vws met een reactie op de stelling van prof. M. Riksen-Walraven dat langdurige kinderopvang mogelijk schadelijk is voor kinderen, 12 maart, 26 587, nr. 18.

Brief van de staatssecretaris van vws over voorstellen tot verbetering van de tussenschoolse opvang, 20 maart, 26 587, nr. 19.

Brief van de staatssecretaris van vws over het verloop van de huidige Regeling Kinderopvang en Buitenschoolse opvang, 28 maart, 26 587, nr. 20.

Verslag van een algemeen overleg over onder andere de voorlopige gegevens van de Monitor kinderopvang 2001, en de stand van zaken totstandkoming Wet basisvoorziening kinderopvang en de uitbreiding van de kinderopvang in 2003, 10 april, 26 587 / 27 190, nr. 21.

Politieke participatie

Brief van de minister van BZK over het lopende onderzoek naar uitstroommotieven van raads- en statenleden, 13 maart, 28 051, nr. 9.

Verklaring dat er grond bestaat een voorstel in overweging te nemen tot verandering in de Grondwet tot aanvulling van de bepalingen inzake de verkiezing van de Tweede Kamer en de Eerste Kamer, de provinciale staten en de gemeenteraden in verband met de tijdelijke vervanging van hun leden wegens zwangerschap, bevalling of ziekte, voorlopig verslag, 14 maart, 28 051, Eerste Kamer, nr. 233b; Memorie van antwoord, 15 maart, nr. 233c.

Toelatingsbeleid

Brief van de staatssecretaris van Volkshuisvesting, Ruimtelijke Ordening en Milieubeheer over de huisvestingssituatie van mishandelde vrouwen van buitenlandse afkomst die verblijven buiten een opvanghuis, 19 februari, 27 111, nr. 11.

Brief van de staatssecretaris van Justitie over of informatie kan worden verschaft over de groep vrouwen die in de praktijk door de Sociale Verzekeringsbank wordt uitgesloten van het recht op kinderopvang, 6 maart, 27 111, nr. 12.

VN-Vrouwenverdrag

Facultatief Protocol bij het Verdrag inzake de uitbanning van alle vormen van discriminatie van vrouwen, brief van de minister van Buitenlandse Zaken met een toelichtende nota, 20 februari, 28 253, nr. 1.

Ellen Verpoorten

Bestellen van kamerstukken: Sdu, telefoon (070) 378 98 80.
De integrale kamerstukken zijn ook te vinden op internet,
via <http://www.overheid.nl>

Bezwaren tegen de geest der eeuw

Zo luidt de titel van één van de beroemdste werken van Isaac Da Costa tijdens het Ethisch Reveil in de negentiende eeuw. De geschiedenis herhaalt zich, want onder leiding van Balkenende heeft het CDA weer eens het startsein gegeven voor een nieuw Ethisch Reveil. Tegenwoordig worden normen en waarden door het CDA niet zozeer verbonden met abortus, euthanasie, het gezin als hoeksteen van de samenleving en wat dies meer. Nee, tegenwoordig koppelt het CDA ethisch reveil aan integratie onder het motto 'Leitkultur'. Ook dat doet denken aan Bilderdijk (van Jan Salie) en zijn volgeling Da Costa, want één van de actieve bewegingen van het begin van de negentiende eeuw had als doel joden te bekeren tot het protestantisme. Bij de jood Da Costa was deze bekering tot het gereformeerde geloof succesvol. Het CDA zet in op assimilatie want migranten moeten hoog nodig op de hoogte worden gebracht wat de "dragende waarden van de rechtstaat zijn, zodat zij weten waar ze zich aan te houden hebben", aldus CDA-politicus Maxime Verhagen. De aap komt uit de mouw: het gaat gewoon weer over veiligheid, criminaliteit en allochtonen.

Staat het CDA er wel eens bij stil dat migranten óók slachtoffer van geweld en criminaliteit in Nederland kunnen zijn? Neem bijvoorbeeld vrouwenhandel: migrantenvrouwen zijn het slachtoffer; een groot deel van de daders (m) is van autochtone afkomst. Ook hier gaat de vergelijking met het Ethisch Reveil in de negentiende eeuw op, want de Bezwaren tegen de geest der eeuw, die Da Costa verwoordt, zijn als volgt: een pleidooi vóór de lijfstraf, tégen de vrije drukpers en tégen de afschaffing van de slavernij. Vrouwenhandel, (e-)mail-order bruiden en illegaal seks-werk leiden allemaal tot hedendaagse vormen van slavernij. Dit maal niet overzee maar in eigen land. Of neem Marokkaanse schandknaapjes die gretig aftrek hebben bij autochtone homo's zoals Pim Fortuyn. Of allochtone kinderen die slachtoffer zijn van autochtone pedofielen. Helaas horen we de moraalridders van het CDA daar niet over. Ook niet over belastingfraude, handelen in aandelen met voorkennis, organisatiecriminaliteit zoals de bouwfraude of milieufraude, voetbalvandalisme, racistisch geweld en ga zo maar door. Deze activiteiten worden toch ook niet gerekend tot "de dragende waarden van de rechtstaat" of tot de dominante cultuur?

Met al dat gepraat over Nederlandse waarden en normen en de Nederlandse taal en cultuur is het erg paradoxaal dat het CDA gebruik maakt van een Duits leenwoord namelijk 'Leitkultur'. Ondertussen komen er steeds minder Duitsers op vakantie naar Nederland. Nederland heeft namelijk te maken met een imago-probleem. We zijn niet meer verrassend en spannend genoeg voor de Duitsers. En dat terwijl we een live Krimi (moordzaak Fortuyn), een soap (massahysterie rond dood Fortuyn) en Harry Potter als premier hebben.

Maayke Botman

Colofon

medewerkers

Agaath Beuk, Hanneke de Bode, Maayke Botman, Ineke van Dijk, Fatoş Ipek-Demir, Joan Ferrier, Mariette Hermans, Christel Kohlmann, Thijs Kolster, Martha Meerman, Gerla van Ophem, Willemien Ruygrok, Margit van der Steen, Ellen Verpoorten, Saskia de Vries, Roelien Wierstra

samenstelling en eindredactie

Thijs Kolster en Saskia de Vries

redactie

Thijs Kolster en Saskia de Vries

ontwerp logo

Tadberg Design, Laren.

ontwerp vormgeving

Marcel den Hollander, OBJECTive IDS.
e-mail: mdh@euronet.nl

uitvoering en druk

ACI Offsetdrukkerij b.v., Amsterdam.

Postadres E-QUALITY

Postbus 85808, 2508 CM Den Haag,
telefoon (070) 365 97 77, fax (070) 346 90 47.
website: <http://www.e-quality.nl>
e-mail: info@e-quality.nl

ISSN-nr: 1389-9430

Informatie opgenomen tot en met 12 juni 2002
E-QUALITY MATTERS nummer 14 verschijnt oktober 2002

Overname van artikelen is toegestaan,
mits met bronvermelding.