

Discriminatie werkt niet!



Discriminatie werkt niet!

Advies over het tegengaan van discriminatie bij de arbeid

UITGEBRACHT AAN DE MINISTER VAN SOCIALE ZAKEN EN WERKGELEGENHEID

NR.3 - APRIL 2014

Sociaal-Economische Raad

De Sociaal-Economische Raad (SER) adviseert het kabinet en het parlement over de hoofdlijnen van het te voeren sociaal en economisch beleid en over belangrijke wetgeving op sociaal-economisch terrein. Daarnaast heeft de SER bestuurlijke taken met betrekking tot de publiekrechtelijke bedrijfsorganisatie (PBO), waaronder het toezicht op de product- en bedrijfschappen. Ook is de SER betrokken bij de uitvoering van enkele wetten.

De SER is in 1950 ingesteld bij de Wet op de bedrijfsorganisatie (Wbo). Zitting in de SER hebben vertegenwoordigers van ondernemers en van werknemers, en kroonleden (onafhankelijke deskundigen). De raad is een onafhankelijk orgaan dat door het gezamenlijke Nederlandse bedrijfsleven wordt gefinancierd.

De SER wordt bij de uitvoering van zijn functies bijgestaan door een aantal vaste en tijdelijke commissies. Enkele vaste commissies zijn onder bepaalde voorwaarden ook zelfstandig werkzaam.

Op www.ser.nl vindt u actuele informatie over de samenstelling en de werkzaamheden van de SER en zijn commissies. Ook alle circa 1000 adviezen die sinds 1950 zijn verschenen, zijn daar op te zoeken. Adviezen van de laatste jaren zijn bovendien in gedrukte vorm verkrijgbaar.

Het SERmagazine brengt maandelijks nieuws en achtergrondinformatie over de SER, de overlegeconomie en belangrijke sociaal-economische ontwikkelingen.

Inhoudsopgave

Samenvatting	7
1. Inleiding	17
1.1 Discriminatie in arbeidsmarktperspectief	17
1.2 Adviesaanvraag	19
1.3 Reikwijdte en voorbereiding advisering	20
1.4 Leeswijzer advies	21
2. Discriminatie bij de arbeid	23
2.1 Discriminatie: een onduidelijk en beladen begrip	23
2.2 Mate waarin discriminatie voorkomt	29
2.3 Conclusies en aanbevelingen	36
3. Aanbevelingen voor een gezamenlijke generieke aanpak	39
3.1 Verantwoordelijkheidsverdeling	39
3.2 Doelen van een gezamenlijke generieke aanpak	40
3.3 Vergroten van kennis en bewustzijn	41
3.4 Rol stereotypering verkleinen door voorlichting en training	44
3.5 Diversiteitsbeleid stimuleren met diversiteitscharter	46
3.6 Grotere rol medezeggenschapsorgaan stimuleren	49
3.7 Betere melding, registratie en afhandeling van klachten	53
3.8 Verbeteren handhaving	57
3.9 Meer onderzoek nodig	60
4. Aandachtspunten en specifieke aanbevelingen voor groepen	63
4.1 Inleiding	63
4.2 Niet-westerse allochtonen	64
4.2.1 Arbeidsdeelname	64
4.2.2 Aandachtspunten	66
4.2.3 Oplossingsrichtingen voorkomen en tegengaan discriminatie	69
4.3 Mensen met arbeidsbeperkingen	72
4.3.1 Aandachtspunten	72
4.3.2 Oplossingsrichtingen en initiatieven	75
4.4 Lhbt'ers	82

4.4.1	Arbeidsmarktpositie	82
4.4.2	Aandachtspunten	83
4.4.3	Oplossingsrichtingen voor lhbt'ers	85
4.5	Vrouwen	88
4.5.1	Arbeidsparticipatie	88
4.5.2	Doorstroming naar de top	89
4.5.3	Bejegening tijdens zwangerschap	94
4.5.4	Beloningsverschillen tussen mannen en vrouwen	97
4.6	Ouderen	101
4.6.1	Arbeidsparticipatie	101
4.6.2	Rol van beeldvorming, stereotypering en discriminatie	102
4.6.3	Oplossingsrichtingen	103
4.7	Arbeidsduur en tijdelijk contract	104
4.8	Samenvattende conclusies en aanbevelingen	106

Bijlagen

1	Adviesaanvraag	113
2	Wettelijke context en begripsbepaling 'discriminatie'	117
3	Deelnemers interactieve bijeenkomst d.d. 29 oktober 2013 / brief College voor de Rechten van de Mens d.d. 8 januari 2014	121
4	Door de Tweede Kamer aangenomen moties tegengaan discriminatie op de arbeidsmarkt	153
5	Samenstelling commissie AMV, project discriminatie bij de arbeid	155

TOOLBOX op website SER (www.ser.nl)

- 1 Praktijkvoorbeelden tegengaan discriminatie bij de arbeid
- 2 Instanties die actief zijn op het terrein tegengaan discriminatie



Samenvatting

Samenvatting

Discriminatie doet zich overal in de samenleving voor. Ook op het terrein van de arbeid. Werkgevers, werknemers en overheid dienen samen te werken aan een arbeidsklimaat waarin geen plaats is voor discriminatie. Daarvoor is nodig alle vormen van discriminatie, ook onbewuste discriminatie als gevolg van vooroordelen, tegen te gaan. In dit advies werkt de raad een gezamenlijke en generieke aanpak uit om discriminatie bij de arbeid te bestrijden. Daarnaast doet hij aanbevelingen voor specifieke groepen. Ook geeft hij in een afzonderlijke digitale toolbox voorbeelden van goede praktijken om discriminatie tegen te gaan en gelijke behandeling en diversiteit te bevorderen.

Verbeteren inzicht in hoe vaak discriminatie voorkomt en in registratie daarvan
De raad stelt vast dat er geen goede en betrouwbare gegevens zijn over hoe vaak discriminatie bij de arbeid voorkomt. De registratie van meldingen en klachten door de antidiscriminatievoorzieningen (ADV's) en andere instanties geven hierin geen goed inzicht. Veel gevallen van ervaren discriminatie worden niet gemeld: het aantal meldingen ligt veel lager dan het aantal door het SCP gerapporteerde gevallen van ervaren discriminatie¹. De raad acht het daarom van veel belang dat er meer inzicht komt in de vraag in hoeverre daadwerkelijk sprake is van discriminatie. Hij doet voorstellen ter verbetering van de melding, registratie en afhandeling van klachten.

Krachtiger en consequenter aanpak van bewuste en bewezen discriminatie
Hoewel geen exacte gegevens beschikbaar zijn, staat vast dat discriminatie bij de arbeid voorkomt. Voor zover het bewuste en bewezen discriminatie betreft, moet daar krachtiger en vooral consequenter tegen opgetreden worden. De raad vraagt daarom aandacht voor aanscherping van toezicht op de naleving en handhaving van wet- en regelgeving.

Onwetendheid leidt tot onbewuste en onopzettelijke discriminatie
Er bestaat veel onwetendheid over discriminatie: wat is het precies, hoe ontstaat het en hoe vaak komt het voor, welke uitingsvormen zijn er, wat houdt de regelgeving in en welke rechten en plichten hebben werkgevers en werknemers over en weer? Veel gevallen van discriminatie zijn onbedoeld en ontstaan onder invloed van onbewuste stereotypering en vooroordelen. Ook onbedoelde, onbewuste discriminatie is discriminatie en moet voorkomen en bestreden worden. Dat is de kern van dit advies. Tegelijkertijd constateert de raad dat het begrip 'discriminatie' een zware lading

1 SCP (2014) Jaarrapport Integratie 2013: Participatie van migranten op de arbeidsmarkt.

heeft, wat maakt dat mensen er niet makkelijk over in gesprek gaan. Het bespreekbaar maken van het onderwerp is een eerste noodzakelijke stap om te komen tot een doeltreffende aanpak.

Gezamenlijke aanpak

De raad dringt aan op een gezamenlijke aanpak gericht op het voorkomen en bestrijden van discriminatie bij de arbeid. Dit is een verantwoordelijkheid van overheid, sociale partners, brancheorganisaties en andere actoren zoals het College voor de Rechten van de Mens (hierna: 'College') en van werkgevers, werknemers en ondernemingsraden. De gezamenlijke aanpak is deels generiek en deels specifiek gericht op groepen.

Doelen gezamenlijke generieke aanpak

Doelen van de gezamenlijke generieke aanpak zijn:

- Vergroten van de kennis over discriminatie en regelgeving, de mate van vóórkomen van discriminatie en de verschillende uitingsvormen ervan; vergroten van bewustzijn van de invloed van stereotypering op ontstaan van discriminatie; stimuleren van gedragsverandering om deze invloed terug te dringen.
- Bevorderen dat arbeidsmarktpartijen concrete maatregelen treffen om discriminatie te voorkomen en te bestrijden, bijvoorbeeld door middel van het stimuleren van diversiteitsbeleid via een diversiteitscharter en het stimuleren van een actievere rol van ondernemingsraden.
- Verbetering van randvoorwaarden:
 - Optimaliseren van de mogelijkheden om ervaren discriminatie te melden en wanneer nodig een klacht in te dienen.
 - Verbeteren handhaving.
 - Meer kennis en inzicht door onderzoek.

Bouwstenen gezamenlijke generieke aanpak

In hoofdstuk 3 werkt de raad uit hoe partijen de bovenstaande drie doelen kunnen realiseren aan de hand van de volgende zeven bouwstenen met aanbevelingen.

Vergroten van kennis over en bewustzijn van discriminatie	Door wie?
Bevorder kennis en bewustzijn van discriminatie bij alle werkgevers en werknemers	Sociale partners, Stichting van de Arbeid, brancheorganisaties, OR'ën, werkgevers en werknemers, College, overheid (faciliterend)
Bevorder kennis en bewustzijn van discriminatie binnen eigen onderneming	Arbeidsorganisaties, management, HR-afdelingen, medezeggenschapsorganen
Stimuleer educatieve acties en campagnes	Sociale partners, brancheorganisaties, overheid

Rol stereotypering verkleinen door voorlichting en training	Door wie?
Vergroot bewustwording rol stereotypering door herhaalde voorlichting en training en stimuleer gedragsverandering in arbeidsorganisaties	Arbeidsorganisaties, management, HR-afdelingen, bij werving en selectie betrokken medewerkers, OR'en, sociale partners, brancheorganisaties
Benut landelijke voorlichtingscampagne om rol stereotypering als oorzaak van discriminatie breed onder de aandacht te brengen	Overheid, College, in overleg/samenwerking met sociale partners en arbeidsorganisaties

Diversiteitsbeleid op werkvloer stimuleren o.a. met diversiteitscharter	Door wie?
Opzetten diversiteitscharter voor stevige impuls van diversiteitsbeleid op ondernemingsniveau	Sociale partners met steun van overheid
Aansluiten bij charter, tegengaan discriminatie, diversiteit(sbeleid) uitrollen	Arbeidsorganisaties en bestaande initiatiefnemers in tegengaan discriminatie / bevorderen diversiteit
Uitwisselen goede praktijken en van elkaar leren	Arbeidsorganisaties, medezeggenschapsorganen, netwerken, belangengroepen
Meer expliciete aandacht in cao en in arbocatalogi voor tegengaan discriminatie/bevorderen diversiteit	Cao-partijen, brancheorganisaties, aanbevelingen/handreikingen Stichting van de Arbeid
Nagaan wenselijkheid en haalbaarheid van diversiteitscharter voor onderwijsinstellingen	Overheid en onderwijskoepels in samenwerking met de Stichting van het Onderwijs

Grotere rol medezeggenschapsorgaan bij aanpak van discriminatie stimuleren	Door wie?
Meer aandacht voor aanpak discriminatie o.a. door bevorderen van anonieme meldingsmogelijkheid en van benoeming vertrouwenspersoon; spreekuur	OR'en en PVT'en in overleg met en gestimuleerd door werkgevers en vakbonden
Betere toerusting OR door training op aanpak van discriminatie en bewustwording rol stereotypering	OR'en via training door bijv. College en andere trainings- en scholingsinstituten
Verbeteren diversiteit OR zelf; bijv. specifieke voorzieningen in reglement	OR'en, gestimuleerd door werkgevers en vakbonden
Benutten SER-Voorbeeldreglement OR'en, Leidraad PVT, handreikingen onder andere diversiteit van SER-Commissie Bevordering Medezeggenschap (CBM)	OR'en, PVT'en, werkgevers, werknemers, trainings- en scholingsinstituten
Bevorderen stimulerende taak OR door goede afspraken en ondersteuning	Arbeidsorganisaties, management, OR, cao-partijen, vakbonden
Bevorderen cao-aandacht voor taak en rol OR bij tegengaan discriminatie / bevorderen diversiteit	Cao-partijen

Betere melding, registratie en afhandeling van klachten	Door wie?
Faciliteren melding discriminatie op werkvloer en probleemoplossing binnen arbeidsorganisaties zelf bijv. door instellen vertrouwenspersoon en goede meldingsprocedure, ook bij onderwijsorganisaties	Arbeidsorganisaties, medezeggenschapsorganen in overleg
Faciliteren melding klachten van sollicitanten door instellen klachtenregeling bijv. NVP-sollicitatiecode	Brancheorganisaties, arbeidsorganisaties samen met medezeggenschapsorganen
Intern en extern ongewenst gedrag in organisatie tegengaan, bijv. door uitdragen diversiteitsbeleid, educatie, instructies medewerkers, via bijvoorbeeld arbocatalogus of interne voorschriften	Arbeidsorganisaties, HR/ P&O, medewerkers, medezeggenschap, brancheorganisaties
Vormgeving van bescherming en begeleiding van klokkenluiders in de private sector	Overheid in overleg met sociale partners
Onderzoek achtergronden relatief geringe aantal meldingen bij externe meldingsinstanties; vergroten voorlichting ter bevordering van externe meldings- en aangiftebereidheid; verlagen van drempel om te melden; op basis van onderzoek verbeteren registratie en rapportage, normen/kwaliteitseisen of vorm van certificering voor meldingsinstanties	Overheid

Onderzoek en verbetering van externe melding en van maatregelen tegengaan discriminatie	Door wie?
Onderzoek achtergronden relatief geringe aantal meldingen bij externe meldingsinstanties; vergroten voorlichting ter bevordering van externe meldings- en aangiftebereidheid; verlagen van drempel om te melden; op basis van onderzoek verbeteren registratie en rapportage, normen/kwaliteitseisen of vorm van certificering voor meldingsinstanties	Overheid
Onderzoek en registratie van gegevens moet bruikbaar beeld opleveren van mate waarin sprake is van discriminatie bij de arbeid, inclusief toegang tot stageplaatsen en leerwerkplekken; Regelmatig herhalen van onderzoek discriminatie bij uitzendbureaus; Beter inzicht verkrijgen in effectiviteit maatregelen en initiatieven gericht op voorkomen en tegengaan discriminatie	Overheid

Verbeteren naleving en handhaving	Door wie?
Via risicoinventarisatie en -evaluatie (RI&E) de risico's van o.a. discriminatie in kaart brengen, maatregelen opnemen in Plan van aanpak	Werkgevers, samen met preventiemedewerker en medezeggenschapsorgaan
Aanpak discriminatie agenderen als belangrijk issue van PSA (psychosociale arbeidsbeslissing)	Sociale partners, Stichting van de Arbeid, brancheorganisaties, cao-partijen, medezeggenschaporganen, overheid
Zorg dragen voor voldoende middelen en menskracht voor toezicht en handhaving bij klachten over discriminatie in arbeidsorganisaties	Overheid
Grotere rol Inspectie SZW bij afhandeling klachten over discriminatie, meer richten op individuele klachten, bemiddeling, doorverwijzing; Inspectie zelf en voorlichting over taken Inspectie hierop inrichten en verbeteren	Overheid, inspectie SZW
Verbetering handhaving en opsporing door politie en OM onder meer door training, betere informatie, monitoring	Overheid

Aanbevelingen voor specifieke groepen

Hoofdstuk 4 van het advies besteedt aandacht aan enkele specifieke groepen die te maken hebben met discriminatie en enkele specifieke gronden van discriminatie. De raad doet op basis van verkenningen per groep/grond aanbevelingen.

Generieke aanpak als basis; aanvullend specifieke aanpak

Er zijn duidelijke overeenkomsten in de problematiek die speelt bij deze groepen en gronden. Een evidente rode draad is de relatieve onduidelijkheid over (uitingsvormen van) discriminatie en de grote onbekendheid met de gevolgen van (onbewuste) vooroordelen, stereotypering en mindbugs op het ontstaan van discriminatoir gedrag. Gezien die overeenkomsten zal de in hoofdstuk 3 bepleite generieke aanpak ook voor deze groepen en gronden behulpzaam zijn.

Tegen deze achtergrond vindt de raad het ook van belang dat er meer oog komt voor uitwisseling en het leren van goede voorbeelden. Benaderingen die zijn ontwikkeld voor de ene groep, kunnen – wellicht met wat aanpassingen – bruikbaar zijn voor andere groepen. Het wiel hoeft niet telkens opnieuw uitgevonden te worden. Werkgevers en werknemers kunnen er veel baat bij hebben als zij kunnen beschikken over centraal verzamelde en op hun effect onderzochte praktijkinitiatieven.

Specifieke aandachtspunten en aanbevelingen niet-westerse allochtonen

Voor *niet-westerse allochtonen* is vooral de toegang tot de arbeidsmarkt een probleem, zeker voor jongeren uit deze groep. Discriminatie is een van de oorzaken hiervan,

naast objectieve oorzaken gelegen in opleiding, studiekeuze, ervaring, vaardigheden, netwerk en dergelijke.

Een bijzonder aandachtspunt is de moeilijke bespreekbaarheid van discriminatie op grond van ras. Daardoor zijn de uitingsvormen vaak bedekt en verhuld, waardoor discriminatie nauwelijks te bewijzen is. Essentieel is volgens de raad dat er een brede maatschappelijke erkenning ontstaat dat discriminatie ondanks alle goede bedoelingen en beleid toch voor kan komen, en dat het bespreekbaar maken ervan de mogelijkheid biedt passende maatregelen te treffen om discriminatie effectief tegen te gaan en te voorkomen. De generieke aanpak die in hoofdstuk 3 is uiteengezet kan daaraan een belangrijke bijdrage leveren.

Andere oplossingsrichtingen die de raad aanbeveelt:

- meer aandacht in het onderwijs voor een betere omgang met culturele verschillen door sollicitatietraining en voorbereiding op de arbeidsmarkt;
- nader onderzoek naar ‘kleuring’ in testen;
- het stimuleren van netwerken;
- het bevorderen van stage- en werkervaringsplaatsen specifiek voor jongeren uit deze groep (onder het motto ‘bekend maakt bemind’);
- monitoring uitzendbranche mede met oog op effecten in kaart brengen van goede voorbeelden door brancheorganisaties.

Specifieke aandachtspunten en aanbevelingen mensen met beperkingen

Voor *mensen met beperkingen* ligt de thematiek ten dele weer anders. Beeldvorming en stereotypering spelen ook hier een belangrijke rol. Aandachtspunt daarnaast is dat veel meer gekeken moet worden naar mogelijkheden die mensen hebben in plaats van naar hun beperkingen. In het verlengde van het *Sociaal Akkoord* ontplooiën sociale partners tal van activiteiten en initiatieven om de arbeidsmarktpositie van deze groep te versterken. Deze initiatieven worden op de voet gevolgd en gemonitord. De raad juicht dit van harte toe en ziet op dit moment geen aanleiding voor meer specifieke aanbevelingen voor deze groep.

Specifieke aandachtspunten en aanbevelingen lhbt'ers

Binnen de groep *lhbt'ers* baart vooral de positie van biseksuelen en transgenders zorgen. De raad pleit voor meer onderzoek naar oorzaken en achtergronden hiervan en ondersteunt de initiatieven die het kabinet neemt om de positie van lhbt'ers te verbeteren. Bejegening op de werkvloer is een aandachtspunt dat voor deze groep in het bijzonder een rol speelt. De generieke aanpak zoals bepleit in hoofdstuk 3 kan in belangrijke mate bijdragen aan een minder negatieve bejegening. Oplossingsrichtingen ziet de raad daarnaast vooral in de sfeer van het stimuleren van netwerkvoor-

ming, aandacht voor de positie van lhbt'ers in cao's en het voeren van een goed diversiteitsbeleid.

Specifieke aandachtspunten en aanbevelingen positie vrouwen

De raad wijst in aansluiting op eerdere SER-adviezen op het grote belang van verhoging van de arbeidsparticipatie en de economische zelfstandigheid van vrouwen. In de context van dit advies spelen drie specifieke aandachtspunten een rol: doorstroming naar de top; zwangerschap; gelijke beloning.

Vergroting van het aandeel *vrouwen in topfuncties* ziet de raad als een gezamenlijke taak van de overheid, van ondernemingen en van vrouwen zelf. Voor de overheid is een belangrijke taak om arbeidsorganisaties te stimuleren zich in te zetten voor de bevordering van emancipatie van vrouwen, hun economische zelfstandigheid en hun arbeidsparticipatie en carrièremogelijkheden. Tot die taak behoort ook het creëren van randvoorwaarden, zo nodig door wetgeving en de monitoring daarvan.

Een betere doorstroming naar hogere functies kan verder worden gestimuleerd door de generieke aanpak gericht op beeldvorming en bewustwording van stereotiepe beelden. Daarnaast wijst de raad op het tot stand brengen van voorzieningen en afspraken om werk en privé te combineren, het voeren van diversiteitsbeleid op ondernemingsniveau en een betere benutting van de mogelijkheid voor OR'en om invloed uit te oefenen bij de benoeming van commissarissen in grote vennootschappen (structuurregeling). Het *Charter Talent naar de Top* is een succesvol voorbeeld, waarbij ondernemingen zich committeren aan zelf opgelegde doelen die transparant worden gemaakt en gemonitord. De aanbevelingen die de Commissie Monitoring Talent naar de Top doet in haar rapportage van 2013 verdienen brede verspreiding.

Om gelijke behandeling van *zwangere vrouwen* en jonge moeders te bevorderen beveelt de raad aan meer bekendheid te geven aan rechten en plichten voortvloeiend uit regelgeving rond zwangerschap. Daarnaast is ook voor deze problematiek de generieke aanpak gericht op het doorbreken van stereotiepe beelden een nuttige strategie. De raad onderschrijft de *Handreiking arbomaatregelen zwangerschap en werk* en vraagt sociale partners deze breed onder de aandacht te brengen van hun achterban.

Op het gebied van *beloningsverschillen* tussen mannen en vrouwen beveelt de raad sociale partners aan om bestaande initiatieven zoals de *Loonwijzer* en de *Quickscan* breed onder de aandacht te brengen van hun achterban. Ook het College voor de Rechten van de Mens heeft hierin een taak. In aanvulling daarop doet de raad de volgende aanbevelingen:

- vakbonden kunnen speciale salarisonderhandelingscursussen voor vrouwen ontwikkelen;
- oproep aan ondernemingsraden om een actievere rol te spelen;
- toepassing van de *Quickscan* door de Inspectie SZW;
- overheid stelt een jaarlijkse vaste dag van de gelijke beloning (*equal pay day*) in, waarop een award wordt uitgereikt aan bedrijven en organisaties die mannen en vrouwen gelijk belonen voor gelijk werk;
- werkgeversorganisaties en vakbonden moedigen hun achterban aan tot grotere transparantie over het beloningsbeleid.

Specifieke aandachtspunten en aanbevelingen ouderen

De raad stelt vast dat het thema ‘discriminatie van ouderen op de arbeidsmarkt’ vooral betrekking heeft op de fase van sollicitatie/ werving en selectie. Perceptie en stereotiepe beelden over ouderen spelen hierin een belangrijke rol. De generieke aanpak kan een belangrijke bijdrage leveren aan het tegengaan en voorkomen van discriminatie van ouderen. Daarnaast wijst de raad erop dat sociale partners in de *Beleidsagenda 2020* en in het verlengde van het *Sociaal Akkoord* maatregelen nemen gericht op de arbeidsparticipatie van ouderen. Het is belangrijk zicht te houden op de effecten hiervan.

Specifieke aandachtspunten en aanbeveling arbeidsduur/ tijdelijk contract

Goede voorlichting en betere toegankelijkheid van de wettelijke regeling kunnen bijdragen aan een meer gelijke behandeling op grond van arbeidsduur. Goede voorlichting is een taak van overheid en College voor de Rechten van de Mens. Ook sociale partners en ondernemingsraden kunnen daaraan bijdragen. De raad juicht toe dat het kabinet voornemens is de toegankelijkheid van de wettelijke regelingen over het verbod van onderscheid op grond van arbeidsduur/ tijdelijk contract te verbeteren.



Advies

1 Inleiding

1.1 Discriminatie in arbeidsmarktperspectief

Breed maatschappelijk en politiek debat

In Nederland is een breed maatschappelijk en politiek debat gaande over discriminatie en de vraag hoe dit te voorkomen en te bestrijden. Discriminatie doet zich in de gehele samenleving voor, ook op het terrein van de arbeid. Het onderwerp ‘discriminatie op de arbeidsmarkt’ heeft in de laatste tijd in wetenschappelijk onderzoek en in de politiek veel aandacht gekregen¹. Daarbij is steeds de vraag hoe discriminatie op de arbeidsmarkt effectief kan worden bestreden. Om die vraag te kunnen beantwoorden is inzicht nodig in wat discriminatie inhoudt en welke verschijningsvormen er zijn.

Met dit advies wil de raad een bijdrage leveren aan dat inzicht en aan oplossingsrichtingen om discriminatie op de arbeidsmarkt zo veel mogelijk te voorkomen en tegen te gaan ter wille van een brede inzet op de arbeidsmarkt. Die oplossingsrichtingen zijn dringend nodig om zowel economische als morele redenen.

Inclusieve arbeidsmarkt

Arbeidsparticipatie is bij uitstek het middel om binding en betrokkenheid in de samenleving te bewerkstelligen. Een arbeidsmarkt waar iedereen nodig is, dient zo te zijn ingericht dat iedereen welkom is: een inclusieve arbeidsmarkt waar voor iedereen plaats is. Om dit te bereiken is een brede inzet nodig gericht op optimale en duurzame benutting van de inzetbaarheid, talenten, capaciteiten en mogelijkheden van mensen.

Deze brede inzet vraagt om een positief arbeidsklimaat, samen te creëren door werkgevers, werknemers en overheid. In een positief arbeidsklimaat voelen werknemers zich gestimuleerd om hun talenten en capaciteiten te ontplooien, ongeacht bijvoorbeeld hun leeftijd, geslacht of herkomst. Daarvoor is nodig discriminatie in arbeidsorganisaties tegen te gaan en gelijke behandeling en diversiteit te bevorderen. Dit is een gezamenlijke taak en verantwoordelijkheid van werkgevers, werknemers en het medezeggenschapsorgaan en vraagt van externe betrokkenen een respectvolle houding. Van zowel werkgevers als werknemers vraagt dit dat zij de beginselen van het goed werkgever- en het goed werknemerschap in acht nemen.

¹ De Tweede Kamer heeft in december 2013 twee moties over het tegengaan van discriminatie op de arbeidsmarkt aangenomen die later in dit advies ter sprake komen (zie ook bijlage 4). Begin 2014 verschenen van het Sociaal en Cultureel Planbureau (SCP) achtereenvolgens de onderzoeksrapporten *Ervaren discriminatie in Nederland en Jaarrapport Integratie 2013*, zie: www.scp.nl.

Een brede inzet is er ook op gericht te bevorderen dat groepen bij de toegang tot en deelname aan arbeid zo veel mogelijk gelijke kansen krijgen, zonder hinder van vooroordelen en/of discriminatie, die leiden tot uitsluiting en achterstelling. Dat is vanuit moreel oogpunt verwerpelijk, maar bovendien in economische zin schadelijk. Door onvoldoende naar feitelijke competenties te kijken, komt de juiste persoon niet op de juiste plaats.

Inzicht in discriminatie

Discriminatie kent verschillende uitingsvormen. Het kan gaan om bewuste/bedoelde (intentionele) discriminatie. Voorbeeld is een uitzendbureau dat op verzoek van de inlener personen van een bepaalde bevolkingsgroep bewust uitzondert. Er kan ook sprake zijn van onbedoelde/onbewuste discriminatie. Dit is onder meer het geval wanneer ons handelen wordt beïnvloed door stereotype beeldvorming over bepaalde groepen, zoals het beeld dat ‘vrouwen niet zo ambitieus zijn’. Dat kan er bijvoorbeeld toe leiden dat een werkgever niet objectief selecteert of dat collega’s elkaar op de werkvloer negatief bejegenen. Ook onbewuste discriminatie is verboden.

Het kan dus heel goed voorkomen dat het oordeel van het College voor de Rechten van de Mens² – hierna ook kortweg ‘het College’ genoemd – dat iemand zich heeft schuldig gemaakt aan discriminatie, voor de betrokkene zelf als een onaangename verrassing komt. Discriminatie was niet de bedoeling, maar is wel het effect van het handelen.

Volgens het College komt bewuste discriminatie voor, maar veelal is er sprake van onbewuste discriminatie. Daarom is het herkennen en onderkennen van discriminatie van essentieel belang. Zolang de rol van discriminatie niet wordt herkend en onderkend worden ‘logischerwijs’ geen maatregelen genomen om discriminatie te bestrijden. Dat geldt ook voor discriminatie bij de arbeid, in het bijzonder bij werving en selectie. De raad zal aan het begrip discriminatie en het herkennen en onderkennen daarvan meer aandacht besteden in hoofdstuk 2.

² Het College voor de Rechten van de Mens (CRM, voorheen de Commissie gelijke behandeling) heeft de wettelijke taak in Nederland de rechten van de mens – waaronder het recht op gelijke behandeling – te beschermen, het bewustzijn van deze rechten te vergroten en de naleving van deze rechten te bevorderen. Het College heeft een aantal in de wet omschreven taken, waaronder het geven van advies en voorlichting (zie ook de toolbox bij dit advies onder ‘instanties’).

1.2 Adviesaanvraag

Vanuit het onder 1.1 geschetste kader benadert de raad de adviesaanvraag die is ingediend door staatssecretaris Klijnsma van Sociale Zaken en Werkgelegenheid (SZW)³. Volgens de adviesaanvraag dient iedere vorm van discriminatie als zijnde ongewenst en onacceptabel met kracht te worden bestreden. Verzoek aan de raad is om te adviseren over het tegengaan van discriminatie bij arbeid en daarbij in het bijzonder aandacht te besteden aan de arbeidsmarktpositie van enkele kwetsbare groepen. In maart 2014 is het dossier discriminatie bij de arbeid overgegaan van staatssecretaris Klijnsma naar minister Asscher van SZW. De raad richt dit advies derhalve (in de eerste plaats) tot de minister.

Verantwoordelijkheidsverdeling volgens adviesaanvraag

Volgens de adviesaanvraag is het de taak van de overheid om (rand)voorwaarden te scheppen die noodzakelijk zijn om discriminatie tegen te gaan. Daarnaast zijn individuen en belangenorganisaties actief om regels te handhaven of hulp en bijstand te verlenen aan burgers die zich ongelijk behandeld voelen. Op het terrein van de arbeidsmarkt ligt volgens de adviesaanvraag de verantwoordelijkheid voor het bewerkstelligen van gelijke behandeling en gelijke kansen primair bij werkgevers en werknemers.

Adviesvragen

Tegen deze achtergrond vraagt de staatssecretaris aan de SER welke aanvullende acties kunnen bijdragen aan het voorkomen en bestrijden van discriminatie op de arbeidsmarkt en hoe de verschillende actoren (zoals het College voor de Rechten van de Mens en de sociale partners) daarbij behulpzaam kunnen zijn. Ook is een vraag welke randvoorwaarden of maatregelen door onder andere de overheid nodig zijn opdat de sociale partners (centraal, decentraal en op ondernemingsniveau) een goede invulling kunnen geven aan hun verantwoordelijkheid bij het voorkomen en bestrijden van discriminatie op de arbeidsmarkt. Ook is een verzoek aan de SER om in de advisering aandacht te besteden aan goede voorbeelden, zo mogelijk ook uit het buitenland.

3 De adviesaanvraag d.d. 18 februari 2013 is opgenomen als bijlage 1 bij dit advies.

1.3 Reikwijdte en voorbereiding advisering

Reikwijdte advisering

Een eerste opmerking is dat dit advies zich concentreert op discriminatie bij de arbeid. Discriminatie doet zich echter voor in alle levenssferen. Het is daarom van groot belang dat de overheid en maatschappelijke actoren zich uitspreken voor en committeren aan een voortvarende aanpak om discriminatie te voorkomen en verder terug te dringen. Jong geleerd is oud gedaan. Ook tijdens de opvoeding en in het onderwijs zullen kinderen en jongeren beter moeten leren omgaan met elkaar. Dat vraagt van hen en van ouders en leerkrachten meer oog voor diversiteit en voor de negatieve gevolgen van discriminatie en uitsluiting.

Een tweede opmerking betreft de samenhang van discriminatie met gelijke kansen. Gelijkwaardige arbeidsmarktparticipatie is een graadmeter voor een inclusieve arbeidsmarkt. Het verbeteren van de arbeidsmarktpositie en van de arbeidsdeelname van kwetsbare groepen is dan ook een belangrijke maatschappelijke opgave. Dit vraagt om een beleidsinzet gericht op het bevorderen van gelijke kansen én op het voorkomen en tegengaan van discriminatie.

Gelijke kansen creëren gebeurt vooral door onderwijs en opleiding, toerusting (opvoeding, training) en toeleiding (zorgen dat mensen de weg naar de arbeidsmarkt vinden).

De SER heeft eerder in diverse adviezen aanbevelingen gedaan om langs deze weg de arbeidsmarktpositie te verbeteren van bijvoorbeeld niet-westerse allochtone jongeren, Wajongers, ouderen en arbeidsgehandicapten⁴. Veel van die aanbevelingen zijn nog steeds actueel. De raad acht het van belang dat het kabinet effectief beleid voert om zijn doelstellingen ten aanzien van de arbeidsparticipatie van bepaalde groepen te realiseren⁵. In dit advies gaat hij vooral in op oplossingsrichtingen om discriminatie bij de arbeid te voorkomen en tegen te gaan.

Een derde opmerking betreft de groepen waarvoor in de adviesaanvraag bijzondere aandacht is gevraagd. In dit advies zullen zij afzonderlijk worden besproken, omdat de thematiek ten dele verschillend van aard is en dus ook om andere oplossingsrichtingen vraagt. Toch zijn er ook veel overeenkomsten. In zijn aanbevelingen zal de raad zo veel mogelijk een gemeenschappelijke generieke aanpak uitwerken, met daarnaast aandacht voor specifieke aanbevelingen voor afzonderlijke groepen.

4 Bijvoorbeeld de SER-adviezen *Meedoen zonder beperkingen*, *De winst van maatwerk*, *Niet de afkomst maar de toekomst*, *Tijden van de samenleving* en het SER-rapport *Maak baan voor een nieuwe generatie*.

5 De raad heeft dit eerder aangegeven in zijn advies *Diversiteit in het personeelsbestand* uit 2009.

Vorbereiding

De raad heeft dit advies vastgesteld in zijn vergadering van 25 april 2014. Het advies is voorbereid door de SER-commissie Arbeidsmarkt- en onderwijsvraagstukken (hierna ook: 'de commissie')⁶. Naast reguliere vergaderingen heeft de commissie op 29 oktober 2013 een interactieve bijeenkomst georganiseerd. Daarin hebben (ervarings)deskundigen en organisaties die initiatieven hebben genomen om discriminatie tegen te gaan, hun lering uit goede en minder goede praktijken gedeeld met de commissie⁷. De commissie heeft van enkele belangenorganisaties een reactie op de adviesaanvraag ontvangen⁸. Met enkele belangenorganisaties zijn op hun verzoek namens de commissie gesprekken gevoerd.

1.4 Leeswijzer advies

Na dit inleidende hoofdstuk gaat hoofdstuk 2 dieper in op het fenomeen discriminatie bij de arbeid. Waarover gaat het eigenlijk, hoe vaak komt het voor, welke verschijningsvormen zijn er, wat zijn oorzaken en welke maatregelen zijn mogelijk om tegen discriminatie op te treden? Hoofdstuk 3 bevat de visie van de raad op het ontwikkelen van een gezamenlijke generieke aanpak of strategie waarbij overheid, sociale partners en andere maatschappelijke organisaties zich samen inzetten om discriminatie tegen te gaan en te voorkomen. Hoofdstuk 4 bevat specifieke aandachtspunten en aanbevelingen voor een aantal groepen of situaties.

De raad noemt in dit advies een aantal praktijkvoorbeelden die kunnen bijdragen aan het voorkomen en tegengaan van discriminatie bij de arbeid. Een uitgebreidere versie van deze praktijkvoorbeelden is opgenomen in een afzonderlijke toolbox, te bereiken via de hyperlinks in de tekst of via de website van de SER (www.ser.nl). De voorbeelden zijn voor een deel afkomstig van bedrijven aan wie de commissie specifiek heeft gevraagd hun ervaringen op papier te zetten. De toolbox bevat ook een overzicht van instanties die hulp kunnen bieden bij het voorkomen en bestrijden van discriminatie bij de arbeid.

⁶ De samenstelling van de voorbereidingscommissie voor dit project is opgenomen in bijlage 5.

⁷ Informatie over de deelnemers aan deze interactieve bijeenkomst is te vinden in bijlage 3.

⁸ Deze reacties zijn op de website van de SER in te zien.

2 Discriminatie bij de arbeid

2.1 Discriminatie: een onduidelijk en beladen begrip

Complex wettelijk kader

“Discriminatie is iemand op een andere wijze behandelen dan een ander in een vergelijkbare situatie, op grond van leeftijd, ras, geslacht (inclusief zwangerschap en genderidentiteit), handicap of chronische ziekte, godsdienst, politieke gezindheid, levensovertuiging, burgerlijke staat, hetero- of homoseksuele gerichtheid, nationaliteit, arbeidsduur of soort contract, tenzij dit op grond van wet- en regelgeving objectief gerechtvaardigd is”, aldus de adviesaanvraag. Het verbod op discriminatie en het voorkomen en bestrijden ervan is neergelegd in een complex juridisch kader (zie box)¹.

Wettelijk kader in het kort

Het wettelijk kader dat relevant is voor dit advies over discriminatie/ verboden onderscheid bij de arbeid bestaat uit de nationale gelijkebehandelingswetgeving en uit relevante internationale verdragen.

Gelijkebehandelingswetgeving

De gelijkebehandelingswetgeving verbiedt discriminatie op in de wet genoemde gronden bij onder meer arbeid. De gelijkebehandelingswetgeving bestaat uit:

- Algemene Wet Gelijke Behandeling (AWGB)
- Wet Gelijke Behandeling mannen en vrouwen (WGB)
- Wet Gelijke Behandeling op grond van Leeftijd (WGBL)
- Wet Gelijke Behandeling op grond van Handicap of Chronische Ziekte (WGBH/CZ)
- Wet Onderscheid naar Arbeidsduur (WOA)
- Wet Onderscheid naar aard arbeidsovereenkomst: Bepaalde en Onbepaalde Tijd (WOBOT)
- Burgerlijk Wetboek (artikel 7:646 t/m 7:649 BW)
- Wetboek van Strafrecht (artikel 229 Quater WvSr)
- Ambtenarenwet (artikel 125g en artikel 125h AW)
- Arbeidsomstandighedenwet (Arbowet, artikel 3).

¹ Zie ook bijlage 2 bij dit advies voor een beschrijving van de wettelijke context en het begrippenkader.

Doel van de gelijkebehandelingswetgeving is het tegengaan van ongelijke behandeling en uitsluiting op het terrein van (onder meer) de arbeid, voor de volgende discriminatiegronden:

- Geslacht (man, vrouw, transgender), incl. zwangerschap en moederschap
- Ras (etniciteit, afkomst, huidskleur)
- Godsdienst/levensovertuiging
- Handicap en chronische ziekte
- Leeftijd
- Hetero/homoseksuele gerichtheid
- Nationaliteit
- Politieke gezindheid
- Arbeidsduur (deeltijd/voltd)
- Aard arbeidscontract (vast/tijdelijk).

De gelijkebehandelingswetgeving is de uitwerking van de discriminatieverboden uit artikel 1 van de Grondwet. Het verbod van discriminatie is in onze rechtsorde verankerd.

Internationale context

Internationale verdragen en EU-richtlijnen over het tegengaan van discriminatie en het beginsel van gelijke behandeling zijn van invloed op het Nederlandse (arbeids)recht.

Beladen term maakt discriminatie lastig bespreekbaar

De term 'discriminatie' ligt gevoelig. Bewuste, openlijke discriminatie roept heftige reacties op. Recent hebben zich enkele voorvallen voorgedaan die tot veel commotie hebben geleid. Bewuste en openlijke discriminatie komt voor, ook op de arbeidsmarkt. Volgens het College voor de Rechten van de Mens, in Nederland *de* instantie die over discriminatie oordeelt, is veelal sprake van onbewuste discriminatie als gevolg van stereotypering². De beladenheid van de term discriminatie maakt het lastig om hierover met elkaar in gesprek te komen en belemmert het inzicht in de processen die leiden tot discriminatie. Die processen hangen volgens de raad vooral samen met:

- onduidelijkheid over de vraag wat onder 'discriminatie' wordt verstaan;
- onbekendheid met de uitingsvormen van discriminatie;
- onvoldoende erkenning van de rol van stereotypering in het ontstaan van discriminatie.

² Zie (in bijlage 3) de brief die het College van de Rechten van de Mens aan de SER heeft gestuurd over discriminatie bij de arbeid.

Onduidelijkheid over wat ‘discriminatie’ is

De raad stelt vast dat voor veel mensen niet duidelijk is wat onder discriminatie moet worden verstaan. Ook is in de praktijk vaak moeilijk vast te stellen of iemand gediscrimineerd *wordt* of zich gediscrimineerd *voelt*.

Het komt vaak voor dat partijen die bij (vermeend) discriminatoir gedrag betrokken zijn, daar verschillende opvattingen over hebben³. Vaak wordt verondersteld dat er alleen sprake kan zijn van discriminatie als er opzet is. De wettelijke norm richt zich echter niet op de intentie maar op het effect van het handelen. Ook als er geen opzet in het spel is, kan sprake zijn van discriminatie. Veel werkgevers die te maken krijgen met het oordeel van het College dat zij door de wet verboden onderscheid hebben gemaakt, reageren daarop verbaasd (en zelfs verontwaardigd) omdat zij zich er helemaal niet van bewust waren dat ze discrimineerden.

Onbekendheid met wettelijk begrippenkader

De onduidelijkheid over de vraag wat onder discriminatie moet worden verstaan, wordt versterkt doordat het wettelijk begrippenkader niet eenduidig is. Volgens artikel 1 van de Grondwet is ‘discriminatie’ – op welke grond dan ook – verboden. Ook het Wetboek van Strafrecht hanteert de term ‘discriminatie’.

De Algemene wet gelijke behandeling (AWGB) ‘vertaalt’ het in de Grondwet neergelegde verbod van discriminatie in een verbod tot het maken van ‘onderscheid’ en verstaat daaronder zowel ‘direct’ als ‘indirect’ onderscheid. Bij indirect onderscheid kan sprake zijn van een objectieve rechtvaardigingsgrond waardoor het indirecte onderscheid toch is toegestaan. Onderstaande box geeft daarover informatie en noemt (in de voetnoten) concrete voorbeelden.

Direct en indirect onderscheid

Volgens de AWGB is sprake van *direct* onderscheid^a:

Als iemand op grond van godsdienst, levensovertuiging, politieke gezindheid, ras, geslacht, nationaliteit, hetero- of homoseksuele gerichtheid of burgerlijke staat op een andere wijze wordt behandeld dan een ander in een vergelijkbare situatie.

Direct onderscheid is altijd verboden, tenzij de wet zelf daarop een uitzondering maakt^b.

³ Zie in dit verband ook de uiteenzetting van het College over botsende grondrechten, die nog eens extra aan-toont dat de vraag of sprake is van discriminatie (en op welke grond) soms zeer moeilijk is te beantwoorden: www.mensenrechten.nl.

Volgens de AWGB is sprake van *indirect* onderscheid^c:

Als een ogenschijnlijk neutrale bepaling, maatstaf of handelwijze personen met een bepaalde godsdienst, levensovertuiging, politieke gezindheid, ras, geslacht, nationaliteit, hetero- of homoseksuele gerichtheid of burgerlijke staat in vergelijking met andere personen bijzonder treft. Het verbod van indirect onderscheid geldt niet als dat indirect onderscheid objectief gerechtvaardigd wordt door een legitiem doel en de middelen voor het bereiken van dat doel passend en noodzakelijk zijn.

- a) Van direct onderscheid is bijvoorbeeld sprake als iemand wordt afgewezen voor een baan op grond van zijn huidskleur of haar hoofddeuk.
- b) Voorbeeld hiervan is de Wet gelijke behandeling op grond van leeftijd (WGBL), die onder meer bepaalt dat het verbod op onderscheid niet geldt voor onderscheid dat gebaseerd is op werkgelegenheids- of arbeidsmarktbeleid ter bevordering van arbeidsparticipatie van bepaalde leeftijdscategorieën, voor zover dit beleid is vastgesteld bij of krachtens wet. Zie voor meer uitleg www.mensenrechten.nl.
- c) Voorbeeld van indirect onderscheid is dat voor de functie van schoonmaker m/v de eis wordt gesteld dat deze onberispelijk Nederlands spreekt en schrijft. Door deze (overbodige) taaleis komen bepaalde groepen, die de functie van schoonmaker op zich zouden kunnen vervullen, op voorhand niet in aanmerking. Wordt de taaleis gesteld aan een directiesecretaris (m/v), dan is sprake van objectief gerechtvaardigd onderscheid omdat de eis een voorwaarde is om deze functie te kunnen vervullen.

Bron: Algemene wet gelijke behandeling.

Uniform begrippenkader

Het verschil in terminologie in de wetgeving komt aan bekendheid met de gehanteerde begrippen niet ten goede. Al enige tijd wordt gewerkt aan een conceptwetsvoorstel Integratiewet AWGB. Daarbij zullen verschillende onderdelen van de gelijke behandelingswetgeving die nu nog verspreid zijn opgenomen in andere wetten, worden geïntegreerd in de AWGB. Ook is de bedoeling dat het begrip ‘verboden onderscheid’ in de AWGB wordt vervangen door het ook in andere wetgeving gebruikte verbod van ‘discriminatie’. De raad verwacht dat deze wijziging zal bijdragen aan een beter begrip van wat onder discriminatie moet worden verstaan en wat het verbod op discriminatie inhoudt.

Onbekendheid met uitingsvormen van discriminatie en rol stereotypering

Discriminatie kent verschillende uitingsvormen. Het kan gaan om bewuste/bedoelde, (intentionele) discriminatie, openlijke of bedekte discriminatie en om onbedoelde en onvoorziene discriminatie. Veel werkgevers investeren in een goed personeelsbeleid en hebben bestrijding van discriminatie hoog in het vaandel staan. Dat discriminatie – door werkgevers, werknemers of de klanten van een organisatie – toch voorkomt is vaak niet opzettelijk, maar komt voort uit onbekendheid met (uitingsvormen van) discriminatie zoals in het wettelijk kader vastgelegd. Ook is er veel onwetendheid over de rol van stereotypering in het ontstaan van discriminatie.

Invloed stereotypering op discriminatie

Stereotypering is het inschatten van een individu aan de hand van de groep waaruit hij of zij afkomstig is⁴. Dit is een natuurlijke manier om structuur aan te brengen in de informatiestroom die voortdurend op ons afkomt. In die zin heeft stereotypering een functie en valt er ook niet aan te ontkomen. Groepsstereotypen helpen om complexe informatie te ordenen en snelle, globale inschattingen van mensen te maken. Stereotypen kunnen expliciet of impliciet zijn. Expliciete stereotypen zijn bewuste overtuigingen, impliciete stereotypen zijn onbewuste associaties van kenmerken met groepen.

Discriminatie door stereotiepe beelden wordt onvoldoende herkend, doordat veel mensen alleen doelbewust discriminerend gedrag zien als ‘discriminatie’. Door de onbekendheid met (h)erkenning van stereotypering als ontstaansgrond van discriminatie nemen werkgevers en andere betrokken partijen op de arbeidsmarkt onvoldoende passende maatregelen om discriminatie tegen te gaan.

Met name *impliciete* stereotypen spelen vaak een negatieve en vooral hardnekkige rol tijdens het wervings- en selectieproces. Door onbewuste negatieve associaties bij kenmerken als etniciteit, geslacht, leeftijd of handicap wordt het oordeel van selecteurs beïnvloed. Dit effect is zo sterk dat het ook optreedt als de selecteurs er zelf van overtuigd zijn dat zij die kenmerken *niet* laten meewegen in hun oordeels- en besluitvorming. Alleen het bewuste voornemen om objectief te kijken en te oordelen is dan ook onvoldoende garantie dat impliciete stereotypen niet optreden. Impliciete stereotypering tijdens het sollicitatiegesprek kan er mede debet aan zijn dat sollicitanten onzeker worden in reactie op minieme signalen in lichaamstaal en stemgebruik van degene met wie ze het gesprek voeren. In onderzoek is vastgesteld dat stereotypering tijdens een sollicitatiegesprek of in een testsituatie een negatieve invloed heeft op de motivatie en intellectuele prestaties van de kandidaten⁵.

Het verminderen van de invloed van stereotypering is van evident belang niet alleen voor kandidaten die solliciteren, maar ook voor werkgevers en degenen die namens hen bij de werving en selectie betrokken zijn. Door onjuiste inschattingen tijdens wervings- en selectieprocedures kunnen werkgevers immers competente werknemers mislopen of demotiveren en de capaciteiten van andere (potentiële) werknemers juist overschatten. De juiste persoon komt daardoor niet op de juiste plek terecht.

4 Buitenweg, K. (2013) Selecteren zonder vooroordelen, *Reflex* 4 (december).

5 College voor de Rechten van de Mens (2013) *De juiste persoon op de juiste plaats: De rol van stereotypering bij de toegang tot de arbeidsmarkt*, literatuuronderzoek, www.mensenrechten.nl.

Negatieve effecten van stereotypering

Uit onderzoek komt bijvoorbeeld naar voren dat zeer geschikte vrouwelijke kandidaten over het hoofd worden gezien wanneer recruiters een stereotiep mannelijk beeld van de functie hebben (bijvoorbeeld voor de functie van manager of hoogleraar) en ze in stereotiepe beelden over vrouwen denken.

Per saldo leiden stereotiepe verwachtingen tot onderschatting van de werkelijke competenties van sollicitanten uit benadeelde groepen en leiden ze, omgekeerd, tot overschatting van de werkelijke competenties van kandidaten uit bevoorrechte groepen.

Stereotypering heeft een negatieve invloed op het verloop van een sollicitatiegesprek met mensen met een donkere huidskleur. Interviewers bewaren grotere afstand, stellen minder vloeiend vragen en houden het gesprek doorgaans korter. Gevolg is dat de sollicitant vaak minder op zijn gemak is en de werkgever de persoon vervolgens afwijst als 'te nerveus'.

Bron: College voor de Rechten van de Mens (2013) *De juiste persoon op de juiste plaats*.

In dit verband wordt ook wel gesproken over *mindbugs*. Deze maken dat we een onbewuste voorkeur hebben voor mensen die op ons lijken en dat we onze keuzes mede laten bepalen door 'afwijkende kenmerken' (tongval, huidskleur, gender, leeftijd, seksuele gerichtheid, religie). Dit leidt ertoe dat personen die zijn betrokken bij werving en selectie dat niet objectief doen, maar geneigd zijn om mensen te werven die passen in de bestaande bedrijfscultuur, personeelssamenstelling en de op de werkvloer heersende gewoontes en cultuur.

Bernard Wientjes, voorzitter VNO-NCW over deze mindbugs

"Ik vind dat we in ons land meer moeten doen om echt toptalent te herkennen en daar speciale aandacht aan te geven. (...). Het is een bekend fenomeen dat mensen die werven en selecteren geneigd zijn te kiezen voor 'soortgenoten'. Ik zou dus de bedrijven willen adviseren om eens na te gaan welke mindbugs er zijn in hun wijze van talent opsporen en werven, selecteren en scholen. Dan wordt talent meer dan een belofte. Dan krijgen we het echt naar de top."

Bron: *Innoveren doe je niet voor de spiegel*, column Bernard Wientjes t.g.v. Het TOP Talent Ontbijt van Stichting Talent naar de Top 8 maart 2013, www.talentnaardetop.nl.

Stereotypering, mindbugs en bewust beleid in context van arbeidsmarktbevingen
 Werkgevers hebben er belang bij een goed en welbewust personeelsbeleid te voeren en te waken tegen discriminatie. Uit de reacties van – vooral grotere – bedrijven op schriftelijke vragen van de SER blijken intenties om dat ook waar te maken. Ze blijken ook uit de vele voorbeelden van diversiteitsmanagement onder meer in het mkb, die een bedrijfsbeleid laten zien dat gericht is op het stimuleren van meer diversiteit, op een personeelsbestand dat een afspiegeling vormt van de maatschappij en op het welbewust aantrekken van werknemers uit groepen met een achterstand op de arbeidsmarkt (zie ook hoofdstuk 4). Ook voeren arbeidsorganisaties beleid dat is gericht op (toegestane) positieve discriminatie. Zie uitgebreider de toolbox bij dit advies.

Het feit dat discriminatie bij de toegang tot en deelname aan arbeid voorkomt, moet mede worden gezien in de context van het zeer grote aantal arbeidsmarktbevingen en van de inspanningen van veel werkgevers om te waken tegen discriminatie. Met deze kanttekening probeert de raad in de volgende paragraaf kort een beeld te geven van discriminatie in Nederland en op de Nederlandse arbeidsmarkt.

2.2 Mate waarin discriminatie voorkomt

In deze paragraaf gaat de raad na hoe vaak discriminatie voorkomt en welke ontwikkelingen te zien zijn. Over de mate waarin discriminatie voorkomt, zijn geen eenduidige gegevens beschikbaar. Daarbij speelt een rol dat er een verschil is tussen als discriminatie *ervaren* gedrag en door het College *vastgesteld* verboden onderscheid. Om toch een beeld te geven vermeldt de raad hierna gegevens over zowel ervaringen met als meldingen van discriminatie.

Klachten over en meldingen van discriminatie bij antidiscriminatievoorzieningen

Het aantal klachten over meldingen van discriminatie geeft een indruk van de mate waarin discriminatie voorkomt. Sinds 2009 verplicht de Wet gemeentelijke antidiscriminatievoorzieningen (WGA) iedere gemeente tot instelling van een antidiscriminatievoorziening (ADV). In 2012 zijn 5594 meldingen over discriminatie geregistreerd, waarvan ruim een kwart over ervaren discriminatie op de arbeidsmarkt (zie kader). Volgens de ADV-branchorganisaties zijn nog te weinig mensen bekend met de antidiscriminatievoorziening van hun gemeente en zou de rijksoverheid daarin met publiciteitscampagnes verbetering kunnen brengen⁶.

⁶ In 2009 en 2010 hield de rijksoverheid een grootschalige publiciteitscampagne die zeer effectief bleek voor de bewustwording, naamsbekendheid en het functioneren van de ADV's (www.discriminatie.nl).

Registratie van klachten en meldingen over ervaren discriminatie

De ADV's registreren klachten en meldingen over ervaren discriminatie. Er wordt niet vastgesteld of er ook daadwerkelijk sprake is van discriminatie. De WGA verplicht gemeenten de ontvangen meldingen en klachten te registreren en jaarlijks aan de minister van Binnenlandse Zaken en Koninkrijksrelaties (BZK) te rapporteren. Van de 415 gemeenten hebben 394 gemeenten over het jaar 2012 voldaan aan deze verplichting.

In 2012 werden bij de 394 rapporterende gemeenten in totaal 5.594 meldingen over discriminatie geregistreerd, waarvan 26 procent betrekking had op ervaren discriminatie op de arbeidsmarkta.

a) Zie ook SCP (2014) *Ervaren discriminatie in Nederland*.

Bron: Voortgangsbrief discriminatie 2013, brief van de ministers van BZK, Venj en SZW aan de Tweede Kamer d.d. 23 december 2013.

Aangifte en melding bij de politie

Discriminatie is strafbaar gesteld in het Wetboek van Strafrecht. Onder meer strafbaar is discriminerend gedrag 'in de uitoefening van een ambt, beroep of bedrijf'. Iemand die dergelijk discriminerend gedrag ervaart (of waarneemt), kan hiervan aangifte of melding doen bij de politie⁷.

Opsporing en vervolging van discriminatie door politie en het OM

Aangifte (een verzoek om strafvervolging) kan alleen op volgens de wet strafbare gronden: discriminatie wegens ras, geslacht, godsdienst, levensovertuiging, seksuele geaardheid of handicap. Is sprake van aangifte wegens een strafbare grond, dan is de politie verplicht de aangifte op te nemen en volgt een strafrechtelijk onderzoek.

Het is ook mogelijk om (al dan niet anoniem) melding te doen. Tenzij er een ernstig feit is gepleegd, stelt de politie bij (alleen) een melding geen onderzoek in. Wel wordt de melding geregistreerd op de lijst van discriminatie-incidenten. De politie moet bij een melding zorgvuldig afwegen of deze dient te leiden tot een aangifte en daarover

⁷ Zie voor soorten en aantallen van als discriminatie ervaren gedrag waarvan aangifte of melding wordt gedaan bij de politie: SCP (2012) *Meldingen van discriminatie in Nederland* en de *Voortgangsbrief discriminatie 2013* van de minister van BZK d.d. 23 december 2013 en de bijlagen daarbij.

met de melder overleggen. Volgt geen aangifte dan dient de politie, als dit in de rede ligt, melders zo veel mogelijk door te verwijzen naar een antidiscriminatievoorziening (ADV).

Op opsporing en vervolging van discriminatie door politie en het Openbaar Ministerie (OM) is de beleidsregel Aanwijzing discriminatie van toepassing. De beleidsregel heeft (onder meer) als doelstelling dat politie en het OM volharden in een actieve opstelling in de strijd tegen discriminatie.

Bron: www.politie.nl / www.om.nl ; zie ook de toolbox bij dit advies.

Belangrijke taak politie en OM bij tegengaan discriminatie

Het Openbaar Ministerie (OM) heeft een belangrijke taak te vervullen bij de bescherming van de samenleving tegen discriminatie. Het is daarom van evident belang dat politie en OM deze taak oppakken en daar adequaat invulling aan geven. Daarvoor is ook nodig dat politie en OM voor deze specifieke taak zijn toegerust en dat daarvoor voldoende menskracht en middelen beschikbaar zijn. In hoofdstuk 3 gaat de raad hierop dieper in.

Bevolkingsonderzoek naar ervaren discriminatie

Het Sociaal en Cultureel Planbureau (SCP) heeft in 2013 grootschalig bevolkingsonderzoek gedaan naar ervaren discriminatie. Ongeveer een kwart van de ondervraagden geeft aan (recent) discriminatie te hebben ervaren. Discriminatie wordt relatief vaak ervaren bij het zoeken naar werk⁸. Van de werkzoekenden heeft 15 procent zich bij het zoeken naar werk gediscrimineerd gevoeld. Nog eens 14 procent van de werkzoekenden twijfelt of discriminatie een rol speelde in de afwijzingen op sollicitaties. Discriminatie wordt het vaakst ervaren vanwege leeftijd (10 procent van de Nederlandse bevolking) en etnische herkomst (8 procent). Van alle werkenden heeft 9 procent minimaal één keer discriminatie op de werkvloer meegemaakt (inclusief twijfel: 14 procent). De meeste discriminatie komt voor bij het contact met mensen van buitenaf, zoals opdrachtgevers, klanten of patiënten: 7 procent van de mensen met externe contacten rapporteert discriminatie en 5 procent vermoedt discriminatie. Van alle werkenden geeft 7 procent aan discriminatie bij arbeidsvoorwaarden te hebben ervaren. Meestal gaat het erom dat mensen voor hetzelfde werk minder betaald krijgen dan een collega⁹.

⁸ Zie ook www.radar.nl waar wordt gesignaleerd dat 28 procent van alle meldingen betrekking heeft op het terrein van de arbeid.

⁹ Zie SCP (2014) *Ervaren discriminatie in Nederland* en SCP Persbericht 24 januari 2014, www.scp.nl.

Ook onderzoek van TNO (*Arbobalans 2012*) laat zien dat werkenden (veel) vaker worden geconfronteerd met *extern* ongewenst gedrag (cliënten, patiënten, scholieren: (23,9 procent) dan met *intern* ongewenst gedrag (leidinggevend, collega's: 15,4 procent). De manier waarop mensen tijdens hun werk worden bejegend bepaalt mede de werkbeleving en de kwaliteit van het werk: deze beïnvloeden elkaar over en weer. Het is ook daarom van belang zowel intern als extern ongewenst gedrag, waaronder discriminatie, tegen te gaan.

Verzoeken om een oordeel van het College in (jaarverslag) 2013

Het College kan zelfstandig of op schriftelijk verzoek onderzoek doen of sprake is van 'verboden onderscheid' als bedoeld in gelijkebehandelingswetgeving en daarover zijn oordeel geven. Hierna volgt eerst een overzicht van het aantal verzoeken aan het College en de in 2013 afgehandelde verzoeken met een aanduiding van de reden waarop die verzoeken zijn afgedaan. Daarna volgt een overzicht van het aantal gevallen waarin het is gekomen tot het oordeel 'verboden onderscheid' respectievelijk 'verboden onderscheid bij de arbeid'.

In 2013 bestaat de top drie van verzoeken om een oordeel uit de gronden: geslacht (101), handicap/ chronische ziekte (92) en ras (89). De grootste toename is te zien bij de grond ras, van 14 procent in 2012 naar 18 procent in 2013.

Net als in voorgaande jaren gaan de meeste verzoeken over arbeid: 56 procent van alle verzoeken in 2013. In vergelijking met 2012 is het aandeel verzoeken op dit terrein toegenomen.

In 2013 ontving het College 498 verzoeken om een oordeel. Daarmee neemt het totale aantal verzoeken om een oordeel al twee jaar op rij (flink) af (zie tabel 2.1). Mogelijke verklaringen zijn volgens het College de verbeterde afwikkeling van kennelijk ongegronde verzoeken door de Front Office en de aangepaste informatie op de website over het type verzoeken dat het College in behandeling neemt.

Tabel 2.1 Verzoeken om een oordeel naar grond (in absolute aantallen en percentages)

	2011		2012		2013	
	Abs.	%	Abs.	%	Abs.	%
Geslacht	117	16%	112	18%	101	20%
Ras	94	13%	86	14%	89	18%
Nationaliteit	28	4%	49	8%	31	6%
Godsdienst	50	7%	37	6%	28	6%
Seksuele gerichtheid	16	2%	8	1%	8	2%
Burgerlijke staat	13	2%	6	1%	2	0%
Politieke overtuiging	8	1%	7	1%	4	1%
Levensovertuiging	4	1%	6	1%	2	0%
Arbeidsduur	14	2%	12	2%	15	3%
Vaste/tijdelijke arbeidscontracten	2	0%	2	0%	4	1%
Handicap/chronische ziekte	139	19%	114	18%	92	18%
Leeftijd	126	18%	135	21%	84	17%
Geen gelijkebehandelingsgrond	108	15%	60	9%	38	8%
Totaal	719	100%	634	100%	498	100%

Afgehandelde oordelen van het College (jaarverslag) 2013

In 2013 handelde het College in totaal 486 verzoeken af. Van de ingekomen verzoeken is 30 procent afgedaan als oordeel, dat zijn 183 oordelen; 25 procent is afgedaan als kennelijk ongegrond. De meest voorkomende reden om een verzoek als kennelijk ongegrond (KO) af te doen was dat het verzoek ging over eenzijdig overheidshandelen. Andere redenen zijn dat een verzoek niet gaat over een gelijkebehandelingsgrond, dat de verzoeker geen belang heeft bij de kwestie, dat klachten onvoldoende zijn geconcretiseerd of dat de kwestie waarover de verzoeker klaagt zich afspeelde voor de inwerkingtreding van de wet waarop verzoeker een beroep doet. De meest voorkomende reden om een verzoek in te trekken is dat verzoeker en verweerder tot een schikking of oplossing komen: 4 procent in 2013.

Tabel 2.2 Afgehandelde verzoeken om een oordeel naar reden afdoening (in absolute aantallen en percentages)

	2011		2012		2013	
	Abs.	%	Abs.	%	Abs.	%
Afdoening						
Oordeel (inclusief oordeel eigen handelen)	221	31%	212	30%	183	38%
Geslaagde mediation	4	1%	2	0%	0	0%
KO	252	35%	235	33%	120	25%
Ingetrokken na schikking	35	5%	40	6%	21	4%
Ingetrokken, overig	51	7%	25	4%	32	7%
Gesloten	158	22%	199	28%	130	27%
Totaal	721	100%	716	100%	486	100%

Oordelen College verboden onderscheid en verboden onderscheid bij de arbeid
 Artikel 5 van de AWGB verbiedt specifiek het maken van onderscheid bij alle fases van het arbeidsproces, onder meer bij werving en selectie, arbeidsbemiddeling, aanstelling, beëindiging van de arbeidsverhouding, arbeidsvoorwaarden en arbeidsomstandigheden. In 2013 sprak het College in totaal 183 oordelen uit, waarvan 121 op het terrein van de arbeid. Dit is inclusief oordelen op verzoek van personen of instanties die wilden weten of bij hun handelen of beleid sprake is van verboden onderscheid (oordeel over ‘eigen handelen’).

Tabel 2.3 Aantal oordelen 2012-2013 onderscheid niet of wel betrekking op arbeid

	2012		2013	
	Aantal	Percentage	Aantal	Percentage
Oordeel geen betrekking op arbeid	65	31%	62	34%
Oordeel wel betrekking op arbeid	147	69%	121	66%
Totaal	212	100%	183	100%

Van de 121 oordelen op het terrein arbeid werd in 78 gevallen door het College geoordeeld dat er sprake was van verboden onderscheid.

Tabel 2.4 Aantal oordelen 2012-2013 op terrein arbeid

	2012		2013	
	Aantal	Percentage	Aantal	Percentage
Geen verboden onderscheid	53	36%	43	36%
Verboden onderscheid	94	64%	78	64%
Totaal	147	100%	121	100%

De 78 gevallen van verboden onderscheid op het terrein van de arbeid zijn als volgt verdeeld naar subterreinen (zie tabel 2.5).

Tabel 2.5 Oordelen op terrein arbeid met verboden onderscheid: grond*subterrein (2013)

	Werving en selectie	Aanstelling	Beëindiging arbeidsrelatie	Arbeidsvoorwaarden	Arbeid overig, incl. arbeidsomstandigheden	Meerdere terreinen per onderdeel	Totaal
Geslacht	14	2	3	1	2	4	26
Ras	1	-	-	1	-	-	2
Nationaliteit	1	-	-	-	1	-	2
Godsdienst	5	-	1	3	1	1	11
Seksuele gerichtheid	-	-	-	-	-	-	-
Burgerlijke staat	-	-	-	-	-	-	-
Politieke overtuiging	-	-	-	-	-	-	-
Levensovertuiging	-	-	-	-	-	-	-
Arbeidsduur	-	-	-	4	-	-	4
Vaste/tijdelijke contracten	-	-	-	-	-	-	-
Handicap/ chronische ziekte	2	-	1	1	-	2	6
Leeftijd	15	2	3	2	-	2	24
Oordelen met meerdere gronden	2	-	-	-	1	-	3
Geen grond	-	-	-	-	-	-	-
Totaal	40	4	8	12	5	9	78

De cijfers van het College over de 78 oordelen ‘verboden onderscheid’ bij de arbeid in 2013 laten onder meer het volgende zien:

- Bezien naar subterreinen van het terrein ‘arbeid’ is verboden onderscheid het meest geconstateerd bij ‘werving en selectie’ (40 maal), gevolgd door ‘arbeidsvoorwaarden’ (12 maal), ‘beëindiging arbeidsrelatie’ (8 maal).
- Bezien naar gronden komt het meest voor: verboden onderscheid naar geslacht (26 maal), leeftijd (24 maal), gevolgd door godsdienst (11 maal) en handicap/ chronische ziekte (6 maal).
- Bij ‘werving en selectie’ (40) gaan de meeste oordelen ‘verboden onderscheid’ over de gronden leeftijd (15) en geslacht (14), gevolgd door godsdienst (5) en handicap/ chronische ziekte (2).
- Bij ‘arbeidsvoorwaarden’ (12) is verboden onderscheid vooral gegrond op arbeidsduur (4) en op godsdienst (3).
- Bij beëindiging arbeidsrelatie (8) was de grond voor verboden onderscheid in 3 gevallen geslacht en in 3 gevallen leeftijd.

2.3 Conclusies en aanbevelingen

Wettelijk kader substantieel

In dit hoofdstuk heeft de raad het begrip discriminatie nader verkend. Op basis van de inventarisatie aan het begin van dit hoofdstuk stelt hij vast dat het wettelijk kader waarin het verbod op discriminatie is vastgelegd substantieel is. De oplossing voor het tegengaan van discriminatie op de arbeidsmarkt moet niet gezocht worden in meer regelgeving.

Verbeteren inzicht in mate waarin discriminatie voorkomt en in registratie

De raad stelt vast dat er geen goede en betrouwbare gegevens voorhanden zijn van de mate waarin discriminatie bij de arbeid voorkomt. Uit onderzoek blijkt dat de registratie van meldingen en klachten door de ADV's en andere instanties evenmin inzicht verschaft in de mate waarin sprake is van discriminatie¹⁰. Veel gevallen van ervaren discriminatie worden niet gemeld: het aantal meldingen ligt veel lager dan het aantal door het SCP gerapporteerde gevallen van ervaren discriminatie¹¹.

De raad acht het daarom van evident belang dat er meer inzicht komt in de vraag in hoeverre daadwerkelijk sprake is van discriminatie. Daar valt alleen achter te komen als mensen zich met hun ervaring melden bij genoemde instanties. In hoofdstuk 3 gaat hij dieper in op de rol van melding en geeft hij aanbevelingen hierover.

Krachtiger en consequenter aanpak van bewuste discriminatie

Hoewel geen exacte gegevens beschikbaar zijn, staat vast dat discriminatie bij de arbeid voorkomt. Voor zover het bewuste discriminatie betreft, moet daar krachtiger en vooral consequenter tegen opgetreden worden. In die context pleit de raad in dit advies voor aanscherping van toezicht op en handhaving van wet- en regelgeving. In hoofdstuk 3 werkt hij dat verder uit.

De raad gaat er op grond van zijn analyse in dit hoofdstuk van uit dat veelal sprake is van onbewuste discriminatie als gevolg van stereotypering en onbekendheid met (uitingsvormen van) discriminatie.

Verbeteren kennis en inzicht en stimuleren gedragsverandering

Het begrip 'discriminatie' heeft een zware lading. Dat kan ertoe leiden dat discriminatie in de taboesfeer terechtkomt en mensen er niet makkelijk over in gesprek

¹⁰ SCP (2012) *Meldingen van discriminatie in Nederland*. In dit rapport analyseert het SCP de rapportages van anti-discriminatievoorzieningen (ADV's), politie, OM, het College voor de Rechten van de Mens, het CBS, het Meldpunt Discriminatie Internet (MDI), en het Centrum Informatie en Documentatie Israël (CIDI) over 2011.

¹¹ SCP (2014) *Ervaren discriminatie in Nederland*.

gaan. Het bespreekbaar maken van discriminatie is daarmee een eerste noodzakelijke stap om te kunnen komen tot een doeltreffende aanpak.

De raad constateert dat veel onwetendheid bestaat over discriminatie: wat is het precies, welke uitingsvormen zijn er, hoe ontstaat het en hoe vaak komt het voor. Veel gevallen van discriminatie zijn onbedoeld en ontstaan onder invloed van onbewuste stereotypering en onbekendheid met de verschillende uitingsvormen van discriminatie. Ook onopzettelijke, onbewuste, onbedoelde discriminatie is discriminatie en moet worden voorkomen en bestreden. Dit is de kern van het vraagstuk waarover de raad zich in dit advies buigt en waarvoor hij bouwstenen wil aanreiken voor een gezamenlijke aanpak door betrokken actoren.

Noodzaak gezamenlijke aanpak gericht op voorkomen en bestrijden discriminatie
Gelet op de bovenstaande conclusies dringt de raad aan op een gezamenlijke aanpak gericht op het voorkomen en bestrijden van discriminatie bij de arbeid. Dit is een verantwoordelijkheid van overheid, sociale partners en andere maatschappelijke actoren zoals het College, brancheorganisaties, ondernemingsraden. De gezamenlijke aanpak is deels generiek en deels specifiek van aard. In hoofdstuk 3 staat een generieke aanpak centraal. In hoofdstuk 4 volgen specifieke aandachtspunten en aanbevelingen voor een aantal groepen/situaties.

De raad is ervan overtuigd dat de gezamenlijke aanpak die hij voorstelt een belangrijke bijdrage zal leveren aan het terugdringen en voorkomen van discriminatie bij de arbeid. Dit veronderstelt wel dat het kabinet zich tegelijkertijd ook op andere terreinen dan de arbeidsmarkt hiervoor sterk maakt. Alleen dan ontstaan een gedeeld bewustzijn en een maatschappelijk klimaat waarin discriminatie met kracht voorkomen en bestreden kan worden.

3 Aanbevelingen voor een gezamenlijke generieke aanpak

In dit hoofdstuk geeft de raad aanbevelingen voor een gezamenlijke *generieke* aanpak om discriminatie te voorkomen en te bestrijden. In hoofdstuk 4 volgen *specifieke* aanbevelingen voor een aantal groepen en voor enkele situaties waarin zich discriminatie kan voordoen.

3.1 Verantwoordelijkheidsverdeling

Bestrijding van discriminatie is noodzakelijk voor het functioneren en beschermen van de rechtsstaat en een voorwaarde voor integratie en gelijke kansen in de samenleving en op de arbeidsmarkt¹. Voor het bestrijden van discriminatie is een wettelijk kader voorhanden en bestaan internationale richtlijnen.

In dit advies geeft de raad aanvullende mogelijkheden om discriminatie te voorkomen en tegen te gaan. Dit laat onverlet dat hij veel waarde hecht aan andere maatregelen en instrumenten die de arbeidsparticipatie ten goede komen. Hij heeft zich daarover ook uitgebreid uitgesproken in diverse andere adviezen².

Verantwoordelijkheidsverdeling

Het voorkomen en bestrijden van discriminatie bij de arbeid is een gedeelde verantwoordelijkheid van kabinet, sociale partners, het College voor de Rechten van de Mens, ondernemingsraden en andere actoren. Meest direct betrokkenen zijn naast externen zoals opdrachtgevers, cliënten en patiënten, de werkgever en de werknemers binnen de arbeidsorganisatie, die verplicht zijn zich te onthouden van discriminatoir gedrag. Dit volgt uit de beginselen van goed werkgever- en goed werknemerschap die eisen stellen aan gedrag ten opzichte van elkaar. Op grond van de gelijkebehandelingswetgeving dienen werkgevers in alle fasen van het arbeidsproces discriminatie te voorkomen en, indien dit zich toch voordoet, maatregelen te treffen³. Voor de overheid als werkgever gelden dezelfde verplichtingen. Een inclusieve arbeidsmarkt vraagt om een door werkgevers, werknemers en overheid samen te creëren arbeidsklimaat waarin

1 Zie bijvoorbeeld: SER (2006) Advies *Welvaartsgroei door en voor iedereen*.

2 Bijvoorbeeld de SER-adviezen *Meedoen zonder beperkingen* (2007, jonggehandicapten), *De winst van maatwerk* (2009, jongeren met ontwikkelings- en gedragsstoornissen), *Niet de afkomst maar de toekomst* (2007, allochtone jongeren), *Tijden van de samenleving* (2011, tijdsknelpunten tussen werk en privé) en SER (2013) Rapport *Maak baan voor een nieuwe generatie* (migrantenjongeren).

3 Deze verplichting is ook neergelegd in de Arbowet.

werknemers zich gestimuleerd voelen om hun talenten en capaciteiten te ontplooiën.

De overheid stelt kaders in de vorm van regelgeving en controle op de naleving daarvan. Daarnaast scheidt zij de (rand)voorwaarden die noodzakelijk zijn om discriminatie te voorkomen en te bestrijden. De overheid heeft verplichtingen krachtens mensenrechtenverdragen die zijn ondertekend en/of geratificeerd, waarin discriminatieverboden en het recht op arbeid zijn neergelegd. Die verplichtingen gelden op alle niveaus, dus ook voor gemeenten en provincies. De naleving van mensenrechten valt eveneens onder de eindverantwoordelijkheid van de centrale overheid.

Het College heeft tot taak in individuele zaken te oordelen over discriminatie en onderzoek te doen. Het heeft tal van instrumenten ontwikkeld die behulpzaam kunnen zijn bij het voorkomen en bestrijden van discriminatie en het brengt advies uit aan onder meer de overheid (zie uitvoeriger de toolbox).

3.2 Doelen van een gezamenlijke generieke aanpak

Meer aandacht voor preventie en een proactieve aanpak

De beste manier om discriminatie te bestrijden is het voorkomen ervan. Zoals in hoofdstuk 2 naar voren kwam, bestaat er veel onwetendheid over discriminatie en verschijningsvormen daarvan, mede door de complexiteit van het onderliggende juridische kader. Ook zijn nieuwe inzichten over stereotypering en de invloed ervan op het ontstaan van discriminatie nog nauwelijks doorgedrongen bij arbeidsmarktpartijen. Tegelijkertijd is discriminatie een beladen term, waardoor het niet eenvoudig is om hierover op een constructieve manier in gesprek te komen.

Verbetering randvoorwaarden

Een gezamenlijke generieke aanpak gericht op het voorkomen en bestrijden van discriminatie kan alleen effectief zijn als de randvoorwaarden daarvoor op orde zijn. Er zijn signalen die wijzen op knelpunten rondom de melding en de handhaving. Daarom bevat de gezamenlijke generieke aanpak ook voorstellen voor verbetering daarvan. Ook is meer onderzoek nodig naar effectieve methoden om discriminatie tegen te gaan.

Doelen gezamenlijke generieke aanpak

Doelen van de gezamenlijke generieke aanpak zijn:

- Vergroten van de kennis over en bekendheid van discriminatie, de mate van voorkomen en de verschillende uitingsvormen ervan; vergroten van het bewustzijn

van de invloed van stereotypering op het ontstaan van discriminatie; stimuleren van gedragsverandering om deze invloed terug te dringen.

- Bevorderen dat arbeidsmarktpartijen concrete maatregelen treffen om discriminatie te voorkomen en te bestrijden, bijvoorbeeld door middel van het stimuleren van diversiteitsbeleid via een diversiteitscharter en het stimuleren van een actieve rol van ondernemingsraden.
- Verbetering van randvoorwaarden:
 - Optimaliseren van de mogelijkheden om ervaren discriminatie te melden en wanneer nodig een klacht in te dienen
 - Verbeteren handhaving
 - Effectieve methoden om discriminatie tegen te gaan.

Bouwstenen gezamenlijke generieke aanpak

In de volgende paragrafen werkt de raad verder uit hoe partijen deze drie doelen kunnen realiseren en geeft hij daarvoor de volgende zeven bouwstenen:

- Vergroten van kennis en bewustzijn
- Verkleinen rol stereotypering door voorlichting en training
- Stimuleren van diversiteitsbeleid met onder meer een diversiteitscharter
- Vergroten van de rol van de ondernemingsraad/personneelsvertegenwoordiging
- Verbeteren melding, registratie en afhandeling van klachten
- Verbeteren handhaving
- Meer onderzoek.

3.3 Vergroten van kennis en bewustzijn

Bevorder kennis en informatie bij werkgevers en werknemers

Het ontbreekt zowel werkgevers als werknemers nogal eens aan voldoende kennis en informatie op het terrein van regelgeving, rechten en verplichtingen rond discriminatie. Daarbij kan het gaan om gebrek aan inzicht in wettelijke of andere regelingen op het terrein van arbeidsvoorwaarden. Het kan ook gaan om onvoldoende inzicht in regelgeving over discriminatie, handhaving en toezicht, mogelijkheden voor melding/klachten extern en intern, etc. Onderzoek toont aan dat kennis en informatie over de regelgeving en over de rechten en plichten van werkgevers en werknemers over en weer, zeer behulpzaam kunnen zijn bij het voorkomen van (onbewuste) discriminatie⁴.

⁴ Zie hierover College voor de Rechten van de Mens (2012) *Hoe is het bevalen?*; Stichting van de Arbeid (2013) *Handreiking arbomaatregelen Zwangerschap & Werk* op respectievelijk www.mensenrechten.nl en www.stvda.nl.

Op het centrale niveau kunnen de *sociale partners* zelf dan wel in samenwerking met de *overheid* een belangrijke rol spelen bij de bewustwording en bewustmaking dat elke vorm van discriminatie in arbeidsorganisaties onaanvaardbaar is, ook vanuit het perspectief van een goed arbo- en preventiebeleid⁵. Een aansprekend en recent voorbeeld van een initiatief van werkgevers en werknemers op centraal niveau is de *Handreiking arbomaatregelen Zwangerschap & Werk* van de Stichting van de Arbeid (2013).

Daarnaast kunnen *partijen op decentraal niveau* via de arbocatalogi (zie kader) en via de cao richtinggevendende afspraken maken over invulling van het arbobeleid met aandacht voor het tegengaan van discriminatie. Deze afspraken kunnen op het niveau van de onderneming in samenspraak met de OR verder worden ingevuld. Het centrale niveau kan daarbij ondersteuning bieden. De raad beveelt sociale partners aan op bedrijfstak- en brancheniveau deze en andere initiatieven die op centraal niveau tot stand komen te benutten bij de verdere invulling van het arbobeleid, ook op het punt van tegengaan van discriminatie en het bevorderen van gelijke behandeling.

Arbocatalogus

Een arbocatalogus is een soort van 'oplossingenboek' voor arbeidsrisico's (ook psychosociale risico's zoals discriminatie) die werknemers (kunnen) lopen tijdens hun werk. De arbocatalogus beschrijft technieken en manieren, goede praktijken, normen en praktische handleidingen voor veilig en gezond werken. In een aantal arbocatalogi zijn voorbeelden te vinden van gedragscodes en klachtenprocedures die gericht zijn op het tegengaan van discriminatie op de werkvloer. Zie voor een voorbeeld de arbocatalogus voor mode en interieur, www.modintarbocatalogus.nl.

Bron: Arboportaal (www.arboportaal.nl).

Actieve rol voor College voor de Rechten van de Mens

De raad ziet op het punt van voorlichting en educatie een rol weggelegd voor het College dat als wettelijke taak onder meer heeft "het geven van voorlichting en het stimuleren en coördineren van onderwijs over de rechten van de mens". Het College kan arbeidsorganisaties behulpzaam zijn bij het voorkomen en tegengaan van discriminatie, bijvoorbeeld door advies te geven bij twijfel over mogelijk discriminatoir beleid of gedrag binnen arbeidsorganisaties.

⁵ Bij de *Participatietop (Tripartiete Beleidsinzet)* van 27 juni 2007 hebben kabinet, werkgevers- en werknemersorganisaties en gemeenten onder meer uitgesproken dat van belang is "dat wordt geïnvesteerd in sociale innovatie, goede arbeidsomstandigheden en het voorkomen van discriminatie".

Bij twijfel over wel of geen discriminatie: vraag advies van het College

Onderzoek van het College toont aan dat in een belangrijk deel van op de arbeidsmarkt ervaren gevallen van discriminatie sprake is van *onbewuste* discriminatie. Soms weet een organisatie, zoals een school of bedrijf, zelf niet goed wat er in het beleid wel of niet mag wat gelijke behandeling betreft. Men kan dan het (voorgenomen) beleid voorleggen aan het College, dat onderzoekt of het beleid wel of niet discriminerend is en daarover een advies geeft in de vorm van een oordeel. Dit heet een ‘oordeel omtrent eigen handelen’.

Bron: College voor de Rechten van de Mens, www.mensenrechten.nl.

Het is van belang dat het College door de rijksoverheid voldoende wordt gefaciliteerd om zijn wettelijke taken naar behoren te kunnen realiseren.

Andere middelen en instanties voor informatie en voorlichting

Uiteraard staan *arbeidsorganisaties* (top, middenmanagement, afdelingen HR/P&O) veel andere middelen en instanties beschikbaar om zich te laten informeren en voorlichten.

Ook *medewerkers* van de arbeidsorganisatie, onder wie personen die behoren tot een of meer van de doelgroepen waarvoor de staatssecretaris bijzondere aandacht vraagt, kunnen zich oriënteren via instanties en websites die zich specifiek richten op informatie, voorlichting, advies en hulp. Een aantal instanties en (vooral digitale) informatiekanalen worden genoemd in de toolbox bij dit advies. Zo geeft de website van het ministerie van SZW zeer bruikbare informatie met de mogelijkheid om door te klikken naar andere handige websites (www.rijksoverheid.nl/ministeries/szw).

Rol en taak OR bij voorlichting en informatie

De raad ziet ook een belangrijke rol en taak voor de OR om bij te dragen aan een goede informatievervalschafting. De OR kan daarvoor initiatieven nemen. Zo kan de OR in zijn eigen nieuwsbrieven, op zijn website of via het intranet werknemers informeren over het inbedden van gelijke behandeling in (de cultuur van) de organisatie en (het voorkómen van) discriminatie. De raad heeft er grote voorkeur voor dat werkgever en OR samen optrekken om de medewerkers te voorzien van adequate informatie. In paragraaf 3.6 gaat hij dieper in op een grotere rol voor de ondernemingsraad.

Stimuleer educatieve acties en campagnes

Tijdens de hoorzitting zijn diverse voorbeelden aangedragen van innoverende, inventieve en creatieve acties gericht op bewustwording door educatie. Eén daarvan is een postercampagne van het *Platform Den Haag Inclusief* dat bestaat uit zestien Haagse werkgevers, VNO-NCW Den Haag en CNV Jongeren.

Platform Den Haag Inclusief

Te blij. Te moeilijke naam. Te radicaal. Te relaxed. Te stil. Te veel haar. Te veel praatjes. Dit zijn voorbeelden van vooroordelen om iemand niet aan te nemen. Platform Den Haag Inclusief heeft bij de campagne 'Den Haag Inclusief' een aantal posters laten maken met afbeeldingen van mensen uit diverse groepen en deze bewust 'gestigmatiseerd' door ze te voorzien van bovenstaande vooroordelen. Onder meer via de posters laat het Platform op confronterende maar humoristische wijze zien dat uitsluiting vaak begint met vooroordelen.

Bron: www.denhaaginclusief.nl; zie ook de toolbox bij dit advies.

Behalve deze en andere door *Platform Den Haag Inclusief* gebruikte methoden is er een scala aan vaak eenvoudig en zonder (hoge) kosten te benutten mogelijkheden tot bewustwording en bewustmaking⁶. Om in hun organisatie aandacht te geven aan het voorkomen van discriminatie en het bevorderen van diversiteit zoeken steeds meer organisaties aansluiting bij evenementen zoals de jaarlijkse *Gay Pride*-parade in Amsterdam, de jaarlijkse *roze zaterdag*, de *Week Chronisch Ziekten*, het jaarlijkse *Talent naar de Top*-congres of de *Week van de dialoog*.

3.4 Rol stereotypering verkleinen door voorlichting en training

De onwetendheid over discriminatie vindt voor een belangrijk deel zijn oorzaak in het onvoldoende onderkennen van de rol die stereotypen spelen bij de beoordeling van menselijk gedrag. In hoofdstuk 2 is dit uitgebreid aan de orde gekomen. Onbewuste stereotiepe beeldvorming kan ertoe leiden dat de juiste persoon niet op de juiste plaats terecht komt. Per saldo zijn zowel de werkgever als de kandidaat bij een sollicitatie gebaat bij het verminderen van het effect van stereotiepe beelden.

⁶ Zie bijvoorbeeld ook de videoboodschappen en de teksten, *quotes en one-liners* van deelnemers aan het Platform Den Haag Inclusief. Dergelijke boodschappen lenen zich ook voor gebruik op de website van een organisatie of op het intranet, prikbord, posters, etc. Zie daarover de toolbox bij dit advies.

Het is overigens onmogelijk en ook niet nodig om stereotypering geheel uit te bannen.

De raad beveelt aan dat de *overheid* de voorgenomen landelijke voorlichtingscampagne⁷ aangrijpt om de negatieve rol van stereotypering en de aanpak ervan breed onder de aandacht te brengen, in samenspraak met het College. Het door het College ontwikkelde instrumentarium dat zich richt op bewustwording en gedragsverandering door middel van training, verdient brede verspreiding en toepassing. Lokale overheden kunnen eveneens bijdragen door het geven van publiciteit en het ontplooiën van gerichte activiteit.

De raad roept *arbeidsorganisaties* op hun kennis over en bewustwording van stereotype beelden te vergroten om daarmee discriminatie zo veel mogelijk uit te bannen⁸. Dat zal niet onmiddellijk vruchten afwerpen. Stereotypering en *mindbugs* zijn zeer hardnekkig en nooit helemaal te voorkomen, maar op langere termijn is met training resultaat te boeken⁹. Het succes ligt in permanente aandacht.

De raad doet daarnaast een dringend beroep op arbeidsorganisaties om management en medewerkers, in het bijzonder degenen die betrokken zijn bij werving en selectie, te laten trainen. Daarvoor kunnen zij bijvoorbeeld terecht bij het College, dat ook 'colleges', lessen en workshops op maat verzorgt. Zowel grotere als kleinere bedrijven (mkb) kunnen – kosteloos – het College vragen om een op de eigen organisatie toegesneden training om discriminatie tegen te gaan (zie kader en toolbox).

Training in tegengaan vooroordelen

De training '*Selecteren zonder vooroordelen, voor de beste match*' is interactief en bevat oefeningen, opdrachten, testjes en vaardigheidstrainingen. Negatieve effecten die bewuste en onbewuste stereotypen hebben op het wervings- en selectieproces staan centraal. De training biedt inzicht in het ontstaan, de werking, het aanhouden en mogelijkheden voor verandering van de invloed van stereotypen. Deelnemers komen via een *toolkit* in aanraking met concrete maatregelen (zoals gesprekstraining

7 Voortgangsbrief *discriminatie 2013*, brief van de ministers van BZK, Venj en SZW aan de Tweede Kamer d.d. 23 december 2013.

8 Ook de Commissie Monitoring Talent naar de Top wijst op het belang van objectieve procedures bij werving en selectie. Het gaat dan om het voorkomen van subjectiviteit en stereotypering bij instroom en doorstroom. Commissie Monitoring (2013) *Monitor Talent naar de top 2012*, www.talentaardetop.nl.

9 Onbewuste vormen van stereotypering zijn zeer moeilijk tegen te gaan. In psychologisch onderzoek is dit regelmatig aangetoond met de *Implicit Association Test*, waaruit bijvoorbeeld blijkt dat we er in tijd langer over doen om het woord 'kracht' met 'vrouw' te associëren dan met 'man'; zie <https://www.projectimplicit.net/index.html>.

of een ‘nieuwe’ methode van werving en selectie) die organisaties kunnen nemen om de invloed van stereotypen te verminderen. De focus ligt op etnische minderheidsgroepen, mensen met een beperking, vrouwen, ouderen en jongeren. Zie voor de opzet van de training ook de toolbox bij dit advies.

Bron: www.mensenrechten.nl/selecteren.

Aan *sociale partners* vraagt de raad te bevorderen dat hun leden geïnformeerd zijn over de rol van stereotypering en de beschikbaarheid van instrumenten om meer bewust te leren omgaan met stereotypering. Ook *brancheorganisaties* en *beroepsverenigingen* (bijvoorbeeld voor medewerkers P&O en HR) kunnen bijdragen aan een grotere bekendheid van de rol van stereotypering en de mogelijkheid door middel van training daar iets tegen te doen. Zo heeft in de uitzendbranche STOOFF (de Stichting Opleiding & Ontwikkeling Flexbranche) in samenwerking met de Algemene Bond Uitzendondernemingen (ABU) en de Nederlandse Bond van Bemiddelings- en Uitzendondernemingen (NBBU) een *Continuous Learning App* laten ontwikkelen. De app brengt bestaande kennis en bewustwording rondom diversiteit en discriminatie onder de aandacht van intercedenten (zie ook paragraaf 4.2 en de toolbox, ook voor andere voorbeelden van initiatieven van brancheorganisaties).

Op het niveau van de *onderneming* ligt hier een taak voor de leiding, de afdeling P&O of HR en de ondernemingsraad. Zij kunnen trainingen volgen – bijvoorbeeld bij het College – en door hun kennis uit te dragen de vertaalslag maken naar het dagelijks handelen.

3.5 Diversiteitsbeleid stimuleren met diversiteitscharter

Diversiteit als businesscase

Diversiteit binnen organisaties levert sociaal-economische meerwaarde op¹⁰. Een aantal onderzoeken biedt aanknopingspunten en indicaties die laten zien dat diversiteit positieve effecten kan hebben, maar geen garantie is voor succes. In enkele recente empirische economische onderzoeken is de meerwaarde van een goed diversiteitsbeleid voor de organisatie vastgesteld¹¹.

¹⁰ Zie bijvoorbeeld: Doorne-Huiskes, A. van (2010), *Vrouwelijk talent werkt*; Beek, A. van W. Henderikse en A. van Doorne-Huiskes (2011) *Diversiteit en kwaliteit: Een literatuuronderzoek naar nieuwe bevindingen op het gebied van kwaliteit en diversiteit*; Perspexo (2012) *M/V = Meerkraft + Veerkraft, Winstverbetering, Waardecreatie en Waardering in het MKB*.

¹¹ Hoogendoorn, S., H. Oosterbeek en M. van Praag (2013) *The Impact of Gender Diversity on the Performance of Business Teams: Evidence from a Field Experiment*; Hoogendoorn S. en M. van Praag (2013) *Ethnic Diversity and Team Performance: A Field Experiment*.

Onderzoek van het SCP laat zien dat naarmate een positiever diversiteitsklimaat op de werkvloer heerst, er een positievere sociale omgang is en een positievere werkbewerking, meer welzijn, meer organisatieburgerschap en minder vertrekintenties en verzuim. Dat geldt niet alleen voor bijzondere groepen, maar voor alle medewerkers.

Bij een integraal diversiteitsbeleid ziet de organisatie diversiteit als *businesscase* en als impuls voor innovatiekracht. Het opzetten en uitvoeren van diversiteitsbeleid kan een belangrijke bijdrage leveren aan een meer tolerant klimaat op de werkvloer, waardoor discriminatie minder kans maakt en inclusie wordt bevorderd. De raad is hierop uitgebreid ingegaan in het advies *Diversiteit in het personeelsbestand* uit 2009¹².

Maatwerk, bottom-up, commitment van de top

Het creëren van een tolerante organisatiecultuur is een gezamenlijke taak en verantwoordelijkheid van werkgevers, werkenden en doelgroepen zelf. Gedragsverandering is niet afdwingbaar (top-down), maar moet vanuit de organisatie zelf komen (bottom-up). In dit verband wordt ook wel gesproken van ‘organische verandering’. Commitment van de top is onontbeerlijk. Zo is bekend dat de structurele inzet van een invloedrijk persoon aan de top van een organisatie het verschil kan maken om discriminatie op de agenda te krijgen, bespreekbaar te maken en aan te pakken.

Transparantie, dialoog en vertrouwen zijn hierbij sleutelbegrippen.

Ook het medezeggenschapsorgaan heeft hierbij een belangrijke rol. Alle betrokkenen zullen samen moeten werken (cocreatie) aan het tegengaan van discriminatie en het bevorderen, verankeren en borgen van acceptatie van alle werkenden binnen de organisatie met ieder hun eigen talenten en eigenschappen.

Naar een diversiteitscharter

Diversiteitsbeleid is een belangrijk instrument gebleken om op de werkvloer discriminatie te voorkomen en tegen te gaan en komt ten goede aan een positief werkklimaat voor alle medewerkers. De raad beveelt daarom aan dat kabinet en sociale partners een stevige impuls geven om diversiteitsbeleid op ondernemingsniveau naar een hoger plan te tillen.

In navolging van de succesvolle aanpak van het *Charter Talent naar de Top* adviseert de raad dat sociale partners met ondersteuning van het kabinet komen tot een *diversiteitscharter*. Voor de uitwerking daarvan is van doorslaggevend belang dat voldoende aansluiting kan worden gevonden bij het bedrijfsleven. Een dergelijk diversiteitscharter geeft een krachtige impuls aan de verdere totstandkoming en uitvoering van diver-

12 SER (2009) Advies *Diversiteit in het personeelsbestand*.

siteitsbeleid en het voorkomen en tegengaan van discriminatie op ondernemingsniveau. Mogelijke doelen van een dergelijk diversiteitscharter zijn:

- Bedrijven stimuleren tot diversiteitsbeleid en het voorkomen en tegengaan van discriminatie, met daaraan verbonden concrete zelfgekozen activiteiten en doelstellingen.
- Bevorderen dat bedrijven leren van ervaringen en van elkaar.
- Gemeenschappelijk platform bieden voor uitwisseling van goede ervaringen en opbouw van kennis, onder meer door evaluatie van praktijken te stimuleren en monitoring van resultaten gericht op eventuele bijstelling van overheidsbeleid.
- Praktische ondersteuning bieden aan (kleinere) ondernemingen en vertegenwoordigers daarvan die diversiteitsbeleid in praktijk willen brengen. De raad vraagt het kabinet te bezien of en hoe de overheid het enige jaren geleden ontwikkelde instrumentarium van het landelijk expertisecentrum Div-management – dat organisaties praktische ondersteuning bood bij het ontwikkelen van diversiteitsbeleid – opnieuw kan inzetten ten behoeve van een preventieve aanpak gericht op het voorkomen van discriminatie, juist ook voor het mkb.
- Bijdragen aan positieve beeldvorming dat het loont om te investeren in diversiteit en het tegengaan en voorkomen van discriminatie. Het onderschrijven van een diversiteitscharter kan bijdragen aan een positief imago van een bedrijf of organisatie.
- Vorming van een overkoepelend platform voor de vele initiatieven die zich inzetten voor een enkele groep, ten behoeve van het stimuleren van uitwisseling, samenwerking, lobby, gemeenschappelijke voorlichtings- of trainingsactiviteiten etc.

De raad noemt hier een aantal mogelijke elementen van een diversiteitscharter.

Het charter zou zich moeten richten op inclusie in de breedste zin van het woord, dus niet gericht op een of enkele groepen.

Van belang is ook dat bedrijven zich op vrijwillige basis aansluiten en hun eigen doelen bepalen voor een zelf gekozen periode. Ze maken die concreet en transparant en stemmen ermee in dat resultaten ervan worden gemonitord ten behoeve van de eigen onderneming met als doel te leren en het diversiteitsbeleid te stimuleren.

Verder vindt de raad relevant dat ook bestaande initiatieven en platforms die diversiteit bevorderen worden aangemoedigd het diversiteitscharter te tekenen. Nederland kent veel initiatieven voor afzonderlijke groepen, in bedrijven, steden en regio's (zie ook hoofdstuk 4). Dat is een sterk punt, maar maakt het lastig om te leren van goede ervaringen en werkt in de hand dat het wiel telkens opnieuw wordt uitgevonden. Daarom is het goed bestaande initiatieven en platforms te stimuleren zich te verbinden aan de doelstellingen van het charter. Het is niet de bedoeling dat het charter in de plaats komt van deze nuttige initiatieven.

Een diversiteitscharter geeft Nederland ook naar het buitenland meer gezicht en meer mogelijkheid tot internationale uitwisseling. Vanuit de EU wordt er al lange tijd op aangedrongen. Veel initiatieven op dit gebied in andere landen willen graag tot verdere uitwisseling van ervaringen komen.

Initiatiefnemers zijn sociale partners / Stichting van de Arbeid. Zij zijn aan zet bij het verder uitwerken van het diversiteitscharter. In allerlei landen zijn voorbeelden te vinden. De overheid zou voor de totstandkoming van het diversiteitscharter een startsubsidie kunnen verstrekken, zoals bijvoorbeeld ook is gebeurd voor het Charter Talent naar de Top.

Tot slot verdient het aanbeveling dat het kabinet nagaat of een vergelijkbaar initiatief kan worden geëntameerd voor onderwijsinstellingen, in samenwerking met de Stichting van het onderwijs¹³. In hoofdstuk 2 heeft de raad er reeds op gewezen dat het bestrijden en voorkomen van discriminatie een grote maatschappelijke opgave is, waarin ook het onderwijs een belangrijke rol kan vervullen door al op jonge leeftijd te beginnen met voorlichting en bewustwording.

3.6 Grotere rol medezeggenschapsorgaan stimuleren

Wettelijke taak OR tegengaan discriminatie en bevorderen van gelijke behandeling
De Wet op de ondernemingsraden (WOR) legt op de ondernemingsraad (OR) expliciet een 'stimulerende' taak om de gelijke behandeling van mannen en vrouwen en de inschakeling van gehandicapten en minderheden te bevorderen en om te waken tegen discriminatie in het algemeen (artikel 28 lid 3 WOR).

Wettelijke taak / recht medezeggenschapsorgaan bij gelijke behandeling

De OR heeft ook een stimulerende taak bij enkele andere onderwerpen die raken aan het onderwerp 'gelijke behandeling', zoals het werkoverleg bevorderen en de naleving bevorderen van de binnen de onderneming geldende voorschriften op het gebied van de arbeidsvoorwaarden, de arbeidsomstandigheden en de arbeids- en rusttijden.

De personeelsvertegenwoordiging (PVT) die voor kleinere ondernemingen (< 50 werknemers) wordt ingesteld, heeft niet de wettelijke stimulerende taak die de OR heeft. Wel komen aan de PVT, net zoals aan de OR, op grond van de WOR en andere

¹³ De Stichting van het Onderwijs is een platform, geïntroduceerd door werknemers- en werkgeversorganisaties, gericht op structureel overleg met de overheid. Zie ook: www.stichtingvanhetonderwijs.nl.

regelgeving (Arbeidsomstandighedenwet, Arbeidstijdenwet) rechten toe (zoals het overlegrecht, initiatiefrecht en instemmingsrecht bij ondernemingsregelingen van arbeidsomstandigheden en arbeids- en rusttijden) op basis waarvan de PVT net zoals de OR gelijke behandeling op deze terreinen kan bevorderen.

De OR kan – in overleg met de bestuurder en de achterban – aan het College vragen te onderzoeken of binnen de onderneming verboden onderscheid is of wordt gemaakt.

Bron: SER-Voorbeeldreglement ondernemingsraden, www.ser.nl.

Belang van invulling door OR van stimulerende taak voor diversiteit

Het tegengaan van discriminatie en het bevorderen van gelijke behandeling zijn voor iedere OR bijzondere aandachtspunten. In de praktijk blijkt echter dat OR'en niet altijd toekomen aan een substantiële invulling van hun wettelijke taak op grond van artikel 28 WOR. Belangrijke reden is tijdgebrek.

Niettemin vindt de raad het van belang dat OR'en hun stimulerende taak goed oppakken. Daarvoor is nodig dat zij zich meer bewust zijn van die taak. Hij beveelt medezeggenschapsorganen aan om de aanpak van discriminatie expliciet aandacht te geven. Dat kan onder meer door het creëren van een anonieme meldingsmogelijkheid en invloed op de benoeming van vertrouwenspersonen, door aandacht in het OR-spreekuur met zo nodig een doorverwijzende rol voor de OR, en door de aanpak van discriminatie onderdeel te laten uitmaken van OR-training¹⁴. Concreet wijst de raad op de trainingen die bijvoorbeeld het College verzorgt om de bewustwording van stereotypering te vergroten. Ook vindt de raad van belang dat medezeggenschapsorganen goed op de hoogte zijn van aandachtspunten rond de specifieke positie van groepen, zich goed bewust zijn van de stand van de diversiteit in de organisatie en initiatieven nemen om diversiteit verder te bevorderen. Ook belangrijk is vergroting van de diversiteit van medezeggenschapsorganen zelf.

De taak om te waken tegen discriminatie en om gelijke behandeling en diversiteit te bevorderen binnen de onderneming is uiteraard niet alleen een zaak van de OR, maar een gezamenlijke verantwoordelijkheid van ondernemer en OR. De raad beveelt daarom ondernemers aan om het tegengaan van discriminatie en het bevorderen van gelijke behandeling en diversiteit als *gezamenlijke* opgave te agenderen en OR'en te stimuleren daaraan een substantiële bijdrage te leveren.

14 Het tegengaan van discriminatie van lhbt-werknemers / het bevorderen van een goede werksfeer ook voor deze groep zou meer aandacht moeten krijgen van het medezeggenschapsorgaan en expliciet onderdeel moeten zijn van de trainingen.

Diversiteit medezeggenschapsorganen zelf

Het zou een belangrijke stap vooruit zijn als medezeggenschapsorganen (veel) meer dan nu een afspiegeling vormen van de diversiteit binnen de onderneming, in het bijzonder van allochtonen, vrouwen, lhbt-werknemers en gehandicapten. Een meer diverse samenstelling van het medezeggenschapsorgaan en van zijn commissies komt ten goede aan adequate informatie aan werknemers over diversiteit.

OR'en zelf kunnen, net als kandidaatstellende vakorganisaties, daaraan een bijdrage leveren door specifiek werknemers uit minderheidsgroepen actief te interesseren voor de medezeggenschap en hun te vragen zich daarvoor beschikbaar te stellen: voor de OR zelf of voor een commissie van de OR. De OR kan voor de bevordering van zijn diversiteit specifieke voorzieningen treffen in zijn reglement (zie hierna *Handreikingen SER*). Ook kan de OR (GOR/COR) de ambitie om te komen tot een meer diverse samenstelling vastleggen, bijvoorbeeld in een preambule bij zijn reglement. Een mooi voorbeeld daarvan is opgenomen in het (voorlopig) Reglement van de COR Politie:

Vanuit de visie op medewerkerparticipatie lijkt het logisch dat ondernemingsraden handelen vanuit het gedachtengoed dat het verrijkende belang van diversiteit (de collectieve kracht) doorklinkt in de eigen besluitvorming. (...) Ter versterking van dat gedachtengoed spreekt de COR i.o. de ambitie uit om binnen de wettelijke kaders nadrukkelijk te komen tot een divers samengestelde COR.

De raad beveelt OR'en aan dit voorbeeld te volgen en de ambitie om te komen tot een divers samengesteld medezeggenschapsorgaan expliciet vast te leggen en daar een vervolg aan te geven. Hij vraagt organisaties hun OR'en aan te moedigen om te werken aan een diverse samenstelling.

Handreikingen SER voor oppakken stimulerende taak OR

Het *SER-Voorbeeldreglement Ondernemingsraden* en de *SER-Leidraad PVT* bieden aan OR, PVT en ondernemers informatie en handreikingen voor de praktijk, ook op het terrein van het tegengaan van discriminatie en bevorderen van gelijke behandeling en diversiteit.

SER-Voorbeeldreglement Ondernemingsraden en bevorderen diversiteit

Het Voorbeeldreglement bevat tips voor de opstelling van het reglement van de OR op basis van de WOR. Daarbij gaat het onder meer om de inrichting van de verkiezingen, de instelling van commissies en de werkwijze van de OR. In bijlagen bij het Voorbeeldreglement wordt aandacht besteed aan specifieke tips voor de taakuitoefening door de OR.

Bijlage A bevat informatie over de gelijkebehandelingswetgeving en praktische tips voor invulling van de stimulerende taak van de OR (onder andere door gebruikmaking van het informatierecht en het agenderings- en overlegrecht).

Bijlage D bevat over de relatie OR en achterban onder meer de volgende passage: "De basis voor een hechte relatie tussen OR en achterban wordt gelegd bij de verkiezingen. Het is van belang dat deze een representatieve OR opleveren: een OR waarin de verschillende geledingen van de achterban (functieniveaus, mannen en vrouwen, leeftijdsgroepen et cetera) zich kunnen herkennen en door wie zij zich vertegenwoordigd voelen. Artikel 9, lid 4 WOR bepaalt dat de OR, indien nodig, voorzieningen treft in zijn reglement zodat de verschillende groepen werknemers zo veel mogelijk in de OR vertegenwoordigd kunnen zijn."

Bron: SER-Voorbeeldreglement Ondernemingsraden, www.ser.nl.

Op basis van artikel 9 lid 4 kan de OR bijvoorbeeld kiesgroepen instellen of bepalen dat op de kandidatenlijsten de verschillende groepen werknemers van de onderneming vertegenwoordigd moeten zijn.

De raad beveelt OR'en aan van deze en andere handreikingen van de SER gebruik te maken. De SER-Commissie Bevordering Medezeggenschap (CBM) is voornemens een specifieke handreiking op te stellen die OR én ondernemer behulpzaam kan zijn bij het tegengaan van discriminatie en het bevorderen van gelijke behandeling en diversiteit in de onderneming. Ook voert de CBM in 2014 onder meer verkenningen uit naar *Innovatie van medezeggenschap, OR en achterban* en naar *Vacatures en samenstelling OR*. Zij zal daarbij ook kijken naar de representativiteit van OR'en en de achtergronden daarvan, waaronder de stand van de diversiteit binnen de organisatie. De verkenningen zullen handvatten opleveren voor de praktijk. De raad beveelt medezeggenschapsorganen aan van de resultaten te zijner tijd kennis te nemen (www.ser.nl) en deze te benutten.

Ondersteuning stimulerende taak OR door leiding, cao-partijen, vakbonden

De raad vraagt organisaties een klimaat te scheppen waarin de OR zijn stimulerende taak metterdaad kan uitoefenen. Het is van belang dat OR en leiding *samen* optrekken om gelijke behandeling en diversiteit te bevorderen. Zij kunnen hierover ook afspraken maken, al dan niet in de vorm van een ondernemingsovereenkomst. Constructieve samenwerking tussen werkgever en OR (en PVT) is van groot belang om te komen tot een organisatiecultuur die discriminatie tegengaat en gelijke behandeling en diversiteit bevordert.

Ook is van belang dat cao-partijen in en via de cao positieve aandacht besteden aan de stimulerende taak van de OR op grond van de WOR¹⁵. Een voorbeeld is de CAO Gehandicaptenzorg 2011-2014:

Conform artikel 28 WOR bevordert de OR zoveel als in zijn vermogen ligt de naleving van de voor de onderneming geldende voorschriften op het gebied van de arbeidsvoorwaarden (CAO Gehandicaptenzorg), alsmede de voorschriften op het gebied van de arbeidsomstandigheden en arbeids- en rusttijden van de in de onderneming werkzame personen. Partijen bevelen de OR aan deze bevorderende taak uit te oefenen door jaarlijks inzage te vragen in de CAO-regelingen die op grond van dit hoofdstuk tot stand zijn gekomen.

Vakbonden kunnen begeleiding bieden bij het melden en de aanpak van discriminatie. Zo heeft de FNV melddagen georganiseerd, waarbij werknemers ervaringen van discriminatie op de werkvloer en bij werving en selectie konden melden. Verder kunnen vakbonden ondersteuning bieden aan kaderleden en leden in de OR om discriminatie op de werkvloer bespreekbaar te maken, onder andere via scholing en training¹⁶.

3.7 **Betere melding, registratie en afhandeling van klachten**

Meer inzicht nodig in achtergronden geringe aantal meldingen

De raad heeft signalen gekregen dat de melding, registratie en afhandeling van klachten over (arbeids)discriminatie verbetering verdient. Zo laat de bekendheid en benutting van de meldpunten te wensen over. De mate van ervaren discriminatie bij de arbeid, zoals door het SCP in kaart gebracht, contrasteert met het relatief beperkt aantal uitgesproken oordelen van het College van verboden onderscheid bij arbeid. Waarom melden mensen die discriminatie ervaren dit niet vaker bij een gemeentelijke antidiscriminatievoorziening, andere meldingsinstanties, de politie, de Inspectie SZW, en/of het College? Zo lang niet onderzocht is of sprake is van verboden onderscheid volgens de gelijkebehandelingswetgeving, kan discriminatie ook niet effectief bestreden worden. Gezien het belang van het melden is meer inzicht nodig in factoren die daarop van invloed zijn: is het onbekendheid met de meldingsmogelijkheid, speelt vertrouwen in de afhandeling mee, is de procedure laagdrempelig genoeg, etcetera.

¹⁵ In de cao kunnen ook afspraken worden gemaakt over de ondersteuning van netwerken, kaderleden en het opstellen van streefcijfers.

¹⁶ Zie ook: *FNV-netwerk Wereldburgers*, waar migrantenleden en leden die zich betrokken voelen bij migrantenvraagstukken, zich kunnen aansluiten met als doel samen te werken en elkaar te ondersteunen bij de aanpak van discriminatie en bevorderen van gelijke kansen op de werkvloer, www.fnv.nl, zie ook de toolbox bij dit advies.

Maatregelen centraal niveau

De raad ondersteunt de initiatieven van het kabinet om de bewustwording en aangifte- en meldingsbereidheid van burgers te vergroten, onder meer door een hierboven al genoemde landelijke campagne en verbetering van de regionale rapportage van discriminatiegegevens¹⁷.

De raad dringt er daarnaast op aan dat de overheid zo nodig aanvullende maatregelen neemt om de bestrijding van discriminatie effectief te kunnen aanpakken. Daartoe kan bijvoorbeeld behoren het stellen van bepaalde normen/kwaliteitseisen of een vorm van certificering van meldingsinstanties. Ook kan in dit verband worden gedacht aan de vormgeving van de bescherming en begeleiding van klokkenluiders in de private sector¹⁸.

Melding en probleemoplossing binnen arbeidsorganisaties zelf

De raad vindt het van belang dat klachten over ervaren discriminatie in eerste instantie en vooral (kunnen) worden gemeld bij de organisatie zelf. Arbeidsorganisaties dienen die klachten uiterst serieus te nemen en er alles aan te doen om in goed overleg met de klager en andere betrokkenen te komen tot een optimale klacht-afhandeling. Uit onderzoek van het SCP blijkt dat in bedrijven met aandacht voor diversiteit en het tegengaan van discriminatie en waar bijvoorbeeld mogelijkheden zijn voor het melden van klachten, minder wordt gediscrimineerd en gepest en alle medewerkers zich veiliger voelen¹⁹. De raad ziet daarom, mede vanuit een oogpunt van preventie, de mogelijkheid van interne (formele of informele) melding van klachten over ervaren discriminatie als een belangrijk winstpunt voor zowel medewerkers als arbeidsorganisaties. Het aanstellen van een vertrouwenspersoon kan hierbij een goed instrument zijn.

Voor alle 'meldingsmogelijkheden' is van veel belang dat degene die discriminatie heeft ervaren, vertrouwen heeft in de onafhankelijkheid en discretie van degenen die zich bezighouden met de informele of formele melding. Organisaties en medezeggenschapsorganen kunnen daaraan bijdragen door te zorgen voor goede formele

17 Zie de *Voortgangsbrief discriminatie 2013* van de ministers van BZK, VenJ en SZW aan de Tweede Kamer d.d. 23 december 2013.

18 Zie ook de brief van de Stichting van de Arbeid en de Raad voor het Overheidspersoneel aan de Tweede Kamer d.d. 10 december 2013 waarin zij pleiten voor een laagdrempelig instituut dat een luisterend oor biedt, op verzoek van de melder van een vermoeden van een misstand doorverwijst naar de juiste instantie en advies geeft over de te volgen procedure.

19 In het onderzoek SCP (2013) *Seksuele oriëntatie en werk: Ervaringen van lesbische, homoseksuele, biseksuele en heteroseksuele werknemers* maakt 78% van de ondervraagden melding van het bestaan van een klachtenregeling bij ervaren ongelijke of negatieve behandeling.

en informele meldingsmogelijkheden en door medewerkers te stimuleren daar zo nodig gebruik van te maken²⁰.

Deugdelijke meldingsprocedure

Het is belangrijk dat de organisatie voor melding, behandeling en afhandeling van klachten over discriminatie een deugdelijke en transparante procedure instelt en daaraan binnen de organisatie ruim bekendheid geeft. Dat is niet alleen in het belang van potentiële klagers, maar ook in het belang van de organisatie; zowel vanuit preventieoogpunt als voor een goede invulling van het probleemoplossend vermogen. Het is ook nodig met het oog op een mogelijk vervolg op ervaren discriminatie door melding bij een externe klachtinstantie (dossiervorming). In het verlengde van zijn eerdere opmerkingen over het onderwijs beveelt de raad aan dat ook onderwijsinstellingen een deugdelijke meldingsprocedure ontwikkelen, waarin zij speciale aandacht geven aan de toegang tot stages en leerwerkplekken.

Hoor en wederhoor bij externe klachtmelding

Het is goed gebruik (en noodzaak) dat klachtinstanties na ontvangst van een klacht over discriminatie een standaardprocedure volgen van hoor en wederhoor. De wederpartij krijgt de gelegenheid te reageren op de klacht. Zo legt RADAR bij het vermoeden dat sprake is van discriminatie de klacht voor reactie voor aan de wederpartij. In sommige zaken leidt dit tot een gesprek, een tegemoetkoming aan de klachtindiener of een wijziging van regels.

Komt er langs deze weg geen oplossing, dan legt RADAR de zaak voor aan het College voor de Rechten van de Mens. Ook het College volgt een procedure van hoor en wederhoor.

Bron: www.radar.nl; www.mensenrechten.nl.

Melding van klachten door sollicitanten

Zowel sollicitanten als de organisatie zelf hebben belang bij een onberispelijke wervings- en selectieprocedure en de mogelijkheid om eventuele klachten daarover te melden bij de organisatie zelf. Een voorbeeld voor een klachtenregeling is de NVP-sollicitatiecode, die een norm biedt voor een transparante en eerlijke wervings- en selectieprocedure. De organisatie kan de (toepassing van de) code aan haar eigen specifieke situatie aanpassen. De code is opgesteld in overleg met de Stichting van de Arbeid.

20 Voorbeelden van klachtprocedures zijn onder meer te vinden op www.arboportaal.nl.

Sollicitatiecode Nederlandse Vereniging voor Personeelsmanagement & Organisatieontwikkeling (NVP)

Uitgangspunten van de NVP-sollicitatieprocedure zijn onder meer: gelijke kansen bij gelijke geschiktheid; de organisatie bepaalt haar keuze op basis van geschiktheid voor de functie; de sollicitant wordt deugdelijk en volledig geïnformeerd over de procedure.

Over de melding van klachten bij de arbeidsorganisatie zelf over het verloop van een sollicitatie, bevat de code de volgende procedurebepaling:

“De organisatie onderzoekt schriftelijke klachten van sollicitanten die van oordeel zijn dat zij onzorgvuldig, onbillijk of onjuist zijn behandeld, waarna de sollicitant binnen een maand schriftelijk en gemotiveerd wordt geïnformeerd over de bevindingen van de organisatie.”

Bron: NVP (2013) *Sollicitatiecode 2013*, www.nvp-plaza.nl.

Informeel melding van klachten over ervaren discriminatie op de werkvloer

Bij ervaren discriminatie is van belang dat medewerkers, voorafgaand aan of in plaats van een officiële melding, hun problemen met als discriminatoir ervaren gedrag ergens ‘kwijt kunnen’. Vaak zullen mensen die discriminatie hebben ervaren (eerst) daarover vertrouwelijk met iemand willen praten. Bij veel arbeidsorganisaties bestaat daarvoor een informele mogelijkheid. De raad beveelt aan daarvan gebruik te maken.

Voorbeelden mogelijkheden probleembespreking

Een medewerker die discriminatoir gedrag heeft ervaren kan daarmee terecht bij de leidinggevende of bij de afdeling HR/P&O. Bij grotere organisaties fungeren veelal een of meer vertrouwenspersonen en/of maatschappelijk werkers of kan iemand van buiten worden ingeschakeld.

In kleinere organisaties zullen mensen terecht kunnen bij de voorzitter en/of secretaris van de ondernemingsraad (OR) of personeelsvertegenwoordiging (PVT). Ook komt voor dat de OR of PVT structureel een inloopsprekuur houdt waar mensen terecht kunnen. Soms kan dat ook bij een (lid van een) vgw-commissie.

Een andere mogelijkheid is de preventiemedewerker die op grond van de Arbowet wordt aangesteld. Zo nodig kan uiteraard ook de bedrijfsarts een rol spelen.

Intern en extern ongewenst gedrag tegengaan

De organisatie kan intern en extern ongewenst gedrag tegengaan door medewerkers en externen duidelijk te maken dat discriminatie niet wordt getolereerd. Extern kan dat door het belang van (naleving van) het diversiteitsbeleid van de organisatie uit te dragen via de website. Intern kan dat bijvoorbeeld via het intranet of andere vormen van 'educatie'. Het SCP noemt het aanwezig zijn van mogelijkheden binnen de organisatie om intern klachten te melden als een van de succesfactoren om te komen tot een tolerante organisatiecultuur²¹. Zie voor een goed voorbeeld de arbocatalogus van de branche mode en interieur (zie uitvoeriger de toolbox bij dit advies):

Formuleer in het huisreglement regels waarin aangegeven wordt dat discriminatie niet wordt getolereerd en wat gedaan wordt om dit te voorkomen en te beperken. Geef ook aan welke stappen een werknemer kan zetten die gediscrimineerd wordt. Ook kan opgenomen worden welke maatregelen er volgen als de medewerkers zich schuldig maken aan discriminatie.

Leidinggevend en medewerkers dienen elkaar over en weer ervan te doordringen dat discriminatie ongewenst gedrag is en niet wordt geduld. Dat kan informeel, via het werkoverleg en zo nodig ook in functioneringsgesprekken. Leidinggevend én medewerkers hebben ieder voor zich en gezamenlijk de taak externe relaties (cliënten, patiënten, scholieren etc.) aan te spreken op discriminatie.

3.8 Verbeteren handhaving

Handhaving verbod op discriminatie

De raad ziet regelgeving die discriminatie verbiedt, samen met adequate handhaving en toezicht, als randvoorwaarde voor het bevorderen van gelijke behandeling bij de arbeid. Wat het wettelijk kader betreft ziet de raad geen reden voor verdere aanbevelingen. De thematiek van discriminatie en gelijke behandeling hangt samen met een groot aantal andere beleidsdossiers, zoals emancipatie, arbeidsdeelname, reïntegratie, arbeidsomstandigheden, arbeidsvoorwaarden. Dat betekent dat het beleid op dit punt door vele ministeries gemaakt wordt. De raad beveelt aan dat de samenhang, afstemming en coördinatie van het antidiscriminatiebeleid beter worden bewaakt.

Maar de taak van de overheid gaat verder dan dat. Om het wettelijk kader geen loze huls te laten zijn, is het belangrijk dat het beleidsinstrumentarium in de praktijk zijn werk doet. Op dat vlak uit de raad zijn bezorgdheid over de handhaving van het wettelijk verbod op discriminatie.

²¹ SCP (2013) *Seksuele oriëntatie en werk: Ervaringen van lesbische, homoseksuele, biseksuele en heteroseksuele werknemers*.

Toezicht en handhaving essentiële taken in het kader van arbobeleid

De raad stelt vast dat toezicht en handhaving essentiële taken zijn in het kader van het arbobeleid: het arbostelsel kan niet goed functioneren zonder adequaat toezicht en handhaving door de Inspectie SZW, zowel in kwalitatief als kwantitatief opzicht. Over de huidige beperkte omvang van de Inspectie SZW en de deskundigheid en kwaliteit van de inspecteurs bestaat bij de raad zorg²². De kwantiteit en de kwaliteit van de inspecteurs moeten voldoende zijn om adequate handhaving mogelijk te maken, rekening houdend met daarin aan te brengen prioriteiten²³. De raad hecht er veel belang aan dat daarvoor voldoende middelen en menskracht ter beschikking worden gesteld. Dat geldt ook, en in het kader van dit advies in het bijzonder, voor toezicht en handhaving bij klachten over discriminatie in de arbeidsorganisatie²⁴.

Grotere rol Inspectie SZW gewenst

De raad vindt de huidige rol van de Inspectie SZW bij de afhandeling van klachten over discriminatie onvoldoende. De Inspectie SZW kan bij geconstateerde of gemelde discriminatie op de werkvloer aan de werkgever vragen om aan te tonen dat deze een adequaat beleid voert en van de werkgever eisen dat hij gericht beleid (niet op individueel niveau) voert. Geeft de werkgever daaraan geen gevolg, dan kan de Inspectie SZW een bestuurlijke boete opleggen. Bij het behandelen van klachten over discriminatie onderzoekt de Inspectie SZW niet de individuele casus.

Volgens de bewindslieden van SZW “ligt een grotere rol voor de Inspectie ten aanzien van individuele gevallen dan niet voor de hand” en “kan de Inspectie in individuele gevallen geen boete opleggen”. Naar de mening van de raad kan – en moet – de Inspectie wel een grotere rol vervullen. Daartoe kan in het geval van ervaren discriminatie ook een controle op individuele klachten behoren, waarbij een eerste doel zou moeten zijn een poging tot bemiddeling tussen klager en werkgever. Als dat op niets uitloopt, kan de Inspectie de klager verwijzen naar een antidiscriminatievoorziening of rechtstreeks naar het College of eventueel de rechter.

Rol Inspectie SZW bij afhandeling klachten over discriminatie

In de jaren 2009 t/m 2012 heeft de Inspectie 11 klachten over discriminatie in de arbeidssituatie in behandeling genomen. In 6 gevallen is hierbij handhavend opge-

22 Zie ook SER (2012) *Advies Stelsel voor veilig en gezond werken*, www.ser.nl.

23 Daarbij moet volgens de raad in aanmerking worden genomen dat de huidige diensteneconomie met veel zakelijke dienstverlening andere risico's meebrengt dan de industriële economie.

24 Hiermee steunt de raad de motie in de Tweede Kamer (XV 33 750 nr. 16) waarin aan de regering is gevraagd “te onderzoeken op welke wijze melding, registratie en afhandeling van klachten over arbeidsmarktdiscriminatie verbeterd kunnen worden en daarbij de mogelijkheid te bezien van een grotere rol voor de Inspectie SZW”.

treten. Daarnaast zijn 7 klachten, die als klachten over discriminatie werden ingediend, beoordeeld als klachten over onderbetaling en als zodanig behandeld.

Bron: Inspectie SZW en brief van de bewindslieden van SZW d.d. 4 december 2013 aan de Tweede Kamer.

Richtlijnen aanpak discriminatie

De raad beveelt het kabinet aan om de inspecteurs te voorzien van richtlijnen voor de aanpak van discriminatie in arbeidsorganisaties en de inspecteurs voor deze taak op te leiden via training en scholing, maar ook door meer diversiteit in de bemensing van de Inspectie zelf.

Hij vindt het ook nodig dat het ministerie van SZW op zijn website en in publicaties (meer) aandacht besteedt aan de (toekomstige) rol van de Inspectie tot discriminatie. De raad beveelt een update aan van de brochures van de Inspectie en daarin ook te wijzen op de aanpak van discriminatie.

Overigens meent de raad dat het ministerie van SZW / de Inspectie zelf een afweging kunnen en moeten maken welke van de middelen en sancties die de Inspectie ten dienste staan worden ingezet bij het tegengaan van discriminatie op de arbeidsmarkt.

Relatie met aanpak psychosociale arbeidsbelasting

Discriminatie valt onder de reikwijdte van het begrip psychosociale arbeidsbelasting in de Arbowet. Werkgevers zijn verplicht om PSA te voorkomen en medewerkers hiertegen te beschermen. Op grond van de Arbowet moeten werkgevers in hun risico-inventarisatie en -evaluatie (RI&E) de risico's van onder andere discriminatie in kaart brengen. Vervolgens moeten de maatregelen die de werkgever neemt opgenomen worden in het Plan van Aanpak. De RI&E maakt de werkgever in samenwerking met de medewerker via het medezeggenschapsorgaan. De Inspectie SZW houdt toezicht op de RI&E en het Plan van Aanpak.

De raad benadrukt dat binnen de aanpak van PSA discriminatie een belangrijk issue is. Hij wijst in dit verband ook op de praktische *Handreiking PSA/werkdruk* vande Stichting van de Arbeid (april 2014).

Geen verdergaande naming and shaming

De raad is geen voorstander van *naming and shaming* omdat het College bij vaststelling van discriminatie door de werkgever het betreffende bedrijf al met naam en toenaam vermeldt in zijn oordeel. Daarmee is die naam al openbaar. Een verdergaande naming and shaming ziet de raad niet als een oplossing. Wel gaat hij ervan uit dat de Inspectie, bij door het College vastgestelde discriminatie door de werkgever, aan deze expliciet kenbaar maakt dat het bedrijf hiermee de Arbowet heeft overtreden en een boete oplegt.

Verbetering handhaving en opsporing door politie en OM

De raad bepleit een substantiële verbetering van de rol en de aanpak van politie en OM bij het tegengaan van discriminatie. Hij denkt daarbij ook aan training die politiemensen in staat stelt om ervaringen van melders beter te herkennen en te erkennen als discriminatie (zie ook hoofdstuk 2). De raad roept de overheid op hiervan (nog) meer werk te maken en van de resultaten (het gevolg geven aan aangifte en aan melding) verslag te doen in de jaarlijkse *Voortgangsbrief discriminatie*.

Als de politie geen gevolg geeft aan een aangifte (en dat kan volgens de *Aanwijzing Discriminatie* alleen wanneer de politie constateert dat geen sprake is van een strafbaar feit) dient volgens de raad hierover duidelijke informatie te worden verstrekt: intern binnen het politieapparaat en extern aan de betrokkene. Die informatie kan betrokkene in staat stellen zich voor hulp te wenden tot een andere instantie en kan politie en OM inzicht geven in de vraag of de aangifte terecht niet is opgenomen. De raad bepleit de uitvoering van de *Aanwijzing discriminatie* te monitoren en periodiek te evalueren en waar nodig aan te vullen en ook hiervan jaarlijks verslag te doen.

3.9 Meer onderzoek nodig

De raad vindt het ontbreken van betrouwbare informatie over de mate waarin discriminatie voorkomt zorgelijk. Hij beveelt het kabinet aan zorg te dragen voor zodanig onderzoek en een zodanige registratie van gegevens dat deze een bruikbaar beeld opleveren van de mate waarin sprake is van discriminatie in Nederland en dus ook op de Nederlandse arbeidsmarkt. Daartoe rekent hij ook de toegang tot stageplaatsen en leerwerkplekken. De raad doet daarnaast de aanbeveling om het onderzoek naar discriminatie bij uitzendbureaus regelmatig te herhalen. Hij verwijst hiervoor ook naar de motie die door de Tweede Kamer is aangenomen en door de raad onderschreven, waarin de regering wordt verzocht om binnen het onderzoeksbudget middelen te reserveren zodat er regulier onderzoek naar discriminatie op de arbeidsmarkt gedaan kan blijven worden²⁵. Daarnaast is ook meer inzicht noodzakelijk in de mate waarin verschillen in (kansen op) arbeidsparticipatie kunnen worden verklaard uit objectieve factoren dan wel uit discriminatie. Verder is van belang dat het onderzoek zich uitstrekt over alle groepen die discriminatie ervaren en over verschillen in werkklimaat in de verschillende sectoren.

25 Met deze aanbeveling ondersteunt de raad een motie waarin de regering wordt verzocht om “binnen het onderzoeksbudget middelen te reserveren, zodat er regulier onderzoek naar discriminatie op de arbeidsmarkt gedaan kan blijven worden en om naar aanleiding van het SER-advies met concrete voorstellen te komen om discriminatie op de arbeidsmarkt te bestrijden”. Zie: Tweede Kamer (2013-2014) XV 33 750 nr. 40 van de Tweede Kamerleden Van Weyenberg, Schouten, Hamer en Karabulut. De motie is opgenomen in bijlage 4.

Ook beveelt de raad het kabinet aan onderzoek te laten verrichten naar de effectiviteit van maatregelen gericht op het voorkomen van discriminatie. Er zijn veel initiatieven op regionaal of lokaal niveau en bij bedrijven, maar omdat geen onderzoek gedaan wordt naar hun effecten, kunnen anderen hier niet van leren. Zo is van belang meer inzicht te krijgen in een effectieve aanpak om de rol van (onbewuste) stereotiepe beelden terug te dringen door praktische maatregelen en instrumenten. Te denken valt aan monitoring van de ervaringen die het College opdoet met het ontwikkelde instrumentarium om bewustzijn te vergroten en gedrag te veranderen.

4 Aandachtspunten en specifieke aanbevelingen voor groepen

4.1 Inleiding

De arbeidsdeelname in Nederland behoort met een percentage van rond 67 procent tot de hoogste in Europa, maar is niet gelijk verdeeld over verschillende groepen. Zo blijft de arbeidsdeelname achter bij niet-westerse allochtonen, mensen met arbeidsbeperkingen door (chronische) ziekte of handicap, vrouwen, ouderen en jongeren en lhbt'ers¹.

De adviesaanvraag signaleert dat niet elke groep dezelfde kansen heeft op de arbeidsmarkt. Dit verschil in kansen wordt grotendeels verklaard door kenmerken zoals opleidingsniveau en werkniveau. Soms is het verschil in kansen echter het gevolg van discriminatie. Verschillende jaarverslagen en publicaties bevatten daarvoor aanwijzingen, aldus de adviesaanvraag.

In de volgende paragrafen zal per groep gekeken worden naar redenen voor de lagere arbeidsdeelname en eventuele aanwijzingen voor discriminatie. Ook komen oplossingsrichtingen aan de orde die zijn gericht op het voorkomen en bestrijden van discriminatie, voor zover die specifiek voor een groep van belang zijn. De in hoofdstuk 3 besproken generieke aanpak is uiteraard van groot belang voor alle groepen.

De raad beperkt zich in dit advies tot de groepen waarover in de adviesaanvraag of in later overleg van het ministerie van SZW met de SER specifiek aandacht is gevraagd. Dat betekent dat een aantal groepen/gronden die ook in de wet worden genoemd, hier niet aan de orde komen, zoals nationaliteit, politieke gezindheid en levensovertuiging². De raad verwijst voor gegevens daarover naar de websites van de in hoofdstuk 2 genoemde onderzoeksinstituten en meldingsinstanties (zie voor de laatste ook de *toolbox*). Ook gaat hij in de laatste paragraaf in op enkele situaties waarin sprake kan zijn van discriminatie, namelijk onderscheid naar arbeidsduur en tijdelijk contract.

1 SCP (2013) *De sociale staat van Nederland 2013*, p. 132.

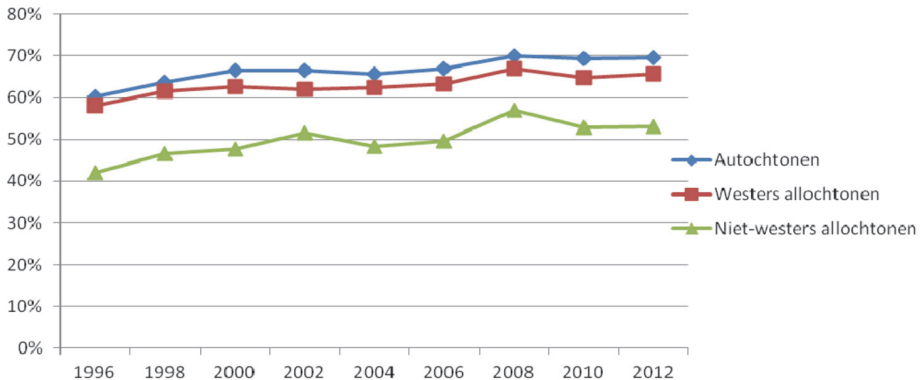
2 De raad zal zich ook niet begeven in de problematiek van botsende grondrechten. Informatie daarover is te vinden op www.mensenrechten.nl.

4.2 Niet-westerse allochtonen

4.2.1 Arbeidsdeelname

De arbeidsdeelname van niet-westerse allochtonen³ blijft met een percentage van 53 procent substantieel achter bij die van autochtonen (bijna 70 procent)⁴. In het eerste kwartaal van 2013 is die arbeidsdeelname zelfs gezakt naar 49,7 procent. Het verschil in arbeidsdeelname met autochtonen is in de loop van de jaren nauwelijks veranderd, al is wel sprake van een gemiddeld iets hogere participatie dan in de jaren negentig van de vorige eeuw (zie figuur 4.1).

Figuur 4.1 Netto arbeidsmarktparticipatie naar etniciteit 1996-2012



Bron: CBS Statline 2014.

Ongunstige arbeidsmarktpositie jonge niet-westerse allochtonen

De arbeidsmarktpositie van jonge niet-westerse allochtonen is zorgwekkend veel slechter dan die van jonge autochtonen. In zijn rapport uit 2013 *Maak baan voor een nieuwe generatie* gaat de raad dieper in op de achtergronden en oorzaken hiervan⁵. De arbeidsdeelname van niet-westerse allochtone jongeren ligt fors lager dan bij autochtone jongeren, ook al hebben zij hun onderwijsachterstanden voor een flink deel ingelopen.

Ook zijn zij vaker afhankelijk van een uitkering en hebben zij vaker een flexibel dienstverband en werken ze vaker onder hun niveau dan autochtone jongeren.

3 In navolging van het CBS verstaat de raad in dit advies onder niet-westerse allochtoon een allochtoon met als herkomstgroepering een van de landen in Afrika, Latijns-Amerika en Azië (exclusief Indonesië en Japan) of Turkije. Een allochtoon is een persoon van wie ten minste één ouder in het buitenland is geboren. Het SCP spreekt niet over allochtonen maar over migranten, maar hanteert wel dezelfde CBS-definitie.

4 CBS (2013) Statline.

5 SER (2013) Rapport *Maak baan voor een nieuwe generatie*.

Werkloosheid onder jongeren laat zich niet eenduidig vaststellen. Als we uitgaan van jongeren tot 25 jaar die geen onderwijs meer volgen, is ruim een kwart van de niet-westerse allochtone jongeren werkloos. Onder autochtone jongeren is dat bijna 9 procent. Ook zijn jongeren van niet-westerse allochtone herkomst gemiddeld langer op zoek naar een baan dan autochtone jongeren. Zo constateert de raad dat deze jongeren vaker kiezen voor studies met een minder goed arbeidsmarktperspectief, dat ze geen of weinig toegang hebben tot relevante netwerken en dat hun arbeidsmarktvaardigheden en soft skills minder goed ontwikkeld zijn. Negatieve beeldvorming speelt ook een rol, waardoor jongeren met een niet-westerse allochtone achtergrond bijvoorbeeld moeilijker een stageplek kunnen vinden. Dit zijn relevante aanknopingspunten om te werken aan een betere arbeidsmarktpositie.

Werkloosheid

Het risico op werkloosheid ligt voor niet-westerse allochtonen aanzienlijk hoger dan voor autochtonen (zie tabel 4.1). Het SCP constateert dat de werkloosheid van niet-westerse allochtonen in 2012 ruim drie keer zo hoog lag als die van autochtone Nederlanders (zie tabel 4.1)⁶. Van de niet-westerse allochtonen is 16 procent werkloos, tegen 5 procent van de autochtone Nederlanders. De jeugdwerkloosheid is nog beduidend hoger (zie ook onder het volgende kopje). De werkloosheid onder de tweede generatie is hoger dan onder de eerste generatie, met de Antilliaanse groep als uitzondering. De werkloosheid van niet-westerse vrouwen (16 procent) ligt op hetzelfde niveau als van niet-westerse mannen (15 procent). De werkloosheid is naar verhouding laag bij Turks-Nederlandse mannen (12 procent) en bij Surinaams-Nederlandse vrouwen (13 procent).

Tabel 4.1 Werkloze beroepsbevolking, grote migrantengroepen, geslacht, leeftijd, generatie (2012) in procenten

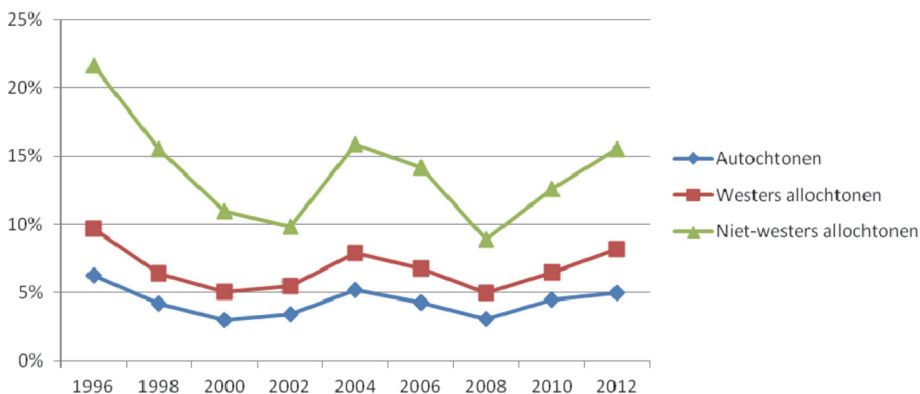
	Turks	Marokkaans	Surinaams	Antilliaans	overig niet-westers	niet-westers totaal	autochtoon
totaal	15	20	14	16	15	16	5
mannen	12	19	15	17	15	15	5
vrouwen	18	21	13	16	15	16	5
15-24 jaar	26	37	27	29	25	28	10
25-44 jaar	12	16	15	15	15	15	4
45-64 jaar	15	16	9	12	11	11	5
1e generatie	12	17	12	19	15	15	-
2e generatie	18	25	18	12	13	18	-

Bron: CBS (EBB*12).

6 SCP (2014) *Jaarrapport Integratie 2013: Participatie van migranten op de arbeidsmarkt*.

De verschillen tussen werkloosheidspercentages van niet-westerse allochtonen, westerse allochtonen en autochtonen blijven al langere tijd behoorlijk uiteenlopen (zie figuur 4.2).

Figuur 4.2 Werkloosheidspercentages 1996-2012



Bron: CBS Statline 2014.

4.2.2 Aandachtspunten

Combinatie van oorzaken verklaart verschillen

In het in maart 2014 verschenen *Jaarrapport Immigratie 2013* concludeert het SCP dat algemene factoren, zoals opleidingsniveau en werkervaring, maar voor een deel de geconstateerde achterstand ten opzichte van autochtonen kunnen verklaren. Daarnaast wordt de achterstand groter naarmate het economisch slechter gaat: de werkloosheid neemt daardoor bij niet-westerse allochtonen meer toe dan bij autochtone Nederlanders die over dezelfde kwalificaties beschikken. Dit wijst er volgens het SCP op dat werkgevers bij een groter aanbod van werknemers selectiever kunnen zijn en er dus meer ruimte is voor de invloed van (onbewuste) vooroordelen en/of statistische discriminatie. Ook is er verschil in intensiteit en effectiviteit van het zoekgedrag van niet-westerse allochtonen.

Ook de SER constateerde in zijn hierboven genoemde rapport dat de geringere arbeidsdeelname en de hogere werkloosheid van niet-westerse allochtone jongeren voor een groot deel samenhangt met verschillen in opleidingsniveau, gekozen studierichting, gebrek aan relevant netwerk, specifieke vaardigheden en/of werkervaring. Daarnaast speelt echter ook beeldvorming een rol. Naar aanleiding van de bevindingen van het

rapport *Maak baan voor een nieuwe generatie* heeft de raad samen met anderen het initiatief *Link2Work* opgezet⁷.

Link2Work: open je netwerk voor jongeren

Link2Work is een initiatief van de leden van de SER-werkgroep Benutting Arbeidspotentieel Migrantenjongeren (BAM): FNV Jong, CNV Jongeren, Vakcentrale voor Professionals (VcP), MKB-Nederland en VNO-NCW. Samen met de ambassadeur jeugdwerkloosheid Mirjam Sterk, het ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid (SZW) en de gemeenten Amsterdam en Rotterdam geven deze organisaties uitvoering aan Link2Work. Het is de bedoeling het initiatief verder uit te breiden naar andere gemeenten.

Doel van Link2Work is een brug te slaan tussen jongeren met een extra risico op werkloosheid en de arbeidsmarkt. Door het ontbreken van een relevant netwerk blijft het voor veel jongeren lastig de stap naar de arbeidsmarkt te maken. In veel steden bestaan maatschappelijke initiatieven die zich richten op de ondersteuning van jongeren door middel van mentoring, coaching en peer-to-peer-activiteiten. Vaak missen deze initiatieven de link met de arbeidsmarkt.

Link2Work wil via de netwerken van SER, SZW en deelnemende gemeenten personen uit het bedrijfsleven werven om jongeren te helpen de stap naar werk te maken. Deze 'bedrijfsmentoren' werken in diverse sectoren en hebben een aantal jaar werkervaring als werkgever, ondernemer, werknemer of zelfstandige zonder personeel. Zij kunnen bijdragen op verschillende manieren: door een-op-een-coaching, door het geven van workshops voor een aantal jongeren, door (snuffel)stages of open dagen te organiseren of door de bestaande initiatieven te ondersteunen. Bedoeling is de bestaande initiatieven te versterken door de link met de arbeidsmarkt voor hen toegankelijker te maken.

Bron: www.ser.nl; www.minszw.nl; www.link2work.nl; zie ook de *toolbox* bij dit advies.

Een betere arbeidsmarktpositie kan worden gestimuleerd door meer arbeidsmarktgerichte studie- en beroepskeuze, door betere opleiding, door verbetering van arbeidsmarktvaardigheden en soft skills, door goede sollicitatietraining enzovoorts. Enkele voorbeelden gericht op jongeren zijn de initiatieven van *Champs on Stage*, *JINC* en de *IMC Weekendschool* (zie kader en zie voor meer de *toolbox*).

⁷ Zie ook de brief van de minister van SZW d.d. 6 januari 2014 met antwoorden op Kamervragen over het project '*Link2Work*'. De minister wijst er expliciet op dat het project openstaat voor alle jongeren die extra hulp nodig hebben. Er wordt geen onderscheid gemaakt naar etniciteit of afkomst.

Champs on Stage

Champs on Stage ondersteunt vmbo-scholen in het vormgeven van een gedegen stageprogramma. Jongeren die weten waar ze voor worden opgeleid, zullen met meer plezier met hun opleiding bezig zijn óf er vroegtijdig achterkomen dat een switch wenselijk is. Champs on Stage brengt leerlingen tijdens de stages in het derde en vierde leerjaar in aanraking met het werk waarvoor zij worden opgeleid. Zo krijgen deze leerlingen een kans op een goede start van hun loopbaan.

JINC

JINC helpt jongeren uit achterstandswijken op weg naar een goede start op de arbeidsmarkt; door beroepsoriëntatie op de werkvloer, het aanleren van (sociale) vaardigheden en workshops over ondernemerschap. Hiermee worden jaarlijks ruim 25.000 leerlingen van de basisschool en het vmbo bereikt. Het doel: een juiste studiekeuze, minder kans op schooluitval en beter zicht op werk.

IMC Weekendschool

IMC Weekendschool is opgericht als school voor aanvullend onderwijs voor gemotiveerde jongeren van tien tot veertien jaar uit sociaal-economische achterstandswijken. Op de weekendschool kunnen jongeren kennismaken met interessante vakgebieden uit de wereld van cultuur en wetenschap. De leerlingen kunnen er ook trainingen volgen in presenteren, informatie zoeken en debatteren.

Bron: www.jinc.nl; www.championstage.nl; www.imcweekendschool.nl; zie ook de toolbox.

Taboe op rassendiscriminatie belemmert melding, veroordeling en bespreekbaarheid Van de werkzoekende niet-westerse allochtonen heeft 20 tot 40 procent discriminatie ervaren bij het zoeken naar werk⁸. Ook op de werkvloer worden dit soort percentages genoemd. Sommige discriminatie-ervaringen worden vaker genoemd door bepaalde groepen. Een op de drie Turkse studenten, een op de vier Marokkaanse studenten en ruim een op de vijf Surinaamse studenten denken dat zij moeilijk een stageplek konden vinden vanwege discriminatie.

8 SCP (2014) *Ervaren discriminatie in Nederland*.

Tegen deze achtergrond is het opmerkelijk dat het College in slechts zeer beperkte mate verboden onderscheid op grond van ras of religie heeft geconstateerd naar aanleiding van klachten. Over 2012 rapporteerde het College 5 keer verboden onderscheid op grond van ras. Het College wijst in zijn brief op een taboe op rassendiscriminatie, waardoor discriminatie naar ras vaak een meer bedekte en verholde vorm aanneemt⁹. Daardoor is discriminatie op grond van ras in de praktijk moeilijk te bewijzen. Het College ziet dat als een verklaring waarom relatief weinig verzoeken om een oordeel worden gedaan.

Het taboe op rassendiscriminatie werkt in de hand dat juist deze vorm van discriminatie in hoge mate onbespreekbaar is geworden. Het verbeteren van de meldingsprocedures en de meldingsbereidheid zijn een eerste stap om dit vraagstuk aan te pakken (zie hoofdstuk 3). Het beter bespreekbaar maken zal makkelijker tot stand komen door meer bekendheid en bewustzijn van indirecte discriminatie en de rol van impliciete stereotypering bij het ontstaan van discriminatie.

4.2.3 Oplossingsrichtingen voorkomen en tegengaan discriminatie

Beeldvorming

Ontwikkelingen in discriminatie hangen samen met conjuncturele ontwikkelingen: in economisch gunstige tijden is het verschil in kansen op een (vaste) baan tussen autochtonen en niet-westerse allochtonen (met hetzelfde opleidingsniveau, ervaring, etc.) beduidend kleiner dan in economisch slechtere tijden.

Door eerdere minder goede ervaringen en/of door negatieve berichtgeving in de media kunnen werkgevers geneigd zijn bij gelijke geschiktheid de voorkeur te geven aan een autochtone sollicitant boven een niet-westerse allochtone. Dit kan in zo'n situatie de meest veilige keuze lijken. Beeldvorming speelt daarin een belangrijke rol en is daarmee een relevant aangrijpingspunt voor beleid.

Omgaan met cultuurverschillen

Personeelselecteurs geven volgens het SCP aan dat niet-westerse allochtonen vaker tekortschieten in hun sollicitaties, bijvoorbeeld in de wijze waarop ze zich presenteren, hun taalgebruik of een karig cv. Maar ook een te grote bescheidenheid en terughoudendheid in het gesprek zijn kenmerkend voor veel niet-westerse allochtonen tijdens sollicitaties. Dit verschil in houding wijst erop dat cultuurverschillen ook een rol spelen. Meer bewustzijn daarvan, zowel bij de sollicitanten als bij degenen die betrokken zijn bij de sollicitatieprocedure, kan helpen om dit soort verschil-

⁹ College van de Rechten van de Mens, Brief aan de SER van 8 januari 2014, bijlage 1, p. 5.

len beter te duiden. Als sollicitanten beter weten wat van hen wordt verwacht, kunnen zij zich daarop voorbereiden, bijvoorbeeld door training te volgen. Van belang is dan wel dat sollicitatietrainingen uitdrukkelijk aandacht besteden aan culturele aspecten, die voor verschillende groepen ook weer anders kunnen zijn.

Ook in het onderwijs kunnen jongeren beter worden voorbereid op de eisen die op de arbeidsmarkt gelden. Dat veronderstelt dat scholen en docenten zich voldoende bewust zijn van de mogelijke problematiek waarmee niet-westerse allochtone jongeren te maken kunnen krijgen, bijvoorbeeld bij de toegang tot stages en leerwerkplekken en later bij het solliciteren. Docenten kunnen hierop beter worden voorbereid tijdens hun opleiding en door bijscholing. De raad heeft eerder in dit advies al aanbevolen dat onderwijsinstellingen zorg moeten dragen voor goede meldingsmogelijkheden op school.

Netwerkvorming

Op de werkvloer kan netwerkvorming bijdragen aan het stimuleren van aandacht voor gelijke kansen en het tegengaan van discriminatie. Onlangs is door de FNV een netwerk wereldburgers opgericht, waar niet-westerse allochtonen en leden die zich betrokken voelen bij migrantenvraagstukken, zich kunnen aansluiten met als doel samen te werken en elkaar te ondersteunen bij de aanpak van discriminatie en het bevorderen van gelijke kansen op de werkvloer (zie *toolbox*).

Aandacht voor mogelijke 'kleuring' in psychologische tests

In het verlengde van het omgaan met cultuurverschillen is de mogelijke partijdigheid van psychologische tests voor etnische minderheidsgroepen de afgelopen jaren meer in de belangstelling komen te staan¹⁰. Concreet gaat het om *fairness* en *bias*. De kennis over het gebruik en de effecten van psychologische tests is in ontwikkeling. Toepassing van *fairness* in tests lijkt waardevolle aanknopingspunten te bieden voor het verder terugdringen van discriminatie en verdient daarom aanbeveling.

Fairness en bias in psychologische tests

Fairness betreft de toepasbaarheid van psychologische tests bij verschillende groepen, onafhankelijk hoe die groepen gedefinieerd zijn. Persoonlijke kenmerken die niet van belang zijn voor de te meten eigenschap mogen geen invloed hebben op de testresultaten.

¹⁰ De vraag naar geschiktheid van een test voor verschillende groepen beperkt zich echter niet daartoe. Het gaat ook om vragen als: "Is deze test wel te gebruiken bij mensen met dyslexie?" Of: "Meet deze test bij mannen en vrouwen wel hetzelfde?"

taten of op de interpretatie daarvan. Als een test voor bepaalde groepen vertekende resultaten geeft, dan wordt dat vaak aangeduid met de Engelse term bias. De onpartijdige toepassing van een test wordt gewoonlijk aangeduid met de term fairness.

Bron: Huijding, J., B. Hemker en R. van den Berg (2012) Verantwoord en fair testgebruik: Welke rol heeft de COTAN? *De psycholoog*, nr. 4 (april), pp. 46-52.

Praktijkvoorbeeld beter leren omgaan met cultuurverschillen

Den Haag Inclusief is een voorbeeld van een aanpak gedragen door de gemeente Den Haag, een aantal werkgevers, VNO-NCW Den Haag en CNV Jongeren. Den Haag Inclusief is gericht op bewustwording van vooroordelen en het stimuleren van een personeelsbeleid dat uitgaat van inclusie (zie kader).

Den Haag Inclusief

Den Haag is een stad met meer dan 500.000 inwoners, met veel verschillende culturen en meer dan 150 nationaliteiten. Inmiddels is 34 procent van de inwoners niet-westerse migrant. De groeiende diversiteit heeft ook gevolgen voor werkgevers: op de arbeidsmarkt, in het klantenbestand en op de werkvloer zijn veranderingen zichtbaar. Iedereen in de stad verdient een gelijke kans op de arbeidsmarkt. Maar een inclusieve arbeidsmarkt ontstaat niet vanzelf. Het vraagt volle inzet van iedereen: van migranten die hun kansen moeten pakken en van werkgevers en collega's die kansen moeten bieden.

Het Platform Den Haag Inclusief bestaat uit Haagse werkgevers die zich willen inzetten voor een inclusieve Haagse arbeidsmarkt en die de krachten hebben gebundeld tegen uitsluiting. In het Platform Den Haag Inclusief werken Haagse werkgevers en de gemeente Den Haag samen. We willen dat steeds meer werkgevers het belang en de voordelen zien van een personeelsbeleid dat alle Hagenaars gelijke kansen biedt. Goede voorbeelden van Haagse bedrijven en organisaties delen we met andere werkgevers. En we voeren een confronterende maar humoristische campagne om te laten zien dat uitsluiting vaak begint met een vooroordeel. En dat is een gemiste kans!

Bron: www.denhaaginclusief.nl.

Aandacht voor discriminatie in de uitzendbranche

In 2012 publiceerde het SCP zijn rapport *Op achterstand: Discriminatie van niet-westerse migranten op de arbeidsmarkt*. Op basis van de inzet van acteurs als sollicitanten, bleek dat bij uitzendbureaus een verschil is in de kans op een baanaanbod (46 procent bij autochtonen ten opzichte van 28 procent bij niet-westerse migranten). Dit onder-

zoek heeft geleid tot een aanscherping van de discussie over de vraag wanneer sprake is van bewuste en wanneer van onbewuste discriminatie.

De brancheorganisaties ABU en NBBU hebben naar aanleiding van de resultaten van dit onderzoek diverse initiatieven genomen om discriminatie in de uitzendbranche tegen te gaan en te voorkomen (zie *toolbox*). De Stichting Opleiding & Ontwikkeling Flexbranche (STOOF) heeft in samenwerking met de ABU en de NBBU een app voor intercedenten ontwikkeld (zie kader). De app leert hen omgaan met diversiteit en discriminatie.

Continuous Learning App

Bewustwording, kennis en kunde bij intercedenten zijn belangrijke elementen van een succesvolle aanpak, zo is uit eerder onderzoek gebleken. Intercedenten moeten zich gesteund voelen door een duidelijk beleid van hun werkgever. De app leert intercedenten omgaan met diversiteit en discriminatie. Het is een pilot die onder vijftig intercedenten is uitgezet en een half jaar duurt.

De app speelt in op bewustwording en reflectie van de eigen vooroordelen en stereotypen. Ook reikt de app kennis en vaardigheden aan om discriminerende werkpraktijken te herkennen en met collega's of klanten bespreekbaar te maken. Daarnaast biedt de app concrete handvatten en continu vernieuwende oefensituaties om discriminerende praktijken op het werk te voorkomen, te doorbreken en om te buigen.

Bron: Uitzendbranche ontwikkelt eigentijdse kleurrijke app ter bestrijding van discriminatie, STOOF persbericht, 11-03-2014.

4.3 Mensen met arbeidsbeperkingen

4.3.1 Aandachtspunten

De arbeidsdeelname van mensen met gezondheidsbeperkingen blijft achter bij die van gezonde mensen¹¹. In 2011 was de arbeidsdeelname van mensen met een langdurige aandoening 46,3 procent en van mensen met een arbeidshandicap 36,5 procent. Onder de hele bevolking is de arbeidsdeelname 67,2 procent. Sinds 2002 is de arbeidsdeelname van mensen met arbeidsbeperkingen afgenomen, na een aanvankelijke stijging in 2008.

¹¹ SCP (2013) *De sociale staat van Nederland*.

Arbeidsparticipatie van arbeidsbeperkten daalt

In 2012 treedt een duidelijke daling op van de arbeidsparticipatie van mensen met een arbeidsbeperking ten opzichte van 2011. Dit beeld geldt voor alle groepen (Wajongers, WGA-ers en WIA 35-minners).

De toename van het aantal werkende Wajongers zette in 2012 niet door. Eind 2012 waren 53.000 Wajongers aan het werk en dit aantal is voor het eerst in jaren gedaald. Het aandeel werkende Wajongers daalde van een kwart eind 2011 naar 23,4 procent eind 2012. Ook steeg het aantal en aandeel werkgevers met een Wajonger in dienst niet langer.

Het aandeel werkenden onder mensen met een WGA-uitkering daalt al sinds 2008. In 2012 zet deze daling zich voort. Eind 2012 was 47 procent van de gedeeltelijk en 11 procent van de volledig arbeids(on)geschikten aan het werk. Eind 2011 was dat nog respectievelijk 50 procent en 13 procent. Ook de WIA 35-minners zijn relatief minder aan het werk.

De meest logische verklaring voor de daling van de arbeidsparticipatie van arbeidsbeperkten is de verslechtering van de economische situatie in 2012. Bij minder banen ligt het voor de hand dat het voor werkgevers ook lastiger is om Wajongers en WGA'ers aan te nemen en/of in dienst te houden. De ongunstige economische situatie treft zo ook mensen met een arbeidsbeperking.

Bron: UWV (2013) Monitor Arbeidsparticipatie 2013: Aan het werk zijn, komen en blijven van mensen met een arbeidsbeperking.

Ook voor de arbeidsdeelname van arbeidsbeperkten lijkt sprake te zijn van gevoeligheid voor conjuncturele schommelingen. De afnemende arbeidsdeelname na 2008 zou daarnaast ook te wijten zijn aan een andere samenstelling van de groep en aangescherpte toelatingscriteria tot de WIA, aldus het SCP.

Minder kansen op de arbeidsmarkt voor mensen met een arbeidsbeperking

De noodzaak om mensen met een arbeidsbeperking te begeleiden naar en daarna vast te houden in betaald werk is groot. In de afgelopen jaren zijn veel initiatieven ontwikkeld om hen aan werk te helpen. In een aantal gevallen is dat ook gelukt. Toch is er nog steeds een aanzienlijke groep van mensen met een beperking, onder wie een groot aantal Wajongers, die niet de kansen heeft op de arbeidsmarkt die mensen zonder gezondheidsbeperkingen wel hebben. Het is dringend gewenst dat deze mensen wel (gaan) participeren in een vorm van werk die goed past bij hun mogelijkheden en waarbij rekening gehouden wordt met hun functiebeperkingen

of deze positief worden gebruikt. Sociale partners spannen zich in voor deze groep, met woorden en daden (zie paragraaf hierna).

Specifieke problemen Wajongers

Cijfers tonen aan dat de instroom naar werk in de Wajong laag is en de uitval hoog. Cijfers van het UWV laten zien dat in 2012 ruim 15.000 mensen de Wajong instroomden (zie tabel 4.2)¹². Jaarlijks stroomt slechts 0,2 procent van de Wajong populatie uit naar werk. Eind 2011 werkten bijna 54.000 Wajongers, dat is ongeveer een kwart van de Wajongers. Iets meer dan de helft van hen werkte bij een reguliere werkgever en iets minder dan de helft in of via de Sociale Werkvoorziening (SW). Van alle Wajongers die aan de slag gaan, is de helft een jaar later niet meer aan het werk. Dit betekent dat veel jongeren met een beperking opnieuw naar werk begeleid moeten worden.

Tabel 4.2

Volumeontwikkelingen Wajong

Totale Wajong	2008 x 1000	2009 x 1000	2010 x 1000	2011 x 1000	2012 x 1000
Instroom	16,1	17,6	17,8	16,3	15,3
Uitstroom	4,3	4,3	4,6	5,2	5,1
Lopende uitkeringen	178,6	192,0	205,1	216,2	226,5

Bron: UWV (2013) *Kennisverslag 2013-I*.

De FNV heeft onderzoek laten uitvoeren naar de oorzaken van de lage instroom naar en hoge uitval uit werk¹³ (zie kader en de *toolbox*).

Onderzoek 'de Wajonger als werknemer'

Aan de orde kwamen de volgende onderwerpen: Begeleiding. – Aard en aanpassing werk. – Attitudes werkvloer. – Werknemersvaardigheden. – Overige factoren.

In het onderzoek worden vier typen werknemers onderscheiden:

* De zelfredzame. * De specialist. * De gezelschapspeler. * De begrensde.

Ieder type werknemer vraagt om een andere aanpak t.a.v. begeleiding, aard en aanpassing van het werk, attitudes op de werkvloer, werknemersvaardigheden en overige factoren. Maatwerk is daarom van belang, maatwerk dat aansluit bij de behoefte die

¹² UWV (2013) *Factsheet Feiten en cijfers over de Wajong*.

¹³ FNV (2009) *De Wajong'er als werknemer: Een onderzoek naar duurzame arbeidsparticipatie van Wajong'ers*.

een werknemer heeft aan begeleiding en ondersteuning en aanpassingen. Het onderzoek bevat hiertoe een aantal concrete aanbevelingen, ook voor werkgevers.

Bron: FNV (2009) *De Wajong'er als werknemer: Een onderzoek naar duurzame arbeidsparticipatie van Wajong'ers*.

Beeldvorming en discriminatie

Volgens het College voor de Rechten van de Mens is het niet goed mogelijk om aan te geven in hoeverre bij achterblijvende arbeidsdeelname van mensen met een handicap of chronische ziekte discriminatie op de arbeidsmarkt een rol speelt¹⁴.

Beeldvorming/ onbewuste discriminatie

Volgens het College voor de Rechten van de Mens speelt bij werving en selectie van mensen met een beperking / handicap stereotypering en daaropvolgende – onbewuste – discriminatie ‘onmiskenbaar’ een rol. Volgens het College blijkt dat beeldvorming met betrekking tot handicap bij de selectie van werknemers bij met name de instroom een grote rol speelt.

Werkgevers hebben de neiging mensen met een beperking te zien als ‘bedrijfsrisico’ en ook als ‘niet-representatief’. Binnen de groep van mensen met een handicap of chronische ziekte zijn er verschillen in de mate waarin zij nadeel ondervinden van stereotypen bij het vinden van werk. Mensen met een psychische beperking blijken relatief de minste kans te hebben om een baan te krijgen, vanwege stereotypen als ‘onbekwaam’, ‘onvoorspelbaar’ en zelfs ‘gevaarlijk’.

Bron: College voor de Rechten van de Mens (2013) *De juiste persoon op de juiste plaats: De rol van stereotypering bij de toegang tot de arbeidsmarkt*, literatuuronderzoek, www.mensenrechten.nl.

4.3.2 Oplossingsrichtingen en initiatieven

Sociale partners creëren meer kansen op de arbeidsmarkt

Sociale partners zetten zich actief in voor het creëren van meer kansen op de arbeidsmarkt voor mensen met arbeidsbeperkingen. De urgentie daarvan is door de Stichting van de Arbeid verwoord in het *Perspectief voor een sociaal én ondernemend land*¹⁵:

¹⁴ College voor de Rechten van de Mens (2013) *De juiste persoon op de juiste plaats: De rol van stereotypering bij de toegang tot de arbeidsmarkt*, literatuuronderzoek, www.mensenrechten.nl.

¹⁵ Stichting van de Arbeid (2013) *Perspectief voor een sociaal én ondernemend land: uit de crisis, met goed werk, op weg naar 2020*.

In het bijzonder de duurzame participatie van mensen met een verminderd arbeidsvermogen als gevolg van een beperking en van jonggehandicapten moet en kan toenemen, ook in het midden- en kleinbedrijf.

Het tripartiete Sociaal Akkoord bevat op dit punt als gezamenlijke ambitie van sociale partners en kabinet¹⁶:

“Het creëren van kansen voor mensen met een beperking die zonder hulp van bedrijven, gemeenten, sociale partners en een financiële steun in de rug nauwelijks werk kunnen vinden” ... en ... “Een gezamenlijke aanpak van werkgevers en werknemers die zich ook uitstrekt tot de begeleiding naar werk van mensen met een beperking.”

Baanafpraak toont commitment van werkgevers

De baanafpraak volgend uit het Sociaal Akkoord laat zien dat werkgevers zich eraan committeren extra banen beschikbaar te stellen voor mensen met een arbeidsbeperking. Werkgevers stellen zich garant voor banen voor mensen met een arbeidsbeperking die vanaf 1 januari 2015 onder de doelgroep van de Participatiewet vallen. Tot die tijd is deze groep nog verdeeld over de Wet sociale werkvoorziening (Wsw), de Wajong en de Wet Werk en Bijstand (WWB)¹⁷. De onderstaande tabel laat zien dat werkgevers in de markt (inclusief de zorg) zich garant stellen voor 5000 extra banen in 2014, 5000 extra banen in 2015 en oplopend met 1000 banen per jaar naar 10.000 extra per jaar in 2020, tot in 2026 een maximum aantal van 100.000 extra werkenden is bereikt. In aanvulling op deze afspraken stelt de overheid zich garant voor 2500 extra banen per jaar vanaf 2014, tot een maximum is bereikt van 25.000 banen.

Tabel 4.3 Overzicht baanafpraak overheid en markt inclusief zorg (x 1000)

Baanafpraak	2014	2015	2016	2017	2018	2019	2020	2021	2022	2023	2024	2025	2026	struc
Overheid aantal extra per jaar	2,5	2,5	2,5	2,5	2,5	2,5	2,5	2,5	2,5	2,5	0,0	0,0	0,0	0,0
Cumulatief overheid	2,5	5,0	7,5	10,0	12,5	15,0	17,5	20,0	22,5	25,0	25,0	25,0	25,0	25,0
Markt aantal extra per jaar	5,0	5,0	6,0	7,0	8,0	9,0	10,0	10,0	10,0	10,0	10,0	10,0	0,0	0,0
Cumulatief markt	5,0	10,0	16,0	23,0	31,0	40,0	50,0	60,0	70,0	80,0	90,0	100,0	100,0	100,0
Cumulatief totaal	7,5	15,0	23,5	33,0	43,5	55,0	67,5	80,0	92,5	105,0	115,0	125,0	125,0	125,0

¹⁶ Kamerbrief d.d. 11 april 2013 van de minister en de staatssecretaris van SZW over de resultaten van het sociaal overleg (Sociaal Akkoord).

¹⁷ Sociale partners richten samen met gemeenten 35 werkbedrijven op, die zorg dragen voor plaatsing. Deze Werkbedrijven worden een belangrijke drager van de nieuwe Participatiewet.

Deze baanafsprak zal worden gemonitord. Als uit de monitoring blijkt dat de extra banen niet zijn gerealiseerd, wordt, na overleg met sociale partners en gemeenten, het quotum geactiveerd. De staatssecretaris heeft met de start van de voorbereiding van een quotumwet de druk op werkgevers opgevoerd.

Voorlichting, educatie, training

Net als voor de andere groepen is voorlichting, educatie en training, gericht op meer kennis en bewustzijn van discriminatie en de invloed van stereotypering een belangrijke manier om bij te dragen aan het terugdringen van discriminatie. Voorbeeld is de SIRE-campagne gericht op het beter te leren omgaan met mensen met psychische klachten.

Daarom ben ik zo blij dat er nu hulp is voor die mensen ...

Veel mensen weten niet hoe je normaal omgaat met mensen met psychische klachten. SIRE startte daarom op 27 juni 2013 een hulplijn voor mensen zónder psychische klachten. Hier kunnen familie, collega's of vrienden van hen die aan een psychische aandoening lijden vragen stellen over hoe zij het beste met deze situatie kunnen omgaan. De hulplijn werd op radio en tv aangeprezen door mensen met psychische klachten, als hulp aan mensen zonder, die moeite hebben om normaal om te gaan met mensen die een psychische aandoening hebben, zoals autisme, een depressie, psychose of burn-out.

Bron: www.sire.nl; www.platformggz.nl.

Afspraken op sector- en brancheniveau

In de concept-Memorie van Toelichting Quotumwet stelt de staatssecretaris van SZW dat in cao's nog maar beperkt afspraken worden gemaakt om mensen met een arbeidsbeperking in dienst te nemen (zie kader).

Cao-afspraken inschakeling mensen met een beperking

Voor de SZW-rapportage 'cao-afspraken 2011' zijn 100 cao's onderzocht, van toepassing op circa 5,4 miljoen werknemers (ruim 85 procent van de werknemers onder een cao). De peildatum voor deze rapportage is 01-04-2012. Geactualiseerd naar 01-01-2013 geeft dit het volgende beeld:

- 49 van de 100 cao's bevatten afspraken over een inspanningsverplichting om instroom van mensen met een achterstand tot de arbeidsmarkt te bevorderen.
- Van deze 49 cao's bevatten 40 cao's afspraken voor de doelgroepen Wajongers, arbeidsgehandicapten en Wsw'ers.
- Hiervan bevatten zeven cao's afspraken voor meerdere van deze drie genoemde doelgroepen.
- 16 cao's van de 49 bevatten concrete doelstellingen voor de doelgroep arbeidsgehandicapten.

Bron: concept-Memorie van Toelichting Quotumwet, www.overheid.nl.

De staatssecretaris verwacht dat de afspraken in het Sociaal Akkoord ertoe zullen leiden dat er in (veel) meer cao's concrete doelstellingen worden opgenomen over het beschikbaar stellen van arbeidsplaatsen voor mensen met een arbeidsbeperking. Dat is ook zo. Het bovenstaande beeld dateert van begin 2013. Inmiddels zijn we een jaar verder; een jaar waarin werkgevers en werknemers op sector- en brancheniveau diverse afspraken hebben gemaakt en initiatieven hebben genomen voor de bevordering van arbeidsdeelname van mensen met een beperking (zie kader en zie ook de *toolbox* bij dit advies).

FNV, CNV en AWWN sluiten convenant over Wajongers 1 februari 2013

Vakbonden FNV, CNV en werkgeversorganisatie AWWN gaan zich in 2013 nog nadrukkelijker inzetten om in cao's afspraken te bevorderen voor banen en stageplekken voor Wajongers op basis van een convenant over de condities waaronder jonge arbeidsgehandicapten het best aan het werk kunnen gaan. Naast inzet op nieuwe afspraken is ook van belang dat gemaakte afspraken ook daadwerkelijk in de praktijk gebracht kunnen worden.

Bron: www.fnv.nl; www.cnv.nl; de tekst van het convenant is te vinden op www.awwn.nl.

Ook andere initiatieven zijn gericht op het verbeteren van de werkgelegenheid voor mensen met een kwetsbare arbeidsmarktpositie, zoals de Prestatieladder Sociaal Ondernemen (zie kader en *toolbox*).

Prestatieladder Sociaal Ondernemen (PSO)

De PSO is een meetinstrument, dat meet hoeveel een bedrijf bijdraagt aan werkgelegenheid voor mensen met een kwetsbare arbeidsmarktpositie ('socialer ondernemen'). Het doel is om via toepassing van de PSO meer mensen duurzaam aan het werk te krijgen. Bedrijven met een PSO-erkenning dragen meer dan gemiddeld bij aan de werkgelegenheid van kwetsbare groepen.

De PSO weegt directe en indirecte sociale bijdragen beide mee. Directe bijdragen zijn plaatsingen van personen met een kwetsbare arbeidsmarktpositie in het eigen bedrijf. Indirecte bijdragen zijn gericht op inkoop en/of uitbesteden van werk bij bedrijven met een PSO-erkenning of SW-bedrijven. Het meewegen van de indirecte bijdrage is bedoeld om 'socialer ondernemen' in de keten te stimuleren en is geen verplicht onderdeel van de PSO. Bijkomend voordeel is dat bedrijven die zelf weinig mensen met een kwetsbare arbeidsmarktpositie kunnen inzetten (bijvoorbeeld kennisintensieve bedrijven), ook een erkenning kunnen krijgen.

Bron: www.pso-nederland.nl.

Stijging aanbod arbeidsplaatsen en stage- en leerwerkplekken

De AWWN meldt in augustus 2013 een stijgend aantal cao-afspraken om arbeidsbeperkte jongeren stage- en arbeidsplaatsen te bieden.

De raad juicht deze ontwikkeling toe en roept cao-partijen op in cao's nog meer dan thans concrete doelstellingen te formuleren om mensen met een arbeidsbeperking in dienst te nemen en meer stageplekken beschikbaar te stellen. Stage- en leerwerkplekken vormen immers een belangrijke toegang tot de arbeidsmarkt.

Initiatieven werknemers- en werkgevers organisaties

Naast cao-afspraken zien we andere initiatieven van zowel werkgevers- als werknemersorganisaties om aandacht te besteden aan de positie van mensen met een arbeidsbeperking en de mogelijkheid en wenselijkheid om deze mensen aan een baan te helpen. Het tegengaan van stereotypering maakt van die initiatieven een belangrijk onderdeel uit. Voorbeelden zijn:

- de *Wajongwaaier* van FNV (www.fnv.nl);
- het initiatief van MKB-Nederland om werkgevers te stimuleren om werknemers met een bijzondere aanleg (dyslexie, autisme, adhd) in dienst te nemen (www.mkb.nl);
- initiatieven voor netwerken, zoals CNV-jongeren-netwerk Wajong: (www.cnvjongeren.nl/vereniging/werkgroep-wajong.html) en het organisatieoverstijgend netwerk voor Wajongeren *De Realisten*).

Zie voor deze en andere voorbeelden ook de *toolbox* bij dit advies.

De stijging van het aantal cao-afspraken en andere initiatieven over het beschikbaar stellen van arbeidsplaatsen voor mensen met een arbeidsbeperking is mede beïnvloed door samenwerking met en eigen inspanningen en initiatieven van *De Normaalste Zaak*.

De Normaalste Zaak: Inclusief Ondernemen

De Normaalste Zaak is een initiatief van MVO Nederland, Start Foundation en werkgeversvereniging AWWN. Het is een netwerk van en voor werkgevers die het 'de normaalste zaak' vinden dat iedereen de kans krijgt om naar vermogen deel te nemen aan de arbeidsmarkt. Bij De Normaalste Zaak zijn in maart 2014 meer dan 100 bedrijven aangesloten.

De Normaalste Zaak nodigt werkgevers uit zich kosteloos, maar niet vrijblijvend, aan te sluiten bij het snelgroeiende netwerk van werkgevers die inclusief ondernemen en kennis, ervaring en inspiratie delen omtrent het in dienst nemen van arbeidsgehandicapten.

De website biedt een helpdesk voor aangesloten partners die vragen hebben over wet- en regelgeving rond inclusief ondernemen, over jobcarving, beloning en over hoe geschikte kandidaten te vinden.

Bron: www.denormalstezaak.nl.

Ondernemingsniveau

Ook op ondernemingsniveau zijn tal van initiatieven gaande om meer mensen met een arbeidsbeperking aan een arbeidsplaats te helpen.

Specialisterren

In Nederland is het bedrijf *Specialisterren* (partner van De Normaalste zaak) al jaren actief met het werven en plaatsen van autistische testers. Dit leverde het bedrijf in 2010, 2011 en 2012 een nominatie op voor een Computable Award. Specialisterren heeft als doel mensen met een normale of hogere begaafdheid en een stoornis in het autismespectrum (ASS) economische zelfstandigheid te laten verwerven in de ICT. Op dit moment gebeurt dat vanuit een eigen testcentrum in Utrecht.

Op termijn opent Specialisterren nieuwe locaties om meer diensten te kunnen aanbieden. Momenteel oriënteert Specialisterren zich in de regio Eindhoven.

Bron: <http://specialisterren.nl>.

Ook hier spelen initiatieven van De Normaalste Zaak een grote rol. Een bijzonder initiatief is *Werkgevers gaan inclusief* (zie kader).

Werkgevers gaan inclusief

In het project *Werkgevers gaan inclusief* gaat De Normaalste Zaak samen met onder meer AWWN en VNO-NCW/MKB-Nederland aan de slag om voor december 2015 7500 banen te creëren voor mensen met een beperking en zo werkgevers versneld op weg te helpen naar een inclusieve arbeidsmarkt. Andere betrokkenen zijn FME-CWM, ABU, OVAL, LTO Nederland, VHG, Bouwend Nederland, Veneca, OSB, KNV, NVZ, UWV, Locus en een aantal sectoren en grote werkgevers.

Naast het quotum spelen overwegingen over toegevoegde waarde van een divers opgebouwd personeelsbestand en het benutten van al het arbeidspotentieel nadrukkelijk een rol.

Met kabinet en vakbonden is afgesproken dat er meer plaatsen komen voor bijvoorbeeld Wajongers om hun een reële kans op een baan te bieden.

Bron: www.awvn.nl; www.denormalstezaak.nl.

Pilots voortgezet speciaal onderwijs

De raad wijst tot slot op initiatieven en pilots die zijn ontwikkeld om het voortgezet speciaal onderwijs te helpen bij het leiden van leerlingen naar een duurzame plek op de arbeidsmarkt (zie het voorbeeld in het kader en zie voor meer de *toolbox*).

Project Boris

Het project *Boris brengt je bij 'n baan* is in 2010 in de vorm van een pilot gestart om het voortgezet speciaal onderwijs te helpen bij het leiden van leerlingen naar een duurzame plek op de arbeidsmarkt. VNO-NCW, MKB-Nederland en de vakbeweging waren mede-initiatiefnemer. Deze pilot is in 2012 afgerond.

Uit de praktijk is gebleken dat de Boris-systematiek werkt. Met name de tijdige inschakeling van bedrijven in het opleidingstraject biedt meerwaarde voor de doelgroep.

Na aantoonbaar succes van de pilot krijgt het project *Boris brengt je bij 'n baan* een vervolg. Gedurende de projectperiode die loopt van november 2013 tot en met juli 2015, kunnen meer scholen aanhaken bij de scholen die het intensieve Boris-implementatietraject volgen.

Bron: www.borisbaan.nl; zie ook de *toolbox* bij dit advies.

4.4 Lhb'ters

Van de Nederlandse werknemers heeft 5,3 procent van de mannen en 6,1 procent van de vrouwen een homoseksuele, lesbische of biseksuele oriëntatie¹⁸. Volgens het Transgender Netwerk valt minimaal 2,3 procent van de Nederlandse bevolking onder de paraplu-term transgender¹⁹. In de definitie van het SCP zijn er circa 48.000 transgenders²⁰.

4.4.1 Arbeidsmarktpositie

Volgens de adviesaanvraag laten diverse studies zien dat lesbische vrouwen, homoseksuele mannen, biseksuelen en transgenders een kwetsbare positie op de arbeidsmarkt hebben.

Lhb'ters

Lhb'ters zijn volgens het SCP minder vaak werkzaam in de industrie en productie en vaker in bestuur en onderwijs of zorg en welzijn. Biseksuele werknemers hebben vaker meer dan één baan, minder contracturen en zijn korter in dienst bij hun huidige werkgever.

Binnen de groep lhb-werknemers zijn er grote verschillen in openheid op de werkvloer. 85 procent van de lesbische vrouwen en 78 procent van de homo's is daarover volstrekt open en 13 procent respectievelijk 10 procent heeft enkele of meer collega's geïnformeerd. Bij biseksuele mannen is slechts 13 procent open en is nog eens 13 procent dat alleen tegen enkele of meer collega's.

18 SCP (2013) *Seksuele oriëntatie en werk: Ervaringen van lesbische, homoseksuele, biseksuele en heteroseksuele werknemers*.

19 Transgender Netwerk Nederland, www.transgendernetwerk.nl.

20 SCP (2012) *Worden wie je bent: Het leven van transgenders in Nederland*.

De meeste lhb-werknemers die niet open zijn, zijn dat volgens het SCP-onderzoek niet uit angst voor negatieve reacties. Zij vinden dat hun seksuele oriëntatie op het werk niet ter zake doet, hebben geen behoefte aan het actief uitdragen van hun oriëntatie of doen niets (meer) met hun gevoelens voor seksegenoten. Het SCP-onderzoek laat zien dat werknemers die open zijn over hun geaardheid meer sociale steun ervaren dan werknemers bij wie dat niet het geval is. Hierna komt in 4.4.2 aan de orde dat biseksuelen over het algemeen meer problemen ervaren dan homo's en lesbiennes.

Transgenders

Hoewel de meerderheid van de transgenders volgens het SCP betaald werk verricht (61 procent), is het aandeel met een arbeidsongeschiktheids- of andere uitkering veel hoger dan onder de bevolking in het algemeen. Ook het CBS constateerde enkele jaren geleden dat velen werkloos zijn, onder hun niveau werken en sociaal geïsoleerd zijn²¹. Wat hiervan precies de oorzaken zijn, verdient volgens het SCP nader onderzoek. Daarbij is het van belang om zowel aandacht te besteden aan de psychische en fysieke problemen waarmee transgenders kampen (voor, tijdens en na hun geslachtstransitie), als aan de vraag hoe er op het werk met transgenders wordt omgegaan, aldus het SCP.

4.4.2 Aandachtspunten

Vooraf biseksuelen en transgenders ongunstiger positie

In het hierboven al aangehaalde onderzoek *Seksuele oriëntatie en werk* concludeert het SCP dat lhb- en heteroseksuele werknemers anno 2012 meer overeenkomsten dan verschillen kennen. Biseksuelen ervaren echter meer problemen:

Lesbische, homoseksuele en heteroseksuele werknemers zijn even tevreden over hun werk, ervaren dezelfde ontwikkelingsmogelijkheden, maken even vaak conflicten, pestgedrag of een andere negatieve bejegening mee, voelen zich net zo vaak uitgeblust en opgebrand en verzuimen evenveel dagen. Dit geldt echter niet voor een andere groep: biseksuele werknemers. Zij zijn minder tevreden, hebben meer conflicten, meer pestervaringen en meer burn-outverschijnselen. De relatief ongunstige positie van biseksuelen wordt in dit rapport deels verklaard, maar de achterliggende oorzaken verdienen nader onderzoek.

Transgenders ervaren eveneens vaker problemen. In het onderzoek *Worden wie je bent* (2012) constateert het SCP dat 45 procent van de ondervraagde transgenders niet open is tegenover de collega's. Een aanzienlijk deel van hen krijgt op het werk

21 CBS (2011) *Transseksuelen in Nederland: Is er sprake van ongelijkheid?*

negatieve reacties vanwege het transgender zijn. Het SCP constateert dat veel problemen waarmee transgenders te maken krijgen, betrekking hebben op de onbekendheid met transgenders en een gebrek aan acceptatie en dat nader onderzoek nodig is naar de vraag hoe er op het werk met transgenders wordt omgegaan.

Ook *Transgender Netwerk Nederland* (TNN; zie ook de *toolbox* bij dit advies) vraagt aandacht voor de problemen die transgenders ondervinden in de toegang tot en het verblijf binnen de arbeidsorganisatie. “Meer sensitiviteit en begrip van leidinggevers, collega’s, personeelszaken enz. zouden leed kunnen voorkomen. Ook zouden vakbonden, re-integratiebureaus en brancheverenigingen iets voor transgenders kunnen betekenen”, aldus TNN.

Bejegening op de werkvloer

Lhbt’ers kunnen op het werk te maken krijgen met vervelende opmerkingen of grapjes die verwijzen naar hun seksuele gerichtheid. Hoewel dat doorgaans niet discriminerend of kwetsend bedoeld is, kan het door betrokkenen wel zo ervaren worden.

In sectoren waar overwegend mannen werken, komt dit vaker voor dan in andere sectoren²². Onderzoek kan meer inzicht geven in oorzaken en mogelijke oplossingen. Ook vakbonden ervaren dat binnen sectoren als de metaal en de bouw weinig werknemers uitkomen voor hun seksuele geaardheid. Mogelijke verklaringen zijn dat werknemers in deze sectoren zich niet veilig voelen om uit de kast te komen of dat de instroom van personen uit de lhbt-groep in deze sectoren uitblijft omdat de sector als geheel als niet uitdagend of niet veilig wordt ervaren.

Ook uit het onderwijs komen signalen dat docenten zich niet altijd veilig voelen om voor hun niet-heteroseksuele geaardheid uit te komen. Zo laat onderzoek zien dat homoseksuele medewerkers in het mbo meer kans maken op pestgedrag, discriminatie en seksuele agressie²³. Als docenten zich al niet veilig voelen om voor hun geaardheid uit te komen, dan zal dat voor leerlingen helemaal niet eenvoudig zijn. Een recent onderzoek wijst op een gebrek aan kennis onder docenten, de aanwezigheid van vooroordelen over seksuele en genderdiversiteit en een te beperkt handelingsvermogen, ondanks de vele aandacht die de Nederlandse overheid eraan schenkt²⁴. Het onderzoeksrapport pleit ervoor dat voorlichting over seksuele en

22 Verweij-Jonker Instituut (2009) *Discriminatie is het woord niet: Lesbische vrouwen en homoseksuele mannen op de werkvloer: bejegening en beleid*. Onderzoek in opdracht van het College voor de Rechten van de Mens.

23 SCP (2012) *Niet te ver uit de kast: Ervaringen van homo- en biseksuelen in Nederland*.

24 COC (2013) *LHBTI-kinderen in Nederland: Rapportage over de leefwereld en rechten van een vergeten groep kwetsbare kinderen*.

genderdiversiteit verplicht wordt en dat aankomende docenten geschoold worden in het praten over deze thema's.

De minister van OCW heeft inmiddels aan de Tweede Kamer bericht dat op verschillende manieren aandacht wordt besteed aan de onderwerpen 'seksuele diversiteit' en 'sociale veiligheid van lhbt-leerlingen op scholen'. Ook krijgen seksualiteit en seksuele diversiteit in het kader van het pestbeleid extra aandacht in de lerarenopleidingen. Tot slot zal er extra aandacht uitgaan naar de acceptatie van seksuele diversiteit in het vmbo en mbo²⁵.

4.4.3 Oplossingsrichtingen voor lhbt'ers

Meer inzicht nodig in achtergronden arbeidsmarktpositie

Het is van belang nader onderzoek te doen naar de achtergronden van de arbeidsmarktpositie van lhbt'ers, bijvoorbeeld naar oorzaken van de (weinig positieve) werkbeleving van biseksuelen en transgenders en naar de positie van laagopgeleide lhbt'ers. De overheid speelt hierin een belangrijke rol door de ontwikkelingen in de veiligheid en sociale acceptatie van lhbt'ers op de werkvloer te stimuleren en monitoren.

De minister van OCW is met het SCP in overleg over een vervolg op het SCP-onderzoek uit 2012 over de moeilijke positie van transgenders op de arbeidsmarkt en daarbuiten, zodat de ontwikkelingen op dit terrein in de lhbt-monitor kunnen worden opgenomen. In reactie op het rapport *Seksuele oriëntatie en werk* gaat de minister van OCW in een brief aan de Tweede Kamer in op de beleidsimplicaties²⁶. Zo steunt zij het initiatief van *Workplace Pride* om een *benchmark* te ontwikkelen die de voortgang en effectiviteit van lhbt-diversiteitsbeleid in bedrijven meet. Deze stichting bevordert netwerkvorming, doet onderzoek en geeft advies aan bedrijven (zie kader en *toolbox*).

Workplace Pride

Workplace Pride is een overkoepelende non-profit stichting gevestigd in Amsterdam die streeft naar grotere acceptatie van lesbische, homoseksuele, biseksuele en transgender mensen op de werkvloer en in de samenleving. De leden bestaan uit lhbt-werknemersnetwerken in grote multinationals, grote nationale firma's, de publieke sector en niet-overheidsinstellingen, evenals individuele ondernemers en studenten.

Bron: www.workplacepride.org.

²⁵ Brief van de minister van OCW d.d. 17 december 2013, Tweede Kamer (2013-2014) 30 420, nr. 205.

²⁶ Ministerie van OCW, Brief d.d. 10 december 2013 aan de Tweede Kamer: Kabinetsreactie op SCP-rapport *Seksuele oriëntatie en werk*.

Aandacht voor gelijke behandeling in arbeidsvoorwaarden

Een arbeidsvoorwaardenbeleid dat is afgestemd op traditionele relaties kan negatief uitwerken voor lhbt'ers, bijvoorbeeld waar het gaat om op de traditionele relatie toegespitste verlofregelingen, zoals 'vaderschapsverlof'. De raad vraagt cao-partijen na te gaan hoe zij hierin verbetering kunnen brengen (bijvoorbeeld 'ouderschapsverlof' in plaats van 'vaderschapsverlof'). Handvatten zijn te vinden in de zogenaamde cao-checklist die is ontwikkeld door de Abvakabo FNV (zie *toolbox*).

Netwerkvorming

Tijdens de hoorzitting is gebleken dat deelnemers aan werknemersnetwerken veel sociale steun ondervinden, niet alleen binnen de afzonderlijke netwerken maar ook als gevolg van het feit dat de netwerken elkaar onderling kunnen versterken. Voorbeelden zijn onder meer de netwerken binnen NS, en binnen ABVAKABO FNV. Informatie hierover is opgenomen in de *toolbox* bij dit advies²⁷. De oprichting van een netwerk op bedrijfsniveau kan worden gezien als een voorwaarde voor een succesvolle stap in de lhbt-acceptatie op de werkvloer. Het netwerk kan zorgen voor zichtbaarheid en het bevorderen van de sociale acceptatie. Een bijzondere vorm van netwerken zijn de *Gay-Straight Alliances* die in het onderwijs worden gevormd (zie kader).

Gay-Straight Alliances (GSA's) van leerlingen en docenten

Een Gay-Straight Alliance (GSA) is een groep van homo- en heteroleerlingen (en docenten) die samen het onderwerp homo/biseksualiteit bespreekbaar maken op school. Een GSA gaat actief het gesprek aan over homo/biseksualiteit met medeleerlingen, docenten en schoolleiding. Speciaal voor scholen die seksuele diversiteit structureel willen behandelen, heeft COC Nederland een programma ontwikkeld rondom de GSA. Centraal in deze leidraad staat de kracht van de leerlingen en docenten zelf. Het GSA Docentennetwerk organiseert regelmatig docentendiscussies overal in het land. Docentendiscussies zijn bijeenkomsten van docenten van verschillende scholen die hun kennis en ervaring met elkaar willen delen.

Zie voor meer informatie: www.gaystraightalliance.nl ; www.coc.nl ; www.gayandschool.nl .

Diversiteitsbeleid in bedrijven goed voor iedereen

Een opmerkelijke uitkomst van het SCP-onderzoek *Seksuele oriëntatie en werk* is dat het voeren van diversiteitsbeleid in bedrijven een bijdrage levert aan het algemene welbe-

27 Zie www.ser.nl .

vinden van *alle* werknemers. Een veilig werkklimaat, respectvolle omgang met elkaar en de aanwezigheid van mogelijkheden om pesten en andere incidenten te melden en op te lossen, zijn belangrijke elementen van diversiteitsbeleid.

FNV-voorzitter Ton Heerts over tolerantie op de werkvloer

Opkomen voor meer tolerantie en diversiteit is nog steeds keihard nodig. Van Jamaica en Oeganda tot Rusland: in veel landen lopen homo's, lesbo's, biseksuelen en transgenders nog altijd groot gevaar. De FNV is solidair met de strijd daartegen, maar roept ook op tot meer tolerantie op de werkvloer in Nederland.

Ton Heerts, 2 augustus 2013 aan de vooravond van de Gay Pride op de Amsterdamse grachten, www.fnv.nl.

Deze bevinding geeft bedrijven een extra drijfveer om aandacht te (blijven) besteden aan hun diversiteitsbeleid, inclusief de houding ten opzichte van lhbt'ers; het voorkomt ziekte van werknemers en bespaart dus kosten.

Alert zijn op pesten van lhbt'ers loont

Bedrijven zijn zelf verantwoordelijk voor een gezonde en veilige werkomgeving, vastgelegd in de Arbowetgeving, ook voor lhbt'ers. Er is een stijgende lijn zichtbaar in het aantal bedrijven dat werk maakt van lhbt-diversiteitsbeleid, maar dit is nog geen gemeengoed^a. Bedrijven laten hierbij nog kansen liggen. Om dit te doorbreken, heeft de minister van OCW activiteiten van het veld ondersteund, zoals van Workplace Pride, COC, FNV en Roze overheidsnetwerken, verenigd in het Government Pride Platform. Deze ondersteuning bedraagt ongeveer 1,5 ton per jaar.

a. Workplace Pride Foundation (2012) *Talent to change for employee research leading the way in diversity*; EIM; Panteia (2011) *Lesbische, homoseksuele, biseksuele en transgender werknemers in het MKB*.
Bron: www.minocw.nl.

Extra aandacht voor biseksuelen en transgenders

Onderdeel van het kabinetsbeleid is het stimuleren en monitoren van de veiligheid en sociale acceptatie van lhbt'ers op de werkvloer. De specifieke situatie van biseksuelen en transgenders is voor het kabinet aanleiding voor aanvullende activiteiten.

Zo gaat de minister van OCW in overleg met landelijke veldpartijen (zoals COC, Movisie, Workplace Pride, IHLIA, Stichting Ondersteboven, Transgender Netwerk Nederland en het Landelijk Netwerk Biseksualiteit) om meer zicht te krijgen op de mogelijkheden om binnen het lhbt-beleid gerichte en adequate aandacht te besteden

aan biseksuelen. De raad beveelt aan hierbij ook lhbt-groepen van de vakbonden te betrekken, alsmede het Dutch Government Pride Platform. Het gaat bijvoorbeeld om het vaststellen van hiaten en het verkennen van mogelijkheden om lopende projecten meer ‘bi-inclusief’ te maken. Hierover zal de minister de Tweede Kamer informeren in de mid-termreview.

Daarnaast biedt de minister van OCW op dit moment aan *Transgender Netwerk Nederland* (TNN) ondersteuning van een pilotproject voor begeleiding van werkende en werkzoekende transgenders (zie *toolbox*).

Wettelijk verbod op grond genderidentiteit en genderexpressie

Het kabinet beraadt zich of in de Algemene wet gelijke behandeling een verbod van discriminatie op grond van genderidentiteit en genderexpressie kan worden opgenomen. Het kabinet acht dit van belang om transgenders adequaat te beschermen tegen discriminatie. Het expliciet in de wet opnemen van een dergelijk verbod kan helpen om discriminatie van transgenders tegen te gaan.

Voorlichting, educatie, bewustwording, training

Het bestaan van een wettelijk verbod op discriminatie is noodzakelijk maar allerm minst zaligmakend, zo is eerder in dit advies al geconstateerd. De gewenste acceptatie en gelijke behandeling van iedereen zal vooral moeten voortkomen uit het vergroten van kennis en bewustwording, bewustmaking, educatie en gedrags- en cultuurverandering.

4.5 Vrouwen

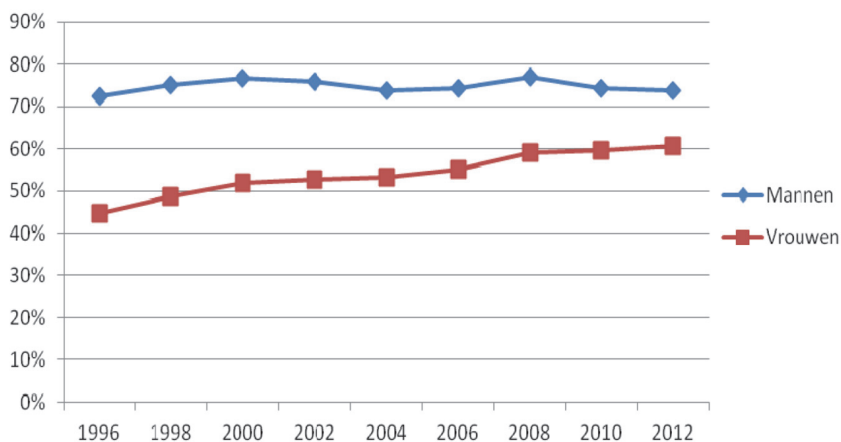
4.5.1 Arbeidsparticipatie

Verhoging van de arbeidsparticipatie van vrouwen in het algemeen is om maatschappelijke en economische redenen wenselijk. Zo is niet meer dan 52 procent van de vrouwen tussen 20 en 65 jaar economisch zelfstandig. De laatste jaren schommelt de netto arbeidsparticipatie van vrouwen rond de 60 procent. De crisis heeft blijkbaar niet veel invloed op de arbeidsdeelname van vrouwen. De verschillen in arbeidsdeelname tussen vrouwen en mannen zijn geleidelijk kleiner geworden (zie figuur 4.3).

Voor de verschillen in arbeidsdeelname tussen mannen en vrouwen bestaan diverse verklaringen, zoals bijvoorbeeld sociale preferenties en de zorg voor (jonge) kinderen. Zorgtaken spelen ook een rol in een lagere gemiddelde arbeidsduur van werkende vrouwen (28,4 uur bij vrouwen versus 34,1 uur bij mannen). De gemiddelde arbeids-

duur ligt bij vrouwen al lange tijd rond het zelfde percentage. Bij mannen is een kleine, geleidelijke afname te zien van 39,5 uur in 2002 naar 38,8 uur in het eerste kwartaal van 2013.

Figuur 4.3 Netto arbeidsparticipatie naar geslacht 1996 - 2012



Bron: CBS Statline 2014.

4.5.2 Doorstroming naar de top

Voor de lagere deelnamepercentages van vrouwen in hogere (management)functies bestaan allerlei verklaringen, zoals de preferenties van vrouwen, de inschatting dat het combineren van werk en zorg moeilijker is, minder mogelijkheid in deeltijd te werken, lagere acceptatie van vrouwen in hogere functies, etcetera.

Het blijft erg lastig om te achterhalen welke rol vooroordelen en discriminatie precies vervullen. Het bestaan van al dan niet bewuste stereotype beelden zal ongetwijfeld een rol spelen naast de andere genoemde verklaringen.

Streefcijfers in de Wet bestuur en toezicht nv's en bv's

Sinds 1 januari 2013 geldt op grond van de Wet bestuur en toezicht een *streefcijfer* van ten minste 30 procent voor vrouwen op zetels van het bestuur en de raad van commissarissen van grotere bv's en nv's (zie kader). De wet kent een 'horizonbepa-

ling': ze zal op 1 januari 2016 van rechtswege vervallen. De bedoeling is dat de effecten van de regeling tegen die tijd worden geëvalueerd²⁸.

Wet bestuur en toezicht bij grotere nv en bv

De grotere nv's en bv's dienen zo veel mogelijk rekening te houden met het streefcijfer van 30 procent mannen en 30 procent vrouwen bij het aanwijzen, benoemen, aanbevelen en voordragen van bestuurders en commissarissen en bij het opstellen van een profielschets voor de raad van commissarissen^a.

Op het niet realiseren van de streefcijfers staat geen sanctie, maar de nv of bv zal dan in haar jaarverslag moeten uitleggen waarom de zetels niet 'evenwichtig m/v zijn verdeeld' (comply or explain) en hoe men denkt in de toekomst wel een evenwichtige m/v verdeling te realiseren.

a. Bij nv en bv met een *one tier board* (die geen RvC hebben) zijn de streefcijfers t.a.v. de RvC van toepassing op de toezichthouders in de *board* (de zogenoemde 'niet-uitvoerende bestuurders').
Bron: Wet bestuur en toezicht bij NV en BV, opgenomen in de artikelen 2:166 en 2:276 BW.

Globaal beeld ontwikkelingen doorstroom naar hogere functies

Gegevens over deelname van vrouwen in hogere (management)functies zijn nogal divers van aard en er is geen totaalplaatje voorhanden. Met deze kanttekening bieden de volgende cijfers een globaal beeld van ontwikkelingen rond de deelname van vrouwen in en doorstroom naar hogere functies²⁹:

- Bij Nederlandse beursondernemingen is het aandeel vrouwen in raden van commissarissen gestegen van 13,7 (2012) naar 18 procent (peildatum: 31 augustus 2013). Zie ook het kader hieronder.
- In topfuncties (raden van bestuur/ directies en raden van commissarissen/toezicht) bij de 100 grootste bedrijven in Nederland nam het aandeel vrouwen toe van 9 procent in 2009 naar 10 procent in 2011.
- In de non-profitsector steeg het aandeel topvrouwen van 28 naar 30 procent. Bij de rijksoverheid bleef het aandeel vrouwen onder hoge en topambtenaren in 2011 gelijk op 26 procent.
- Het aandeel vrouwelijke hoogleraren is tussen 2009 en 2011 gestegen van 12 naar 15 procent.

28 Tijdens de behandeling van het wetsvoorstel is een evaluatie toegezegd. Dat is later geconcretiseerd bij de parlementaire behandeling van een concept-richtlijn van de Europese Commissie in het kader van het emancipatiebeleid. Daarbij is gesproken over de mogelijkheid van een verlenging van de regeling. Zie Handelingen Eerste Kamer (2010-2011) I 24 mei 2011 (EK 28), p. 28-4-26. In: Cremers-Hartman, E. en A. Eleveld (2014) Meer vrouwen aan de top in de vennootschap, *Tijdschrift Recht en Arbeid (TRA)*, nr. 1.

29 SCP (2012) *Emancipatiemonitor*.

- Volgens het monitoringsrapport *Monitor Talent naar de Top 2012* is het aandeel vrouwen in de top van de charterondertekenaars gestegen van 14,7 procent in 2008 naar 20,2 procent in 2012³⁰.

Op grond van bovenstaande gegevens constateert de raad dat de doorstroom van vrouwen naar hogere functies gestaag is en in sommige sectoren achterblijft, bijvoorbeeld onder hoogleraren.

Succes- en faalfactoren Charter Talent naar de Top

Succesfactoren zijn volgens ondertekenaars van het *Charter Talent naar de Top*:

- ambitie, doorzettingsvermogen en zichtbare kwaliteit van vrouwen zelf;
- cultuur en bewustwording worden door de charterondertekenaars het meest aangehaald als succesfactor (53 procent);
- bewustwording vergroten, aandacht voor het onderwerp en goede rolmodellen zijn eveneens veel genoemde succesfactoren.

Charter Talent naar de Top

De ondertekenaars van het *Charter Talent naar de Top* bepalen zelf hoeveel vrouwen zij over een aantal jaren in de top willen hebben en welke maatregelen zij zullen nemen. Zij formuleren voor zichzelf streefcijfers. De meeste organisaties hanteer daarvoor een termijn van vier of vijf jaar. Het gemiddelde streefcijfer van de charterondertekenaars is 22 procent voor het jaar 2013.

Het aandeel vrouwen in de top wisselt sterk per sector. Bij werkgevers- en werknemersorganisaties (37 procent), in de handel, horeca en schoonmaak (32,9 procent) en in de gezondheids- en welzijnszorg (30,4 procent) zijn vrouwen in de top het meest vertegenwoordigd. Deze percentages liggen ruim boven het chartergemiddelde van 20,2 procent. De technologie- en telecomsector heeft met een gemiddelde van 13,3 procent relatief het laagste aandeel vrouwen in de top.

Van de charterondertekenaars heeft 34 procent een raad van bestuur (RvB) en gemiddeld maken 19,9 procent vrouwen hier deel van uit. In vergelijking met de top 100 van grote bedrijven in Nederland is het aandeel vrouwen in de RvB van charterorganisaties veel hoger.

Bron: Commissie Monitoring Charter Talent naar de Top; Van DoorneHuiskes en partners (2013) *Het zingt rond: Succes en aanbod door kwaliteit van vrouwen: Monitor Talent naar de Top 2012*, www.talentnaardetop.nl.

30 *Monitor Talent naar de Top 2012*, juni 2013.

Hindernissen die de groei van het aandeel vrouwen in topfuncties in de weg staan, zijn volgens de Commissie Monitoring vooral de organisatiecultuur en beeldvorming over vrouwen (56 procent). Vooral de ‘masculiene’ bedrijfscultuur en de ‘onbewuste aannames over vrouwen bij leidinggevenden’ worden belangrijke hindernissen genoemd.

De Commissie Monitoring beveelt aan dat de dialoog over diversiteit dient te worden gevoerd binnen organisaties. De minister van OCW voert overleg met de Stichting Talent naar de Top en de Commissie Monitoring over hun voorstellen voor de opzet van een bedrijvenmonitoring waarbij grote vennootschappen zich met andere bedrijven in hun sector kunnen vergelijken³¹.

Voorzieningen en afspraken over combineren werk en privé

Ook is van belang een cultuur te creëren waarin zowel vrouwen als mannen (ook in hogere functies) kunnen en durven gebruikmaken van voorzieningen die flexibiliteit bieden om werk en privé beter te kunnen combineren. Het SER-advies *Tijden van de samenleving* geeft hiervoor tal van aanbevelingen³². Daarbij gaat het onder meer om het creëren van mogelijkheden om flexibel te werken en om eigentijdse arrangementen voor kinderopvang en onderwijs. De overheid kan daaraan bijdragen door (meer) integrale kindcentra te realiseren, sluitende dagarrangementen te stimuleren en te bewerkstelligen dat basisscholen hun uren flexibeler kunnen verdelen over het schooljaar. Sociale partners kunnen hun verantwoordelijkheid nemen voor vernieuwende cao-afspraken over onder meer flexibele begin- en eindtijden, thuiswerken, telewerken en functieverrijking. Werkgevers en werknemers op ondernemingsniveau kunnen op basis van wederkerige flexibiliteit goede afspraken maken over arbeidstijden en arbeidsplaats (plaats- en tijdongebonden werken, zelffroosteren) en werken aan creatieve oplossingen om werk en privé voor mensen met en mensen zonder specifieke zorgtaken goed te kunnen combineren.

Ondernemingsraden kunnen mogelijkheden structuurregeling beter benutten

De structuurregeling biedt aan de OR bij grote ondernemingen de mogelijkheid om – formeel dan wel informeel – invloed uit te oefenen op de samenstelling van de raad van commissarissen (zie kader).

31 Brief van de minister van OCW aan de Tweede Kamer d.d. 24 oktober 2013. Zie hierover ook de door de Tweede Kamer aangenomen motie van de leden van Tongeren en Yücel, waarin de regering wordt gevraagd te voorzien in een monitor op de wettelijk vastgelegde streefcijfers voor het aandeel vrouwen in de top van het bedrijfsleven, Tweede Kamer (2012-2013) 30 420, nr. 198.

32 SER (2011) Advies *Tijden van de samenleving: Slimmer organiseren van tijd en plaats van arbeid en dienstverlening*.

Aanbevelingsrechten in structuurregeling (sterk verkorte weergave)

De structuurregeling is onder meer van toepassing op grote nv's en bv's. Voor die grote nv's en bv's stelt de wet 'intern toezicht' verplicht, dat veelal gestalte krijgt in de vorm van een raad van commissarissen (RvC). De structuurregeling beoogt aan kapitaalverschaffers en werknemers gelijkwaardige invloed toe te kennen op de samenstelling van de verplichte RvC.

De commissarissen worden op voordracht van de RvC benoemd door de aandeelhouders. De werknemers hebben via de OR het recht om bij vacatures in de RvC 'personen voor benoeming aan te bevelen'. Ten aanzien van ten minste een derde van het aantal commissariszetels heeft de OR een 'versterkt aanbevelingsrecht' dat inhoudt dat de 'voordracht' van de OR alleen op door de wet genoemde gronden kan worden 'gepasseerd'.

De RvC stelt voor zijn omvang en samenstelling een profielschets vast die hij bespreekt met de algemene vergadering van aandeelhouders en met de OR.

Bron: artikelen 2:158 en 2:168 BW. Sterk verkorte en onvolledige weergave, zie voor meer info: SER (2008) Advies *Evenwichtig Ondernemingsbestuur* en *SER-Voorbeeldreglement Ondernemingsraden*, bijlage A.

In de praktijk blijken ondernemingsraden hun formele bevoegdheid om personen voor benoeming tot commissaris aan te bevelen weinig te gebruiken. Hier liggen aanknopingspunten om ondernemingsraden te stimuleren meer gebruik te maken van hun wettelijke bevoegdheid, bijvoorbeeld om aan te dringen op meer vrouwelijke commissarissen. In de informele sfeer gebeurt er meer, veelal op basis van goede afspraken en afgestemd op de behoeften en wensen van de onderneming en van de instanties daarbinnen die betrokken zijn bij de benoeming van commissarissen³³. Op die manier is een goede match mogelijk en invulling van vacatures met disciplines en deskundigheden die passen bij de behoeften van dat moment. De afspraken kunnen een ad-hoc-karakter hebben, maar ook worden vastgelegd in een zogenoemde ondernemingsovereenkomst (artikel 32 WOR).

³³ Nationaal Register Commissarissen en Toezichthouders (2011) *Inloed op toezicht: Over governance en medezeggenschap*.

4.5.3 Bejegening tijdens zwangerschap

Negatieve ervaringen

Volgens onderzoek van het College voor de Rechten van de Mens had ruim 45 procent van de werkende vrouwen negatieve ervaringen met zwangerschap in relatie tot werk³⁴. Zo gaf 44 procent van de onderzochte vrouwen met een tijdelijk contract aan dat hun contract niet is verlengd (mede) op grond van hun zwangerschap en gaf 38 procent aan dat het contract op het laatste moment niet doorging of dat de voorwaarden werden veranderd vanwege de zwangerschap. In het onderzoek wordt gesproken over ‘mogelijke discriminatie’ omdat met de enquête niet precies achterhaald kan worden onder welke omstandigheden en tegen welke achtergrond een bepaalde situatie heeft plaatsgevonden.

Onbekendheid met rechten en plichten en stereotiepe beelden

Volgens het College is het probleem niet dat er onvoldoende regelgeving is die discriminatie vanwege zwangerschap en moederschap verbiedt. Uit het onderzoek blijkt echter wel dat zowel werkgevers als werknemers onvoldoende op de hoogte zijn van hun rechten en plichten. Ook blijken werkgevers vaak impliciete stereotiepe beelden over vrouwen te hebben, overigens net als werknemers en vrouwen zelf.

Wettelijk verbod onderscheid o.g.v. zwangerschap, bevalling en moederschap

Het verbod van onderscheid op grond van zwangerschap, bevalling en moederschap is onder meer vastgelegd in artikel 1 van de AWGB en in de Wet gelijke behandeling van mannen en vrouwen (artikel 7: 646 BW). De bescherming van zwangeren/ vrouwen met jonge kinderen geldt bij werving en selectie, arbeidsvoorwaarden, arbeidsomstandigheden, opleiding en promotie, terugkeer na verlof, beëindiging van het arbeidscontract en het niet verlengen van een tijdelijk contract.

Daaruit komen de volgende plichten voort voor werkgevers/arbeidsbemiddelaars:

- Het is niet toegestaan sollicitanten te vragen naar zwangerschap of kinderwens, of hoe ze hun thuissituatie of gezinsuitbreiding denken te gaan combineren met het werk.

³⁴ College van de Rechten van de Mens (2012) *Hoe is het bevallen? Onderzoek naar discriminatie van zwangere vrouwen en moeders met jonge kinderen op het werk*. Zie ook de brief d.d. 3 juni 2013 van de minister en de staatssecretaris van SZW aan de Tweede Kamer met reactie op vragen van de vaste commissie voor SZW.

- Het is ook niet toegestaan om een tijdelijk contract te beëindigen (mede) in verband met zwangerschap.
- Het is niet toegestaan een werkneemster die terugkomt van haar zwangerschapsverlof in een nieuwe functie te plaatsen of taken bij haar weg te halen.

Bron: www.mensenrechten.nl.

De bewindslieden van SZW onderschrijven dat het probleem niet is dat er onvoldoende regelgeving zou zijn die discriminatie vanwege zwangerschap en moederschap verbiedt, maar dat werkgevers en werknemers onvoldoende op de hoogte zijn van hun rechten en plichten die uit de regelgeving voortvloeien³⁵.

Aanbevelingen van het College voor de Rechten van de Mens

De werkgevers die voor het onderzoek van het College geïnterviewd zijn, hebben ‘good practices’ genoemd die naar hun idee problemen rondom zwangerschap en pril moederschap kunnen voorkomen. Op basis daarvan en de informatie uit de enquête onder vrouwen heeft het College een aantal aanbevelingen geformuleerd (zie kader).

Samenvatting aanbevelingen College voor de Rechten van de Mens

Voor werkgevers:

1. Stel u op de hoogte welke rechten en plichten er bij zwangerschap en moederschap gelden. Bijvoorbeeld via www.zwangerenwerk.nl.
2. Maak aan het begin van de zwangerschap duidelijke afspraken met de werkneemster en pas deze aan als hiertoe aanleiding is (bijvoorbeeld over werkzaamheden tijdens de zwangerschap, ingaan van verlof, regeling vervanging, overdracht werkzaamheden, werkuren na het verlof en eventueel ouderschapsverlof).
3. Maak bij plaatsvervangende van werkneemsters met een groot contract en/of een leidinggevende functie de tijdelijke status van de vervanging voor alle betrokkenen duidelijk.
4. Informeer collega's over afspraken met zwangere werkneemsters.
5. Maak het mogelijk dat een zwangere of pas bevallen werkneemster af en toe thuis kan werken of haar werktijden kan aanpassen als de functies zich daarvoor leent.

³⁵ Brief van de minister en de staatssecretaris van SZW, mede namens de minister van OCW, d.d. 27 augustus 2013 aan de Tweede Kamer. Naar aanleiding van het onderzoek en de aanbevelingen is de informatie over zwangerschap/ouderschap en werk op de website www.rijksoverheid.nl gebundeld en een verwijzing opgenomen naar de webpagina www.zwangerenwerk.nl van het College.

6. Maak (samen met andere werkgevers?) een pool voor vervanging bij zwangerschapsverlof.
7. Zorg voor een rustruimte waar zwangere vrouwen en vrouwen die borstvoeding geven, kunnen rusten, voeden of kolven.
8. Informeer vrouwelijke werknemers (en leidinggevendenden) over de rechten en plichten rondom zwangerschap en moederschap op het werk. Hierdoor worden zij beter in staat gesteld om discriminatie te herkennen en aan te kaarten.

Voor de overheid:

9. Informeer vrouwen en werkgevers over rechten en plichten rond zwangerschap en moederschap op het werk. Hierdoor worden zij beter in staat gesteld om discriminatie te herkennen en intern (of extern) aan te kaarten.
10. Informeer werknemers hoe zij klachten over discriminatie op grond van zwangerschap en moederschap kunnen melden. In eerste instantie intern bij de leidinggevende, OR, MR of vertrouwenspersoon; als dat niet helpt extern, bijvoorbeeld bij een antidiscriminatiebureau of bij het College. Hierdoor kunnen werkgevers dit verboden onderscheid beter aanpakken. Stimuleer werkgevers om gevolg te geven aan de meldingen van vrouwen. Maak duidelijk dat benadeling van werknemers vanwege melding van discriminatie (victimisatie) verboden is.

Voor vrouwen:

11. Spreek op tijd met de werkgever over het combineren van zwangerschap met het werk en stem tijdig wensen en mogelijkheden op elkaar af. Denk hierbij aan de afspraken boven genoemd bij werkgevers onder nr. 2). Initieer zo nodig aanpassing van de afspraken.
12. Verdiep u in uw rechten en plichten (www.zwangerenwerk.nl) zodat u discriminatie herkent en zo nodig kunt aankaarten.
13. Maak bij ervaring van discriminatie daarvan intern of zo nodig extern melding (zie 10 en zie voor verdere mogelijkheden www.zwangerenwerk.nl).

Bron: College voor de Rechten van de Mens, www.mensenrechten.nl.

Handreiking Stichting van de Arbeid

De Stichting van de Arbeid heeft in november 2013 een herziene, geactualiseerde *Handreiking arbomaatregelen Zwangerschap & Werk* uitgegeven. Ook deze handreiking wijst op het belang van goede informatie en benadrukt dat vrouwen die vroeg in de zwangerschap al voorlichting hebben gehad over werken tijdens de zwangerschap, over het algemeen (fors) minder verzuimen. De raad onderschrijft het belang van

goede informatie en beveelt aan dat sociale partners deze Handreiking breed onder de aandacht brengen van hun leden.

Handreiking arbomaatregelen Zwangerschap & Werk

De Handreiking bevat naast uitvoerige informatie en tips op arboterrein (maatregelen) ook een groot aantal aanbevelingen en tips voor informatie in verband met vrouwen in de zwangerschap en in de periode van borstvoeding.

Het gaat onder meer om:

- voorlichtingsmateriaal
- informatie aan vrouwen waar zij met vragen terecht kunnen
- het spreekuur van de arbodienst of bedrijfsarts
- informatie over de wettelijke rechten van zwangere/ pas bevallen vrouwen.

De informatie en overlegtips hebben een meerzijdig karakter: van werkgever naar leidinggevenden (onder andere over het wettelijk kader) van werkgever/leidinggevende naar vrouwen en omgekeerd en van leidinggevenden en vrouwen richting collega's.

Informatie aan collega's kan bijdragen aan begrip voor aanvullende maatregelen voor de desbetreffende vrouwen en meer sociale steun van de directe collega's. Het is de taak van de leidinggevenden om het initiatief te nemen en niet te wachten tot de werknemster met vragen of klachten komt.

De Handreiking adviseert verder om de algemene aanpak in de organisatie, bedrijf of instelling bij zwangerschap en borstvoeding (het zwangerenbeleid) vast te stellen in nauw contact met het medezeggenschapsorgaan. De medezeggenschap (OR en PVT) heeft instemmingsrecht, adviesrecht en initiatiefrecht over (onderdelen) van dit beleid (zie bijlage 3 van de Handreiking). Het is van belang dat overeenstemming bestaat tussen werkgever en medezeggenschap over de voorlichting, de toegang van medewerksters tot een deskundige en de algemene aanvullende maatregelen.

Bron: Stichting van de Arbeid (2013) *Handreiking arbomaatregelen Zwangerschap & Werk*, geactualiseerde versie, november, www.stvda.nl.

4.5.4 Beloningsverschillen tussen mannen en vrouwen

Ongelijke behandeling en de loonkloof m/v

Het is van belang onderscheid te maken tussen 'ongelijke beloning' en de zogenaamde 'loonkloof'. Van *ongelijke beloning of beloningsdiscriminatie m/v* is volgens de wet sprake wanneer een werknemer minder verdient dan een collega van het andere geslacht die

hetzelfde of gelijkwaardig werk doet. De *loonkloof* verwijst naar het verschil in gemiddeld salaris van mannen en vrouwen: een verschil dat door tal van factoren, waaronder ongelijke behandeling, kan ontstaan. Belangrijk zijn achtergrondfactoren zoals leeftijd, opleidings- en beroepsniveau, arbeidsduur, werkervaring, leiding geven en de sector of bedrijfstak.

Omvang van de loonkloof m/v

Het CBS toont aan dat er in Nederland sprake is van een ongecorrigeerd beloningsverschil tussen mannen en vrouwen³⁶: bij de overheid verdienen vrouwen in 2010 gemiddeld 13 procent minder dan mannen; in het bedrijfsleven is dat 20 procent. Wordt rekening gehouden met bovengenoemde verklarende achtergrondfactoren, dan is het (gecorrigeerde) beloningsverschil 7 procent (overheid) respectievelijk 8 procent (bedrijfsleven). Deze gecorrigeerde beloningsverschillen kunnen niet worden verklaard, omdat niet exact meetbaar is wat arbeid van gelijke waarde en wat gelijke beloning is.

Voor de jongere generatie is het beeld gunstiger. In 2010 is het ongecorrigeerde beloningsverschil bij jonge vrouwen (23-35-jarigen) in het bedrijfsleven veel kleiner dan bij de oudere generatie (45-55-jarigen): 5,9 respectievelijk 26,6 procent. Bij de overheid is het ongecorrigeerde beloningsverschil zelfs 0,7 procent in het voordeel van vrouwen. Vrouwen tussen de 25 en 30 jaar verdienen per uur iets meer dan mannen: zij zijn ook hoger opgeleid. Het CBS heeft op 7 maart 2014 in een artikel geconcludeerd dat er ten aanzien van het bruto uurloon van mannen en vrouwen van 20 tot 30 jaar weinig verschil bestaat³⁷.

Beloningsverschillen: hardnekkig en wereldwijd fenomeen

Ook ITUC, het internationale verbond van vakbonden, heeft onderzoek gedaan naar beloningsverschillen³⁸. Volgens dat onderzoek verdienen vrouwen in Nederland gemiddeld 18,5 procent minder dan mannen.

Volgens Eurostat bedraagt het (ongecorrigeerde) beloningsverschil in Nederland 17,9 procent, waarbij geen onderscheid is gemaakt tussen overheid en bedrijfsleven.

Het gemiddelde loonverschil tussen mannen en vrouwen in de EU is 16,2 procent en wereldwijd is het gemiddelde verschil 18,4 procent.

Verschillen in de percentages tussen CBS, ITUC en Eurostat hangen hoofdzakelijk samen met verschillen in definities. Het relatief hogere percentage van Nederland

36 CBS (2012) *Gelijk loon voor gelijk werk? Banen en lonen bij overheid en bedrijfsleven, 2010.*

37 CBS (2014) Artikel in webmagazine *Vrouwen tussen 25 en 30 jaar verdienen per uur meer dan mannen.*

38 <http://www.loonwijzer.nl/home/vrouwenloonwijzer/beloningsverschillen-m-v/beloningsverschillen-m-v>.

ten opzichte van de EU hangt samen met het hoge aantal deeltijdwerkers in Nederland.

Verklaringen voor beloningsverschillen

De onverklaarde beloningsverschillen zijn niet zonder meer aan beloningsdiscriminatie toe te schrijven. Niet alle factoren die van invloed zijn op het uurloon laten zich meenemen in een onderzoek dat de invloed van achtergrondkenmerken meet. Bij interpretatie van de verschillen moet ook rekening worden gehouden met secundaire beloning, subjectieve factoren en zelfselectie van vrouwen in relatief minder betalende banen³⁹. Uit die studie blijkt bijvoorbeeld dat vrouwen in het bedrijfsleven minder vaak een winstuitkering krijgen.

Achtergronden van de loonkloof m/v

Uit de literatuur komen drie elementen naar voren die van invloed zijn op de loonkloof tussen mannen en vrouwen: seksesegregatie op de arbeidsmarkt, verschillende preferenties van mannen en vrouwen en de toepassing van beloningsmaatstaven.

Uit onderzoek van Tijdens en Van Klaveren (2011) komt naar voren dat er nog altijd een ‘scheef’ beloningsbeleid is ten aanzien van beroepen waarin veel vrouwen werken ten opzichte van beroepen die dezelfde kwalificaties vragen, maar waarin veel mannen werkzaam zijn. Met andere woorden: vrouwenwerk betaalt slechter⁴⁰.

Het *Nationaal Salarisonderzoek 2013* laat zien dat meer mannen dan vrouwen tevreden zijn met hun huidige loon en dat meer mannen dan vrouwen aangeven dat hun loon het afgelopen jaar is gestegen. Meer vrouwen dan mannen vinden hun huidige loon onrechtvaardig⁴¹. Daarnaast zijn vrouwen meer bereid om nettoloon in te leveren als de kwaliteit van het werk wordt verbeterd en er een betere balans komt tussen werk en privé. Mannen zijn meer bereid om in te leveren als ze een betere leaseauto kunnen krijgen of hun baan kunnen behouden.

Beloningsmaatstaven kunnen eveneens een belangrijke verklaring vormen voor loonverschillen tussen mannen en vrouwen. Te onderscheiden zijn neutrale en niet-neutrale maatstaven⁴². Neutraal zijn bijvoorbeeld: werkervaring in vorige functies bij de huidige werkgever en relevante werkervaring bij vorige werkgevers. Niet-neutraal zijn

39 SEO (2008) *Verdiepende analyse van loonverschillen*.

40 Tijdens, K.G. en M. van Klaveren (2011) *De loonkloof tussen mannen en vrouwen: Een review van het onderzoek in Nederland*, Universiteit van Amsterdam, AIAS, Working Paper 114.

41 Intermediair; Nyenrode Business Universiteit (2013) *Nationaal Salarisonderzoek 2013*. Aan het onderzoek deden bijna 80.000 werknemers mee.

42 Een neutrale maatstaf kan in zijn toepassing niet-neutraal zijn. ‘Relevante ervaring bij een vorige werkgever’ kan bijvoorbeeld niet-neutraal uitwerken als vergelijkbare ervaring bij een man en een vrouw leiden tot een verschillende waardering. Verder stelt de commissie dat een niet-neutrale maatstaf niet per se onrechtmatig is. Dat geldt met name voor verschillende vormen van salarisgaranties, die doorgaans worden gegeven om – bijvoorbeeld bij fusies of reorganisaties – gewekte verwachtingen te honoreren.

maatstaven zoals: inschaling als herintreedster, aansluiting gezocht bij laatstgenoten salaris, salarisonderhandeling. Conclusie van het onderzoek is dat de toepassing van niet-neutrale maatstaven vaak, maar niet altijd leidt tot benadeling van vrouwen. Soms worden in bepaalde functiegroepen vrouwen, in andere juist mannen benadeeld. Per saldo zijn de salarisverschillen echter in het nadeel van vrouwen. De grootste veroorzakers van beloningsonderscheid bij gelijkwaardige functies zijn de beloningsmaatstaven werkervaring, salarisonderhandeling en salarisgaranties.

Lopende initiatieven voor verkleinen van de loonkloof m/v

Uit het voorgaande blijkt dat de achtergrond van beloningsverschillen tussen mannen en vrouwen complex is en dat nog niet alle verklarende factoren goed in beeld zijn. Niettemin blijft het van belang om de loonkloof tussen mannen en vrouwen verder te verkleinen. De inmiddels blootgelegde factoren kunnen daarbij dienen als aangrijpingspunt.

In het regeerakkoord is opgenomen dat het kabinet zich actief inzet om nog bestaande loonverschillen tussen mannen en vrouwen voor gelijke arbeid weg te nemen⁴³. Zo faciliteerde de overheid tot voor kort de website www.loonwijzer.nl (zie kader) en maakte ze de *Quickscan* van het College voor de Rechten van de Mens mogelijk, evenals de organisatie van de *Gelijk Loon Dagen* en het onderzoek in de ziekenhuissector door het College.

Loonwijzer

De *Loonwijzer*, samenwerkingsproduct van onder meer vakbonden en werkgeversorganisaties, bevat een aantal onderdelen die voor gelijke beloning interessant zijn, zoals een *Gelijk Loon Test* voor werknemers en werkgevers en een salarischek waarmee werknemers kunnen nagaan of hun salaris overeenkomt met dat van andere werknemers met eenzelfde functie.

Voor *ondernemingsraden* is op de site een stappenplan opgenomen waarmee onterechte beloningsverschillen in de organisatie zijn op te sporen; werkgevers kunnen met een snelle *Gelijk Loon Test* zien of ze gelijk belonen en met een instrument voor seksneutrale functiewaardering hun functiewaarderingssysteem toetsen.

Verder is ook de checklist *Je verdiende loon!* van de Stichting van de Arbeid opgenomen. Daarmee kunnen werknemers, maar ook individuele werkgevers zien waarop ze moe-

43 Zie de brief aan de Tweede Kamer van staatssecretaris Jetta Klijnsma van SZW, d.d. 20 december 2013, betreffende haar reactie op het Nationaal Salaris onderzoek inzake beloningsverschillen.

ten letten als het gaat om gelijke beloning. Werknemers kunnen op de site ook tips vinden voor salarisonderhandelingen⁹.

a. "De website www.gelijkloon.nl is powered by FNV, CGB, CNV, Vakcentrale voor Professionals (VcP), Ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid, MKB, NVP, NVW, VNG, VNO-NCW en de Stichting Loonwijzer." Zie www.gelijkloon.nl.

Voorstellen voor nog te ontwikkelen acties

In het verlengde van de lopende initiatieven zijn de volgende vervolgacties aan te bevelen:

- Werkgeversorganisaties en vakbonden brengen de vele mogelijkheden van de *Loonwijzer* nog eens extra onder de aandacht brengen van hun achterban.
- Vakbonden ontwikkelen speciale salarisonderhandelingscursussen voor vrouwen: voor het gesprek bij aanvang van de baan en de gesprekken tijdens het dienstverband.
- Werkgevers van wie individuele werknemers klagen over onterechte beloningsverschillen gebruiken de door het College ontwikkelde *Quickscan* om te onderzoeken of mogelijk van ongelijke beloning in de organisatie sprake is en zo ja, nodigen vervolgens het College uit een nader onderzoek in te stellen en een oordeel uit te spreken.
- Ondernemingsraden van organisaties waarin klachten over onterechte beloningsverschillen worden geuit, sporen met het bovengenoemde stappenplan beloningsverschillen op en dringen zo nodig aan op het inzetten van de *Quickscan* en eventuele vervolgacties.
- De Inspectie SZW vervult een rol bij het tegengaan van loondiscriminatie door bij de reguliere inspectie van bedrijven ook te controleren op het beloningsbeleid. Met de *Quickscan* kan de Inspectie al in korte tijd een eerste indruk krijgen van de beloningsstructuur.
- Een jaarlijkse vaste dag van de gelijke beloning (*Equal Pay Day*), waarop een award wordt uitgereikt aan bedrijven en organisaties die mannen en vrouwen gelijk belonen voor gelijk werk. De laatste *Gelijk Loon Dag* was in 2011.
- Werkgeversorganisaties en vakbonden moedigen hun achterban aan tot grotere transparantie over het beloningsbeleid.

4.6 Ouderen

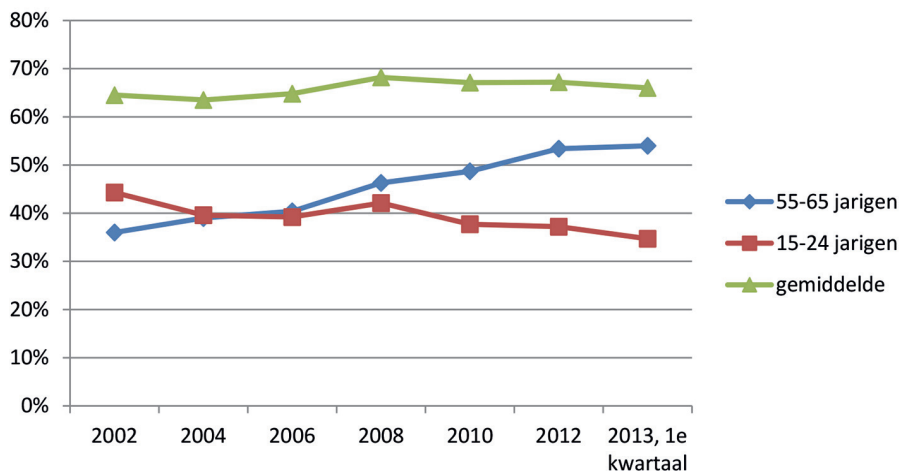
4.6.1 Arbeidsparticipatie

Figuur 4.4 geeft inzicht in de bruto arbeidsparticipatie van mannen en vrouwen van 55 tot 65 jaar. De stijging van de arbeidsparticipatie is in belangrijke mate te verklaren uit de instroom van jongere generaties vrouwen, die steeds vaker werken.

Ook stromen in de jongere generaties steeds minder mannen uit vanwege arbeidsongeschiktheid en neemt het aandeel vrouwen dat voortijdig stopt met werken zonder daarna een uitkering te ontvangen af met de generaties⁴⁴.

Uit cijfers van het CBS blijkt dat werkloosheid onder 45- tot 65-jarigen is opgelopen van 93.000 in de tweede helft van 2008 tot 173.000 in het derde kwartaal van 2012. Deze stijging van de werkloosheid onder ouderen zet zich door in 2013. De kans om weer aan het werk te komen is relatief klein. Van de werklozen van 55 jaar heeft gemiddeld genomen 45 procent binnen 12 maanden een baan gevonden; bij werklozen van 60 jaar is dit gedaald tot 20 procent.

Figuur 4.4 Bruto arbeidsparticipatie mannen en vrouwen van 55 tot 65 jaar, tussen 1970 en 2013.



Bron: CBS Statline 2014.

4.6.2 Rol van beeldvorming, stereotypering en discriminatie

Relatief veel oordelen van het College

Het aandeel oordelen van verboden onderscheid door het College voor de Rechten van de Mens op de grond 'leeftijd' is relatief hoog. In 2013 is van alle oordelen van verboden onderscheid op het terrein van de arbeid (78) in 24 gevallen geoordeeld dat sprake was van verboden onderscheid op grond van leeftijd. Het merendeel daarvan (15 oordelen) had betrekking op de fase van werving en selectie.

44 CBS(2013) *Sociaal-economische trends*, nr. 4 (oktober), www.cbs.nl.

Ervaren discriminatie

Deze gegevens van het College corresponderen met ervaringen uit onderzoek van onder meer het SCP⁴⁵. Volgens dat onderzoek ervaren ouderen discriminatie bij het zoeken naar werk; het meest in de leeftijdsgroep 55-64 jaar (37 procent) en in mindere mate in de categorie 45-54 jaar (ruim 25 procent). Over discriminatie die wordt ervaren op de werkvloer en bij de arbeidsvoorwaarden zijn weinig gegevens voorhanden.

Perceptie en stereotiepe beelden

Uit onderzoek van SEO blijkt dat oudere sollicitanten aanmerkelijk minder kans maken op het vervullen van een vacature dan jongere sollicitanten, ook bij gelijke geschiktheid⁴⁶. Dit onderzoek laat echter ook zien dat het juiste opleidingsniveau en de aanwezigheid van relevante werkervaring het effect van leeftijd grotendeels kunnen compenseren.

Percepties die werkgevers van oudere werknemers hebben, zouden hun aannamebeleid kunnen beïnvloeden. In het SEO-onderzoek is gevraagd naar percepties van werkgevers over oudere werknemers. Uit de antwoorden komt naar voren dat werkgevers positief zijn over de ‘zachtere’ vaardigheden van ouderen, zoals inzet en klantgerichtheid. Negatiever zijn ze over de creativiteit en flexibiliteit van oudere werknemers. Ook zeggen werkgevers de looneisen van ouderen (te) hoog te vinden, terwijl volgens hen de productiviteit van ouderen niet hoger is. Over het ziekte- en arbeidsongeschiktheidsrisico zijn de werkgevers relatief positief. Onderzoek naar prestaties van oudere werknemers laat overigens geen eenduidige conclusies toe.

Het bestaan van stereotiepe opvattingen over ouderen kan werken als een selffulfilling prophecy: de angst om het vooroordeel over de eigen groep te bevestigen, kan bij oudere werknemers leiden tot stress en mindere prestaties en bevestigt daarmee ongewild het stereotype⁴⁷. De negatieve stereotypering van oud zijn in het algemeen en oudere werknemers in het bijzonder heeft grote maatschappelijke gevolgen.

4.6.3 Oplossingsrichtingen

Voorlichting, bewustwording, educatie, training

Gezien de grote rol die beeldvorming en perceptie speelt, liggen oplossingsrichtingen voor de hand die besproken zijn in hoofdstuk 3 en die voor alle groepen van wezenlijk belang zijn om discriminatie te voorkomen en te bestrijden.

45 SCP (2014) *Ervaren discriminatie in Nederland*.

46 SEO (2012) *Wat maakt oudere werknemers aantrekkelijk?*

47 Otten, S. (2014) Ouderen vinden zichzelf helaas ook ziek, conservatief en incompetent, *Sociale Vraagstukken* 20 januari 2014.

Sociale partners nemen gerichte maatregelen voor ouderen

In het licht van de vergrijzing achten kabinet en sociale partners een verdere toename van de arbeidsparticipatie van ouderen wenselijk. Dit vraagt om een normalisering van de arbeidsmarkt voor ouderen. Sociale partners zijn in de *Beleidsagenda 2020* van de Stichting van de Arbeid overeengekomen dat er rond 2020 geen verschil meer mag bestaan in de arbeidsparticipatie van 55-minners en 55-plussers.

Ook het *Sociaal Akkoord* bevat afspraken over verhoging van de arbeidsparticipatie van ouderen. Kabinet en sociale partners trekken gezamenlijk op om ouderen, indien nodig, te activeren en te ondersteunen bij het vinden van nieuw werk.

4.7 Arbeidsduur en tijdelijk contract

De raad vraagt ten slotte aandacht voor situaties van verboden onderscheid op grond van arbeidsduur/ duur van het arbeidscontract. Anders dan bij de groepen die in de vorige paragrafen centraal stonden, is hier geen sprake van (mogelijke) discriminatie op grond van *persoonskenmerken*. Met deze kanttekening merkt de raad het volgende op.

Onderscheid naar arbeidsduur en tijdelijk contract verboden

Onderscheid naar arbeidsduur (deeltijd) dan wel naar de duur van het arbeidscontract (vast/tijdelijk) is bij wet verboden⁴⁸. Deze vormen van verboden indirect onderscheid zijn uitgewerkt in de artikelen 648 en 649 van boek 7 van het Burgerlijk Wetboek⁴⁹.

Kort gezegd betekenen deze bepalingen dat de werkgever:

- werknemers die in deeltijd werken, bij het aangaan, tijdens de duur of bij de opzegging van de arbeidsovereenkomst niet anders (ongunstiger) mag behandelen dan werknemers die full-time werken (artikel 7:648 BW);
- werknemers die een tijdelijk contract hebben niet mag laten werken onder andere (ongunstigere) arbeidsvoorwaarden dan werknemers met een vast contract (artikel 7:649 BW).

Omvang verboden onderscheid arbeidsduur/ tijdelijk contract

Volgens cijfers van het College is in 2012 in 10 gevallen het oordeel uitgesproken dat sprake was van verboden onderscheid op grond van arbeidsduur (deeltijd). Een voor-

⁴⁸ Wet onderscheid arbeidsduur (WOA) en Wet onderscheid bepaalde en onbepaalde tijd (WOBOT).

⁴⁹ Deze wettelijke regeling is een uitvloeisel van arbeidsrechtelijke EU-richtlijnen die een verbod inhouden van discriminatie op grond van deeltijdwerk, tijdelijk werk en uitzendarbeid.

beeld hiervan is dat medewerkers in de supermarkt alleen avondtoeslagen kregen indien zij meer dan 12 uur per week werkten. De Commissie Gelijke Behandeling oordeelde dat ook medewerkers met een contract van minder dan 12 uur per week recht hebben op toeslagen voor het werken op avonden, omdat zij gelijksoortige arbeid verrichten en dus hetzelfde behandeld moeten worden als werknemers die meer dan 12 uur per week werken⁵⁰.

In 2012 was geen enkel oordeel van verboden onderscheid gegrond op het tijdelijke karakter van de arbeidsovereenkomst.

Omvang verboden onderscheid arbeidsduur/ tijdelijk contract

Volgens cijfers van het College is in 2013 in 4 gevallen het oordeel uitgesproken dat sprake was van verboden onderscheid op grond van arbeidsduur (deeltijd). In 2013 was geen enkel oordeel van verboden onderscheid gegrond op het tijdelijke karakter van de arbeidsovereenkomst.

Noodzaak goede voorlichting en betere toegankelijkheid wettelijke regelingen

Arbeidsorganisaties en werknemers in deze groepen zijn vooral gebaat bij goede voorlichting over wettelijke rechten en verplichtingen op basis van deze regelingen. Ook (toen nog) de Commissie gelijke behandeling heeft na evaluatie van deze regelingen aanbevolen daar meer bekendheid aan te geven. Dit is een taak voor de overheid en voor het College voor de Rechten van de Mens.

Daarnaast zouden de regelingen veel beter toegankelijk moeten worden gemaakt. Het kabinet is reeds voornemens de artikelen 7:646 en 7:647 van het BW in de Algemene wet gelijke behandeling (AWGB) te integreren, met het doel de toegankelijkheid van de gelijkebehandelingswetgeving te verbeteren⁵¹.

Ook sociale partners kunnen op centraal en decentraal niveau bijdragen aan voorlichting over deze regelingen en bewustmaking dat onderscheid op deze gronden verboden is. Op ondernemingsniveau kunnen werkgevers en werknemers ieder voor zich en gezamenlijk kennisnemen van deze wettelijke regelingen en de informatie daarover. De OR kan hierbij een stimulerende en voorlichtende rol spelen. Grotere bekendheid, inzichtelijkheid en toegankelijkheid van deze regeling kunnen bijdragen aan de mogelijkheid voor werkenden om bij ervaren onderscheid daarvan melding te

⁵⁰ Bron: <https://mensenrechten.nl/publicaties/oordelen/2012-134>.

⁵¹ Volgens het kabinetsvoornemen zullen ook de Wet gelijke behandeling van mannen en vrouwen (Wgbm/v), de Wet gelijke behandeling gehandicapten en chronische zieken (Wgbh/cz) en de Wet gelijke beloning (Wgbl) daarin een plaats krijgen. Zie de brief d.d. 2 december 2013 van de minister van BZK aan de Tweede Kamer.

doen en aan de mogelijkheid voor werkgevers zich daarvan bewust te zijn en mogelijke discriminatie te voorkomen.

4.8 Samenvattende conclusies en aanbevelingen

In dit hoofdstuk is de raad ingegaan op een aantal specifieke groepen en enkele specifieke gronden van discriminatie, naar aanleiding van vragen daarover in de adviesaanvraag.

Gemeenschappelijke problematiek vraagt generieke aanpak

Op grond daarvan trekt de raad de conclusie dat er duidelijke overeenkomsten zijn in de problematiek die speelt bij deze groepen. Een evidente rode draad die bij alle groepen en gronden speelt, is de relatieve onduidelijkheid over (uitingsvormen van) discriminatie en de grote onbekendheid van de gevolgen van (onbewuste) vooroordelen, stereotypering en mindbugs op het ontstaan van veelal onbedoeld discriminatoir gedrag. De in hoofdstuk 3 bepleite generieke aanpak zal ook voor deze groepen effect hebben.

Tegen die achtergrond acht de raad het ook van belang dat er meer oog komt voor uitwisseling en het leren van goede voorbeelden. Benaderingen die zijn ontwikkeld voor de ene groep, kunnen – wellicht met wat aanpassingen – bruikbaar zijn voor andere groepen. Het wiel hoeft niet telkens opnieuw uitgevonden te worden. Werkgevers en werknemers kunnen er veel baat bij hebben als zij kunnen beschikken over centraal verzamelde en op hun effect onderzochte praktijkinitiatieven.

Specifieke aandachtspunten en aanbevelingen niet-westerse allochtonen

Voor *niet-westerse allochtonen* is vooral de toegang tot de arbeidsmarkt een probleem, zeker voor jongeren uit deze groep. Discriminatie is een van de oorzaken hiervan, naast objectieve oorzaken gelegen in opleiding, studiekeuze, ervaring, vaardigheden, netwerk en dergelijke.

Een bijzonder aandachtspunt is de moeilijke bespreekbaarheid van discriminatie op grond van ras. Daardoor zijn de uitingsvormen vaak bedekt en verhuld, waardoor discriminatie nauwelijks te bewijzen is. Essentieel is volgens de raad dat er een brede maatschappelijke erkenning ontstaat dat discriminatie – ondanks alle goede bedoelingen en beleid – toch voor kan komen en dat het bespreekbaar maken ervan de mogelijkheid biedt om passende maatregelen treffen om discriminatie effectief tegen te gaan en te voorkomen. De generieke aanpak die in hoofdstuk 3 is uiteen gezet kan daaraan een belangrijke bijdrage leveren.

Andere oplossingsrichtingen die de raad op grond van zijn verkenning in paragraaf 4.2.3 aanbeveelt:

- meer aandacht voor een betere omgang met culturele verschillen door sollicitatietraining en voorbereiding op de arbeidsmarkt in het onderwijs;
- nader onderzoek naar ‘kleuring’ in testen;
- het stimuleren van netwerken;
- het bevorderen van stage- en werkervaringsplaatsen specifiek voor jongeren uit deze groep (onder het motto ‘bekend maakt bemind’);
- monitoring uitzendbranche mede met oog op effecten in kaart brengen van goede voorbeelden door brancheorganisaties.

Specifieke aandachtspunten en aanbevelingen mensen met beperkingen

Voor *mensen met beperkingen* ligt de thematiek ten dele weer anders. Beeldvorming en stereotypering spelen ook hier een belangrijke rol. Aandachtspunt daarnaast is dat veel meer gekeken moet worden naar mogelijkheden die mensen hebben in plaats van naar hun beperkingen. In het verlengde van het *Sociaal Akkoord* ontplooiën sociale partners tal van activiteiten en initiatieven om de arbeidsmarktpositie van deze groep te versterken. Deze initiatieven worden op de voet gevolgd en gemonitord. De raad juicht dit van harte toe en ziet op dit moment geen aanleiding voor meer specifieke aanbevelingen voor deze groep.

Specifieke aandachtspunten en aanbevelingen lhbt'ers

Binnen de groep lhbt'ers baart vooral de positie van biseksuelen en transgenders zorgen. De raad pleit voor meer onderzoek naar oorzaken en achtergronden hiervan en ondersteunt de initiatieven die het kabinet neemt om de positie van lhbt'ers te verbeteren. Bejegening op de werkvloer is een aandachtspunt dat voor deze groep in het bijzonder een rol speelt. De generieke aanpak zoals bepleit in dit hoofdstuk kan in belangrijke mate bijdragen aan een minder negatieve bejegening. Oplossingsrichtingen ziet de raad daarnaast vooral in de sfeer van het stimuleren van netwerkvorming, aandacht voor de positie van lhbt'ers in cao's en het voeren van een goed diversiteitsbeleid.

Specifieke aandachtspunten en aanbevelingen vrouwen

De raad wijst, in aansluiting op eerdere SER-adviezen, op het grote belang van verhoging van de arbeidsparticipatie en de economische zelfstandigheid van vrouwen. In de context van dit advies spelen drie specifieke aandachtspunten een rol: doorstroming naar de top, zwangerschap en gelijke beloning.

Vergroting van het aandeel *vrouwen in topfuncties* ziet de raad als een gezamenlijke taak van de overheid, van ondernemingen en van vrouwen zelf. Voor de overheid is een belangrijke taak om arbeidsorganisaties te stimuleren zich in te zetten voor de bevordering van emancipatie van vrouwen, hun economische zelfstandigheid en hun arbeidsparticipatie en carrièremogelijkheden. Tot die taak behoort ook het creëren van randvoorwaarden, zo nodig door wetgeving en de monitoring daarvan, zoals nu gebeurt bij de streefcijfers van de Wet bestuur en toezicht.

Een betere doorstroming naar hogere functies kan verder worden gestimuleerd door de generieke aanpak gericht op beeldvorming en bewustwording van stereotiepe beelden. Daarnaast wijst de raad op het tot stand brengen van voorzieningen en afspraken om werk en privé te combineren, het voeren van diversiteitsbeleid op ondernemingsniveau en een betere benutting van de mogelijkheid voor OR'en om invloed te hebben op benoemingsbeleid van commissarissen, krachtens de structuurregeling. Het *Charter Talent naar de Top* is een succesvol voorbeeld, waarbij ondernemingen zich committeren aan zelf opgelegde doelen die transparant worden gemaakt en gemonitord. De aanbevelingen die de Commissie Monitoring Talent naar de Top doet in haar rapportage van 2013 verdienen brede verspreiding.

Om gelijke behandeling van *zwangere vrouwen* en *jonge moeders* te bevorderen beveelt de raad aan meer bekendheid te geven aan rechten en plichten voortvloeiend uit regelgeving rond zwangerschap. Daarnaast is ook voor deze problematiek de generieke aanpak gericht op het doorbreken van stereotiepe beelden een nuttige strategie. De raad onderschrijft de *Handreiking Arbomaatregelen zwangerschap en werk* en vraagt sociale partners deze breed onder de aandacht te brengen van hun achterban.

Op het gebied van *beloningsverschillen* tussen mannen en vrouwen beveelt de raad sociale partners aan om bestaande initiatieven zoals de *Loonwijzer* en de *Quickscan* breed onder de aandacht te brengen van hun achterban. Ook het College heeft hierin een taak. In aanvulling daarop doet de raad de volgende aanbevelingen:

- vakbonden kunnen speciale salarisonderhandelingscursussen voor vrouwen ontwikkelen;
- oproep aan ondernemingsraden om een actievere rol te spelen;
- toepassing van de *Quickscan* door de Inspectie SZW;
- overheid stelt een jaarlijkse vaste dag van de gelijke beloning (*Equal Pay Day*) in, waarop een award wordt uitgereikt aan bedrijven en organisaties die mannen en vrouwen gelijk belonen voor gelijk werk;
- werkgeversorganisaties en vakbonden moedigen hun achterban aan tot grotere transparantie over het beloningsbeleid.

Specifieke aandachtspunten en aanbevelingen ouderen

De raad stelt vast dat het thema 'discriminatie van ouderen op de arbeidsmarkt' vooral betrekking heeft op de fase van sollicitatie/ werving en selectie. Perceptie en stereotiepe beelden over ouderen spelen hierin een belangrijke rol. De generieke aanpak kan een belangrijke bijdrage leveren aan het tegengaan en voorkomen van discriminatie van ouderen. Daarnaast wijst de raad erop dat sociale partners in de *Beleidsagenda 2020* en in het verlengde van het *Sociaal Akkoord* maatregelen nemen gericht op de arbeidsparticipatie van ouderen. Het is belangrijk zicht te houden op de effecten hiervan.

Specifieke aandachtspunten en aanbeveling arbeidsduur / tijdelijk contract

Goede voorlichting en betere toegankelijkheid van de wettelijke regeling kunnen bijdragen aan een meer gelijke behandeling op grond van arbeidsduur. Goede voorlichting is een taak van overheid en College voor de Rechten van de Mens. Daarnaast kunnen ook sociale partners en OR'en daaraan bijdragen. De raad juicht toe dat het kabinet voornemens is de toegankelijkheid van de wettelijke regeling te verbeteren.

Den Haag, 25 april 2014

ir. W. Draijer
voorzitter

dr. V.C.M. Timmerhuis
algemeen secretaris

