



DWARS

GROENLINKSE JONGEREN

EMANCIPATIE EN DE ALLOCHTONE VROUW

COMMISSIE INTEGRATIE,
EMANCIPATIE & DIVERSITEIT

OKTOBER 2013



INHOUDSOPGAVE

Inleiding	3
De allochtone vrouw in Nederland	3
De positie van allochtone vrouwen in Nederland	3
Succes op de arbeidsmarkt	4
Wat zeggen de statistieken?	5
Rolmodellen en motivatie	7
Het belang van rolmodellen	7
Maar hoe zit het met hun motivatie?	8
Beleidsmaatregelen	9
Vroegtijdige taalachterstanden oplossen	10
Ouders betrekken bij de educatie van hun kind	10
Het veranderen van de attitude in het bedrijfsleven	11
Aanvullende trainingen	12
Snellere toegang tot educatie en arbeidsmarkt voor vluchtelingen	12
Conclusie	13
Bronnen	14

INLEIDING

Niet- westerse allochtone vrouwen vormen een belangrijke groep in de Nederlandse samenleving. Ze participeren op allerlei manieren in de maatschappij: op scholen, universiteiten, bedrijven en in de politiek. Toch zijn er nog vaak problemen omtrent de emancipatie van allochtone vrouwen. Zo zijn ze dikwijls weinig economisch zelfstandig en is de arbeidsparticipatie relatief laag. De toekomst is echter hoopvol. Allochtone vrouwen zijn in opkomst in het hoger onderwijs, waardoor het effect van rolmodellen zal toenemen. Aanvullende maatregelen zijn daarnaast noodzakelijk om de participatie en emancipatie van de allochtone vrouw te bevorderen. In dit visiestuk zullen eerst de huidige participatieproblemen verder uiteengezet worden, waarna een aantal maatregelen worden voorgesteld om deze weg te nemen.

DE ALLOCHTONE VROUW IN NEDERLAND

'Niet-westerse allochtone vrouwen', over wie hebben we het dan eigenlijk? Voordat we hun kansen en mogelijkheden bekijken, zal eerst een beeld geschetst worden van deze diverse groep vrouwen. Eerst een definitie van het begrip 'allochtoon': iemand die zelf niet in Nederland is geboren of waarvan één van beide ouders elders geboren is.

Naar aanleiding van algemene struikelblokken waar allochtone vrouwen tegenaan lopen bij participatie in de Nederlandse samenleving, zullen wij vervolgens beleidsalternatieven voorstellen.

De positie van allochtone vrouwen in Nederland

Niet-westerse allochtone vrouwen wonen voornamelijk in de grote steden en vaak worden zij gezien als een kansarme groep. Ten eerste bevinden veel van deze vrouwen zich in een minder goede sociaal-economische situatie. Ten tweede houden ze zich soms vast aan traditionele normen en waarden die zo nu en dan in contrast staan met het streven naar integratie en emancipatie, hetgeen verdere sociaaleconomische ontwikkeling in de weg zou kunnen staan.

Deze groep lijkt nog een vrij grote achterstand te hebben op zowel mannen van dezelfde etnische komaf als op autochtone vrouwen. Deze verschillen zijn het grootst bij de eerste generatie allochtone vrouwen die veelal door gezinshereniging in Nederland terecht zijn gekomen. Zij vormen vaak een vrij geïsoleerde groep. Veel van deze vrouwen hebben een taal- en opleidingsachterstand als ze hier komen. Doordat deze achterstand eigenlijk nooit echt weggewerkt wordt, wordt zo ook hun participatie in de Nederlandse samenleving belemmerd.

De tweede generatie vrouwen is vaak al beter geëmancipeerd, maar bereikt doorgaans nog geen volledige participatie in de Nederlandse samenleving. Hoewel deze vrouwen meestal een betere opleiding gevolgd hebben dan hun moeders, blijft hun deelname aan de arbeidsmarkt vaak gering.

Dit heeft grofweg twee oorzaken: ten eerste blijven ze vasthouden aan de traditionele rolverdeling binnen een gezin en ten tweede krijgen ze te maken met vooroordelen van werkgevers. Zo staan deze vrouwen als het ware tussen twee culturen in: de cultuur van hun ouders en de Nederlandse cultuur. Door niet volledig bij een van deze culturen te horen, kunnen ze van beide culturen negatieve reacties krijgen. Voor jonge allochtone vrouwen geldt nog steeds dat ze vaak een lager opleidingsniveau en een zwakkere startpositie op de arbeidsmarkt hebben dan autochtone vrouwen.

Ten slotte is er nog een groep vrouwelijke vluchtelingen. Deze vrouwen beschikken dikwijls over een goede startkwalificatie - iets wat hun kansen in Nederland vergroot - maar zij hebben wel meer last van trauma's die voor psychische problemen kunnen zorgen en zo de integratie juist weer belemmeren (Celik et al, 2004).

Elke groep heeft dus te maken met verschillende omstandigheden en problemen (Gijsberts & Dagevos, 2005). Ondanks dat zijn er ook dingen waar allochtone vrouwen in het algemeen vaak tegenaan lopen, zoals het feit dat ze door autochtone mensen vaak gezien worden als een bedreiging voor hun eigen positie op de arbeidsmarkt. Het is dus interessant te kijken naar de overeenkomsten die er zijn, maar ook naar de verschillen. Ieder individu heeft ten slotte een ander verhaal (Gijsberts & Dagevos, 2004).

Succes op de arbeidsmarkt

Gelukkig is er veel hoop op een verbetering van de positie van allochtone vrouwen. Er zijn namelijk veel vrouwen die het erg goed doen en een mooie carrière opbouwen. Wij zijn erg benieuwd waarom deze vrouwen wél succesvol zijn en anderen juist achterblijven.

Als we het hebben over het "succes" van de carrière van een allochtone vrouw, wat bedoelen we dan precies?

Volgens het onderzoek van De Koning (2008) spelen de volgende indicatoren een rol: de arbeidsparticipatie van de vrouw, het wel of niet hebben van een vast dienstverband, een voltijd of deeltijd baan, de hoogte van het uurloon en het functieniveau.

Hiermee hangen factoren als een goede beheersing van de Nederlandse taal en kennis van de cultuur samen.

Er zijn een aantal factoren die het succes van een allochtone vrouw positief beïnvloeden. De overheid zou hier beleid op kunnen maken. Zo blijkt uit ditzelfde onderzoek dat persoonlijk, sociaal en cultureel kapitaal een grote rol spelen. Maar ook blijken al dan niet traditionele opvattingen en doorzettingsvermogen bepalend. Een stimulerende rol van de ouders en bedrijven die allochtone vrouwen kansen bieden hebben daarnaast een positief effect.

Wat zeggen de statistieken?

Hoe scoren de allochtone vrouwen in Nederland eigenlijk op deze factoren? Gaat het al goed of zou het nog beter kunnen? Hieronder geven we een statistische analyse weer.

De arbeidsparticipatie van niet-westerse allochtone vrouwen ligt lager dan de arbeidsparticipatie van autochtone vrouwen. Voor beide groepen ligt de arbeidsparticipatie ook lager dan die van de mannen uit hun etnische groep. De arbeidsparticipatie van Surinaamse vrouwen is wel bijna even groot als die van autochtone vrouwen en zij werken vaker dan autochtone vrouwen in een voltijd baan (CBS, 2012).

Daarnaast werken Turkse en Marokkaanse vrouwen van de tweede generatie vaker dan vrouwen van de eerste generatie. Qua werkloosheid is het aandeel mannen en vrouwen in bijna elke groep gelijk. Alleen bij mensen van Surinaamse en Antilliaanse komaf zijn mannen vaker werkloos dan vrouwen. Deze vrouwen zijn ook vaker op zoek naar werk dan vrouwen uit de andere etnische groepen (CBS, 2012).

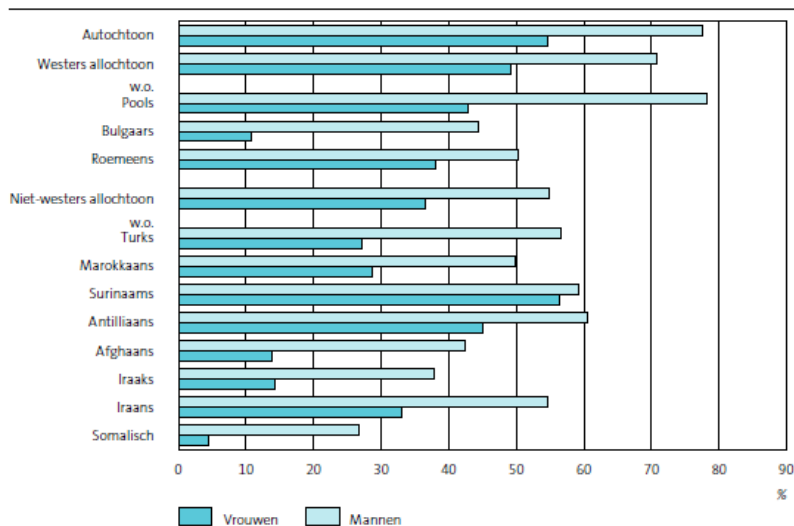
4.1.2 Netto arbeidsparticipatie naar achtergrondkenmerken, 2011

	Autochtoon	Westers allochtoon	Niet-westers allochtoon	ww.					
					Turks	Marokkaans	Surinaams	Antilliaans	overig niet- westers
	%								
Totaal	70	65	54	54	50	62	52	50	
Man	77	71	61	65	62	64	53	58	
Vrouw	62	59	46	43	38	60	50	43	
15 tot 25 jaar	41	33	27	28	28	29	22	25	
25 tot 45 jaar	86	79	65	66	61	76	66	60	
45 tot 65 jaar	67	63	56	51	43	64	60	57	
Eerste generatie	-	63	55	58	51	66	52	52	
w.o. 25 tot 45 jaar	-	74	61	63	57	76	61	57	
Tweede generatie	-	66	49	49	49	53	51	45	
w.o. 25 tot 45 jaar	-	82	76	75	75	76	77	78	
Basisonderwijs	41	42	33	36	28	40	.	33	
Vmbo	53	50	44	46	43	51	39	39	
Havo, vwo, mbo	73	67	60	67	61	66	55	53	
Hbo, wo	85	78	73	77	78	82	74	67	

Bron: EBB.

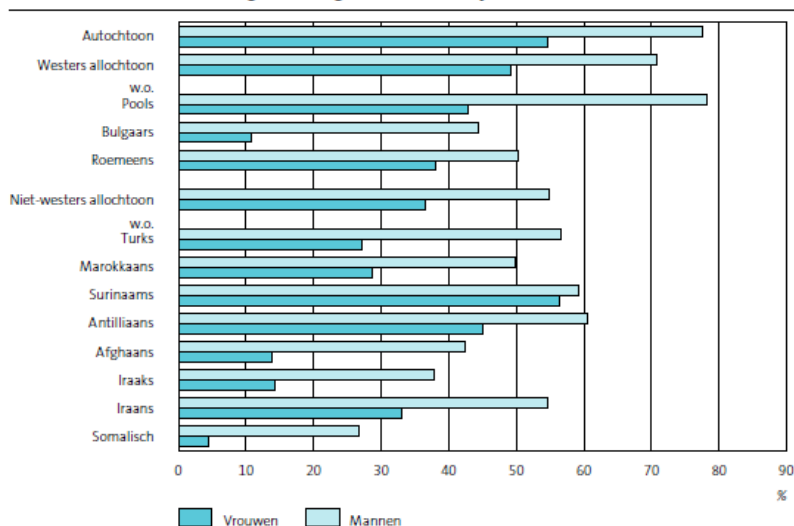
In 2010 waren in Nederland niet-westerse allochtonen minder vaak economisch zelfstandig dan autochtonen. Mannen zijn in alle groepen vaker economisch zelfstandig dan vrouwen. Van de niet-westerse allochtonen en autochtonen zijn Surinaamse vrouwen en autochtone vrouwen het vaakst wel economisch zelfstandig (CBS, 2010).

5.3.1 Economische zelfstandigheid naar geslacht, 20 tot 65 jaar, 2010*



Bron: IPO.

5.3.1 Economische zelfstandigheid naar geslacht, 20 tot 65 jaar, 2010*



Bron: IPO.

Trends in het onderwijs laten een hoopvolle situatie zien voor de emancipatie van de allochtone vrouw van morgen. In het onderwijs doen allochtone meisjes het namelijk vaak beter dan allochtone jongens. Autochtone jongeren hebben vaker een startkwalificatie dan allochtone jongeren, maar binnen de groep allochtone jongeren hebben meisjes vaker een startkwalificatie dan jongens. Daarnaast stijgt in het hoger onderwijs het aantal allochtone studenten meer dan het aantal autochtone studenten met vooral een toename van het aantal niet-westerse allochtone meisjes. Vrouwen van Surinaamse afkomst stromen relatief gezien bijna even vaak in het hoger onderwijs in als autochtone vrouwen. De instroom van Antilliaanse studenten is zelfs groter dan die van autochtone studenten (CBS, 2012).

Hieruit kunnen we concluderen dat de positie van niet-westerse allochtone vrouwen in het onderwijs zeker aan het verbeteren is. De situatie op de arbeidsmarkt is daarentegen nog niet ideaal. Allochtone vrouwen lopen vaak nog steeds achter op autochtone vrouwen en allochtone mannen. Wel ziet het ernaar uit dat niet-westerse allochtone vrouwen de groep allochtone mannen binnen niet afzienbare tijd zullen inhalen en de positie van autochtone vrouwen in het klaslokaal en op de werkvloer zullen benaderen.

ROLMODELLEN EN MOTIVATIE

Het belang van rolmodellen

De vraag is nu hoe de emancipatie van allochtone vrouwen bevorderd zou kunnen worden. Hoewel de positie van allochtone vrouwen in het onderwijs en op de arbeidsmarkt gestaag aan het verbeteren is, blijft dikwijls het beeld bestaan dat allochtone vrouwen een minderheidsgroep beslaan die met veel problemen kampt en nagenoeg niet zelfstandig en succesvol kan functioneren in de maatschappij. Wanneer dit verstoorde beeld blijft bestaan en allochtone vrouwen hier keer op keer aan worden herinnerd, zal het op den duur juist waarheid worden. Daarom is het van belang om de huidige situatie vanuit een ander perspectief aan het licht te brengen en te breken met de gangbare beeldvorming. De succesverhalen van allochtone vrouwen zouden sterk benadrukt moeten worden. Derhalve zou het belang van rolmodellen voorop gesteld moeten worden als een essentieel aspect voor succesvolle emancipatie van allochtone vrouwen. Op twee manieren zal hiermee emancipatie bevorderd worden. Ten eerste zullen allochtone vrouwen een sterk voorbeeld nemen aan deze succesverhalen en daarmee inzien dat voor hen de toekomstmogelijkheden ook open liggen en je nooit te groot kunt dromen. Ten tweede zal het algemene beeld in de samenleving jegens allochtone vrouwen zodanig worden omgebogen dat zij niet meer als slachtoffers worden bestempeld. Hierdoor zullen allochtone vrouwen op gelijke voet komen te staan met alle andere burgers in de samenleving; zij zullen zich serieuzer genomen voelen, wat uiteindelijk niet alleen emancipatie, maar ook integratie ten goede zal komen. Het is kortom van groot belang dat rolmodellen zichtbaar zijn in alle delen van de samenleving. Er zijn talloze manieren om dit te realiseren. Een goed voorbeeld is de Kleurrijke Lijst, een initiatief gelanceerd in 2010. Deze lijst wordt gevuld door 101 succesvolle, kleurrijke vrouwen die werkzaam zijn in diverse sectoren. De Kleurrijke Lijst verschilt van andere lijsten in haar focus op succes en inspiratie, in de meest brede zin van het woord, in plaats van op topfuncties en vermogen. Dit om duidelijk te maken dat succes niet afhangt van iemands jaarinkomen, maar van de voldoening die iemand uit haar baan kan krijgen en de betekenis die zij ermee kan geven aan het leven van anderen.

Door goed te kijken naar de bijdrage die rolmodellen kunnen leveren, komt ook de motivatie van allochtone vrouwen om te participeren in de Nederlandse samenleving aan het licht. De vraag die centraal staat is: wat beweegt allochtone vrouwen om mee te willen doen in de verschillende domeinen van de samenleving? Het antwoord op deze vraag wordt vaak belichaamd door de succesverhalen van deze rolmodellen.

We zullen nu de motieven van allochtone vrouwen om te participeren wat nader bekijken.

Maar hoe zit het met hun motivatie?

Om de emancipatie van allochtone vrouwen te bevorderen is het essentieel om hun motieven voor actieve participatie in alle domeinen van de samenleving te achterhalen, te benoemen en die vervolgens als uitgangspunt te nemen voor verder beleid. Allereerst moeten we ons afvragen wat allochtone vrouwen beweegt om actief mee te doen in de maatschappij. Wanneer het antwoord op deze vraag centraal wordt gesteld, zal het beleid dat hierop volgt meer passend, niet opgedrongen en daardoor effectief zijn.

Uit een onderzoek van Boonstra en collega's (2007) blijkt dat twee overkoepelende motieven voor participatie centraal staan bij allochtone vrouwen: het educatieve motief en het sociale motief. Het educatieve motief wordt veelal benadrukt in het maatschappelijk debat over de emancipatie van allochtone vrouwen. Dit houdt in dat vrouwen proberen zichzelf te ontwikkelen — op persoonlijk vlak, als maatschappelijk betrokken burger, door nieuwe kennis en vaardigheden op te doen, etc. — om zodoende hun positie in verschillende domeinen van de samenleving te verbeteren, bijvoorbeeld op de arbeidsmarkt of in (lokale) besluitvormingsinstituten. Dit is een vooraanstaande beweegreden voor participatie. Dikwijls worden hierdoor andere mogelijke vormen van motivatie echter uit het oog verloren. Het onderzoek door Boonstra en collega's (2007) toont aan dat een minstens even belangrijke beweegreden gevonden kan worden in de sociale aspecten die participatie met zich meebrengt. Door actief mee te doen in de samenleving kunnen allochtone vrouwen hun wens vervullen om iets te doen voor en met andere vrouwen. Zodoende kunnen ze vrouwen uit de buurt ontmoeten en sociale contacten opdoen. Dit zorgt ervoor dat allochtone vrouwen daadwerkelijk verbonden worden met de rest van de samenleving. Dit zal de motivatie om meer te participeren alleen maar vergroten en zorgt voor een opwaartse spiraal die zowel integratie als emancipatie ten goede komt.

BELEIDSMATREGELEN

Zoals we net beschreven hebben, blijkt uit het onderzoek van Boonstra en collega's (2007) dat voor niet-westerse allochtone vrouwen zowel het educatieve als het sociale motief voor participatie erg belangrijk is. Wij vinden dan ook dat deze motieven in gelijke mate centraal moeten staan bij de vormgeving van emancipatiebeleid. Vrouwen moeten zich nuttig voelen en het gevoel hebben dat ze deelnemen aan de Nederlandse samenleving. Tijdens maar ook naast de educatie moet er aandacht zijn voor het sociale aspect: als vrouwen elkaar leren kennen ontstaat er een extra motivatie om deel te nemen aan de samenleving en zich niet terug te trekken in de eigen woonomgeving. Er ontstaat een binding met Nederland door het hebben van sociale contacten en bovendien zullen de vrouwen zich veiliger voelen, hetgeen participatie bevordert. Integratie en emancipatie gaan op dit punt hand in hand.

Bij het centraal stellen van deze twee motieven baseren wij ons op wat voor allochtone vrouwen belangrijk is. Dit zouden wij graag in bredere zin zien gebeuren bij het opstellen van het integratie- en emancipatiebeleid. Het moet niet over de vrouwen gaan maar met de vrouwen bedacht worden. Dat is ons inziens het meest effectief. Zij weten namelijk zelf het best wat de barrières zijn die overwonnen moeten worden om deel te kunnen nemen aan de Nederlandse samenleving.

Kernpunten

- ⌚ Allochtone vrouwen worden actiever betrokken in het opstellen van het integratie- en emancipatiebeleid.
- ⌚ Zowel sociale als educatieve motieven staan centraal in het Nederlandse emancipatiebeleid.
- ⌚ Integratie- en emancipatiebeleid gaan hand in hand.

Wij zullen enkele beleidsmaatregelen voorstellen waarmee verschillende hindernissen die niet-westerse allochtone vrouwen op de arbeidsmarkt tegenkomen overwonnen kunnen worden. Enkele van deze oplossingen zullen vooral gericht zijn op de Nederlandse bedrijven. Andere oplossingen richten zich juist vooral op de vrouwen zelf. Daarnaast wordt er een voorstel gedaan aangaande het huidige asielbeleid. Deze beleidsmaatregelen komen voort uit onderzoek naar de huidige barrières waar de niet-westerse allochtone vrouw tegenaan loopt.

Vroegtijdig taalachterstanden oplossen

Wij zijn van mening dat taalachterstanden vroegtijdig opgelost moeten worden. Kinderen met een taalachterstand zouden al voor de kleuterschool, in de vroeg voorschoolse educatie, extra taalaandacht moeten krijgen. Ook in het middelbaar onderwijs en het hoger onderwijs moet het belang van taaleducatie niet vergeten worden. Een belangrijke rol van de docent is om de taalontwikkeling van leerlingen in de gaten te houden en zo nodig door te verwijzen naar extra taalklassen. Dit principe zou voor iedereen moeten gelden, niet alleen voor niet-Nederlandstalige immigranten. Een slechtere beheersing van de Nederlandse taal tast de kans op succes bij een sollicitatie namelijk substantieel aan.

Kernpunten

- ⌚ Er komt meer aandacht voor taalontwikkeling in de vroeg voorschoolse educatie.
- ⌚ De taalontwikkeling wordt gedurende de hele educatieve ontwikkeling nauw in de gaten gehouden. Indien de taalontwikkeling van een kind achterblijft, zijn extra taalklassen verplicht.

Ouders betrekken bij educatie van hun kinderen

Een taalachterstand blijkt bij veel allochtone vrouwen met een niet-westerse achtergrond een probleem te zijn. Een andere oplossing voor dit probleem kan zijn om ouders actiever te betrekken bij de educatie van het kind. Niet alleen draagt een sterkere betrokkenheid bij aan een betere ondersteuning van het kind zelf, het zorgt er ook voor dat de ouders actief met de Nederlandse taal bezig zijn. Manieren waarop dit kan worden bewerkstelligd zijn bijvoorbeeld het opzetten van cursussen voor ouder en kind, waarin opdrachten voor thuis worden meegegeven. Belangrijk is de stimulatie om ook thuis met de Nederlandse taal bezig te zijn. Ouders kunnen nog actiever worden betrokken door ook op school bezig te zijn, bijvoorbeeld als overblijfouder of door het helpen organiseren van (cultuur)feesten.

Kernpunten

- ⌚ Ouders worden betrokken bij de educatie van het kind.
- ⌚ Ouders en kinderen worden gestimuleerd ook thuis actief met de Nederlandse taal bezig te zijn.

Het veranderen van de attitude in het bedrijfsleven

Een barrière voor emancipatie is de discriminatiecultuur die nog steeds heerst bij de Nederlandse bedrijven. Uit onderzoek van Atria, kennisinstituut voor emancipatie en vrouwengeschiedenis (een samenvoeging van Alletta en Equality) blijkt dat "Mieke nog steeds meer kans heeft dan Malika".

Dit doet de bedrijven zelf ook geen goed: selecteren op kwaliteit levert meer op dan selecteren op vooroordelen. Bedrijven moeten gaan inzien dat dit voordelig is voor hen.

Een aantal vooroordelen die heersen zijn:

"Moslim vrouwen zijn te onderdanig, zij kunnen niet van zich afbijten als dat nodig is."

"Migrantenvrouwen krijgen veel kinderen, en zijn dus vaak met zwangerschapsverlof."

Een oplossing zou kunnen zijn om mensen in het bedrijfsleven bewust te maken van beeldvorming, uitsluiting en discriminatie. Verder wordt bij sollicitaties van allochtone vrouwen voornamelijk gekeken naar hun beheersing van de Nederlandse taal, terwijl andere kwaliteiten zoals motivatie ook heel belangrijk zijn.

Daarnaast zou het kunnen helpen om bedrijven zelf hun doelstelling in de diversiteitclausule te laten formuleren. Dit dwingt een bedrijf na te denken over hun beleid wat betreft diversiteit.

De bovenstaande oplossingen zijn gericht op Nederlandse bedrijven. Hoewel zij een belangrijk aandeel hebben in het probleem rondom de verminderde arbeidsparticipatie van allochtone vrouwen, is het natuurlijk ook van belang om oplossingen meer op de vrouwen zelf te richten. Het overwinnen van de barrières op de arbeidsmarkt kan tenslotte niet zonder hen.

Kernpunten

- ⌚ Bedrijven moeten zich bewuster worden van beeldvorming, uitsluiting en discriminatie. Er worden door de overheid trainingen aangeboden om personeelsafdelingen van bedrijven hierin te scholen.
- ⌚ Er moet bij een sollicitatie niet alleen naar beheersing van de Nederlandse taal, maar ook naar andere factoren zoals motivatie gekeken worden.
- ⌚ Bedrijven formuleren voortaan zelf hun diversiteitclausule.

Aanvullende trainingen

Educatie is een van de beste middelen om emancipatie te verbeteren. Om het potentieel van educatie ten volle te benutten is het belangrijk om niet te stoppen bij de muren van het klaslokaal: de emancipatie van allochtone vrouwen zou enorm kunnen worden bevorderd door een grote variëteit aan aanvullende trainingen en cursussen beschikbaar te stellen. Dit kan zowel gaan om fiets- en zwemlessen als om sollicitatietrainingen. Ook loopbaanoriëntatie en leerwerktrajecten zijn van groot belang. Hoe het ook zij, door middel van deze trainingen komen deze vrouwen in aanraking met mensen in de buurt. Zodoende worden het sociale en educatieve aspect van emancipatie gecombineerd en komen mensen met verschillende achtergronden samen op formele en informele manieren. Al met al zullen deze trainingen de integratie en emancipatie sterk bevorderen.

Kernpunt

- ⌚ Trainingen en cursussen gericht op niet-westerse allochtonen moeten beschikbaar zijn buiten de werkvloer en het klaslokaal. De gemeente is ervoor verantwoordelijk dat deze trainingen worden georganiseerd.

De beleidsvoorstellen hebben zich tot nu toe primair gericht op de niet-westerse allochtone vrouwen in Nederland. Naast deze groep zijn er ook vrouwen die als vluchteling deel zijn van Nederlandse maatschappij. Een beleidsverandering zal nodig zijn om ook hun toetreding tot de Nederlandse arbeidsmarkt te vergemakkelijken.

Snellere toegang tot educatie en arbeidsmarkt voor vluchtelingen

Eén van de zaken die allochtone vrouwen die gevlucht zijn naar Nederland weerhoudt om actief te participeren in de samenleving is het huidige asielbeleid. Onder het huidige beleid hebben vluchtelingen, in afwachting van een besluit om al dan niet een verblijfsvergunning te krijgen, zeer beperkte toegang tot educatie en de arbeidsmarkt. Dit belemmert elke mogelijke toenadering van allochtone vrouwen tot de Nederlandse samenleving, waarvan ze al vanaf dag één worden vervreemd. Deze houding van de overheid is toonaangevend, omdat het vluchtelingen meteen het signaal geeft dat hun participatie en opname in de Nederlandse maatschappij eigenlijk niet gewenst is. Een snellere toegang tot educatie en de arbeidsmarkt zou daarentegen deze vrouwen de kans geven om juist wel wat te kunnen betekenen binnen onze samenleving en leidt voorts tot een verbeterde integratie en emancipatie.

Kernpunt

- ⌚ Vluchtelingen moeten ook in afwachting van hun verblijfsvergunning toegang krijgen tot educatie en de Nederlandse arbeidsmarkt.

Wanneer deze maatregelen worden opgevolgd zal dit zorgen voor het doorbreken van barrières die allochtone vrouwen momenteel tegenhouden op de arbeidsmarkt. De combinatie van een attitudeverandering bij bedrijven en het opstellen van maatregelen met en voor allochtone vrouwen zal de positie van de allochtone vrouw verbeteren.

CONCLUSIE

Zoals we hebben gezien is de niet-westerse allochtone vrouw in opkomst in Nederland, zowel in het klaslokaal als op de werkvloer. Er zijn echter beleidshervormingen nodig om de integratie en emancipatie van deze vrouwen te bevorderen en daarmee meer gelijkheid te creëren met autochtone vrouwen en allochtone mannen.

Via taal- en andere educatieve trainingen voor ouders en kinderen moet de toegang tot de arbeidsmarkt verbeterd worden. Dat vraagt ook iets van werkgevers: een open houding naar allochtone vrouwen.

Wij zijn ervan overtuigd dat, als we met allochtone vrouwen kijken naar barrières en zorgen voor een laagdrempelige toegang tot de verscheidene facetten van de Nederlandse maatschappij, we een grote stap kunnen maken naar een samenleving waarin iedereen meedoet.

BRONNEN

- ① <http://www.migrantenstudies.nl/wp-content/uploads/MS-2004-NR3-P145-168.pdf>
- ① <http://www.scp.nl/dsresource?objectid=20818&type=org>
- ① <http://www.palet.nl/subpagina.php?navid=472>
- ① http://books.google.nl/books?id=g3E5EwazDsIC&pg=PA134&lpg=PA133&ots=J1PFmICDdh&dq=stereotype+allochtone+vrouw&hl=nl&output=html_text
- ① <http://www.raadwerkinkomen.nl/CmsData/wat-bepaalt-succes-van-allochtonen-op-de-arbeidsma.pdf>
- ① http://www.socialevraagstukken.nl/site/wp-content/uploads/2010/08/tss-7_8-07-allocht.pdf
- ① http://www.e-quality.nl/assets/e-quality/publicaties/2010/Matters/EQualityMatters1_%202010.pdf
- ① <http://www.e-quality.nl/assets/e-qualitynew/Publicaties/Publicaties%202005/Factsheets2005/Discriminatie%26beeldvormingopdearbeidsmarkt.pdf>
- ① http://www.talentnaardetop.nl/Home_NL/Kennis/Nieuwsarchief/newsitem/371/Leernetwerk_Rolmodellen_ter_bevordering_van_de_emancipatie_en_integratie_van_culturele_minderheden_in_school_en_werk
- ① <http://repub.eur.nl/res/pub/22537/Een%20rolmodel,%20ik.pdf>