



HOE VOORKOM JE DISCRIMINATIE OP DE ARBEIDSMARKT?

Een stappenplan in drie fasen voor gemeenten

De rol van gemeenten bij de aanpak van arbeidsmarktdiscriminatie is door de VNG beschreven in de handleiding 'Op weg naar een discriminatievrije arbeidsmarkt'. Hierin komen de verschillende taken en rollen van de gemeente aan de orde bij de aanpak van arbeidsmarktdiscriminatie. De vraag is: waar begin je als gemeente? In dit stappenplan beschrijven we de verschillende stappen die je als gemeente kunt zetten.



DE BASIS OP ORDE (NIVEAU 1)

In de aanpak van arbeidsmarktdiscriminatie is het noodzakelijk dat de gemeente de volgende stappen zet:

1. Zet een stevige sociale norm neer tegen discriminatie

Bekend uit onderzoeken is dat mensen vaak discrimineren omdat anderen dat ook doen. Belangrijk is dus dat werkgevers de indruk krijgen dat discriminatie in de gemeente sterk wordt afgekeurd en een aanpak van discriminatie de norm is. Hoe kun je dat doen? Bijvoorbeeld door:

- zelf het goede voorbeeld te geven als gemeente (zie punt 2).
- te communiceren dat discriminatie op de arbeidsmarkt verboden is en niet door de beugel kan. Herhaal deze boodschap regelmatig.
- aandacht te besteden aan de nieuwe wet die er aan komt die werkgevers verplicht stelt om discriminatie te voorkomen in werving en selectie en op de werkvloer. Hierop wordt ook gecontroleerd door de Inspectie van SZW.
- slachtoffers te ondersteunen bij het indienen van klachten (dit valt onder de wettelijke verplichting rond klachten over discriminatie) en duidelijk te communiceren aan inwoners hoe en waar je een klacht kunt indienen.
- werkgevers te ondersteunen in de aanpak van arbeidsmarktdiscriminatie (zie punt 3).
- goede voorbeelden te benadrukken van werkgevers die werk maken van de aanpak van arbeidsmarktdiscriminatie (zie punt 4).

2. Geef zelf het goede voorbeeld (gemeente als werkgever)

De gemeente is zelf ook werkgever, dus de gemeente kan een voorbeeldfunctie hierin vervullen. Wanneer de gemeente zelf géén werk maakt van de aanpak van discriminatie, geeft dit het signaal af aan de andere werkgevers in de gemeente dat het thema niet belangrijk is. In dat geval zullen andere activiteiten gericht op werkgevers en het voorkomen van arbeidsmarktdiscriminatie in de gemeente, naar verwachting weinig impact hebben.

Belangrijk is dus om juist als gemeente een werkgever te zijn met een stevig plan om discriminatie in zowel werving en selectie als op de werkvloer te voorkomen. Zie hier tips voor de gemeente als werkgever om diversiteitsbeleid te ontwikkelen. Daarnaast zijn de tips die voor andere werkgevers beschikbaar, ook te gebruiken als gemeente.



3. Ondersteun werkgevers met een 'evidence-based' aanpak

Voor veel werkgevers is nog niet bekend dat (1) arbeidsmarktdiscriminatie niet alleen bewust gebeurt maar ook onbewust en (2) hoe je een effectieve aanpak ontwikkelt om discriminatie te voorkomen. Als gemeente kun je er voor zorgen dat de werkgevers in jouw gemeenten deze kennis krijgen en ondersteund worden in hun aanpak van discriminatie.

Tips hierbij:

- **Bouw een netwerk van werkgevers.** Een antidiscriminatiebureau of andere organisatie kan dit organiseren en zorgen voor informatiebijeenkomsten voor werkgevers. Op deze bijeenkomsten kunnen werkgevers tips en voorbeelden uitwisselen. Belangrijk is om dit netwerk vervolgens veel bekendheid te geven en te zorgen dat veel werkgevers zich aansluiten.
- **Maak duidelijk welke kennis 'evidence-based' is:** er gaat veel informatie rond over het thema dus goed is om duidelijk te maken wat nu precies wel werkt en wat niet. Zo werkt alleen een bewustwordingscursus voor medewerkers niet (dit werkt alleen in combinatie met andere maatregelen). Maar 'objectief werven en selecteren' is wel een bewezen methode om discriminatie te verminderen in werving en selectie. In dit artikel staat het [overzicht](#) voor werkgevers over wat werkt.
- **Verspreid de folder voor het MKB:** discriminatie aanpakken is voor het MKB niet altijd makkelijk omdat zij niet lang niet altijd over een HR-afdeling beschikken. Maak daarom een overzicht van alle MKB-organisaties in uw gemeente en deel deze folder met hen. Om het goed te laten landen is een bijeenkomst hierbij aan te raden en herhaling hiervan.
- **Zorg dat werkgevers op maat advies kunnen ontvangen bij het ontwikkelen van hun aanpak:** dat kan bijvoorbeeld door [Diversiteit in Bedrijf](#) hiervoor te vragen en/of een eigen ondersteuningsbureau op te richten in de gemeente waar werkgevers terecht kunnen voor advies over hoe zij discriminatie voorkomen en/of diversiteit bevorderen in hun organisatie.

4. Licht de goede voorbeelden uit

Als gemeente kun je op verschillende manieren de werkgevers die al werk maken van de aanpak van discriminatie in het zonnetje zetten. Bijvoorbeeld door:

- **een prijs in het leven te roepen voor werkgevers die werk maken van de aanpak van discriminatie.** In de beoordeling van wie de prijs krijgt is dan belangrijk om de 'evidence-based' kennis mee te nemen.
- **werkgevers vragen om een intentieverklaring om zich in te spannen tegen arbeidsmarktdiscriminatie daar veel publiciteit aan geven.** Denk bijvoorbeeld aan de [Charter diversiteit](#) en de [Alliantie culturele diversiteit](#) aan de top; hierbij kan makkelijk worden aangesloten.

In dit stappenplan ligt de focus op preventie. De gemeente heeft echter ook een rol als het gaat om het aanpakken van arbeidsmarktdiscriminatie wanneer deze wordt gesignaleerd. Lees hier meer over in de VNG publicatie ['Op weg naar een discriminatievrije arbeidsmarkt'](#)



AANBEVOLEN AANPAK (NIVEAU 2)

Om echt werk te maken van de aanpak van arbeidsmarktdiscriminatie, raden we gemeenten aan om als gemeente behalve de bovenstaande stappen daarnaast óók de volgende stappen te zetten:

5. Stimuleer werkgevers om verantwoording af te leggen

Een gemeente kan werkgevers stimuleren om vrijwillig verantwoording af te laten leggen over hun werving en selectie en doorstroom in de organisatie. Dat betekent dat de organisatie om de zoveel tijd wordt gecontroleerd en moet kunnen aantonen aan een onafhankelijke organisatie dat hun processen voor werving en selectie en doorstroom eerlijk verlopen. Een werkgever moet dan dus kunnen laten zien dat er niet is gekozen voor een bepaalde kandidaat vanwege de 'klik' of omdat deze al in het netwerk zat van de organisatie, maar dat alle kandidaten op een zelfde manier zijn beoordeeld en dat de kandidaat die de baan heeft gekregen aantoonbaar de beste competenties had voor de functie.

6. Beloon de bedrijven die verantwoording afleggen

Wanneer bedrijven regelmatig verantwoording afleggen aan een onafhankelijke organisatie over hun werving en selectie, zou er een mogelijkheid moeten zijn om die bedrijven daarvoor te belonen: dit wordt ook wel 'naming & faming' genoemd. Dit kan ervoor zorgen dat werkgevers meer gemotiveerd worden. In de praktijk zou dit kunnen betekenen dat een reeks bedrijven (bijvoorbeeld in dezelfde regio of in een zelfde sector) zich committeert aan verantwoording afleggen aan een onafhankelijke organisatie over hun werving en selectieprocedures. En daarnaast dat deze onafhankelijke organisatie die bedrijven beloont door bijvoorbeeld een keurmerk en/of goede publiciteit wanneer zij konden aantonen in hun verantwoording dat zij eerlijke werving en selectieprocedures hanteren. Op deze manier ontstaat er een nieuwe sociale norm in de regio of in de sector. Lees hier meer over ['naming & faming'](#).



EEN TOP AANPAK (NIVEAU 3)

Wil je als gemeente echt een stevige aanpak ontwikkelen tegen arbeidsmarkt-discriminatie? Dan raden we aan ook onderstaande stappen te zetten.

7. Werk alleen samen met bedrijven die het goed doen

Een gemeente is een organisatie die ook veel diensten en producten inkoop. Bij de inkoop zou er voor worden gekozen om alleen samen te werken met deze organisaties die kunnen laten zien een stevige aanpak te hebben om discriminatie te voorkomen en hierover bereid zijn om verantwoording af te leggen.

8. Zorg voor een onafhankelijke organisatie die kan 'namen & shamen'

Belangenorganisaties, ngo's en consumenten kunnen druk uitoefenen op bedrijven wanneer blijkt dat zij weinig inzet tonen ten aanzien van het voorkomen van discriminatie in hun eigen organisatie. 'Naming and shaming' kan werken omdat bedrijven graag hun 'goede naam' graag willen behouden en dus als reactie op 'naming & shaming' komt een deel van de bedrijven in actie en gaat extra werk maken van de aanpak van arbeidsmarkt-discriminatie. Echter dit werkt meestal alleen bij bedrijven die afhankelijk zijn van hun (merk)naam en minder goed bij bedrijven die niet bekend zijn bij consumenten. Voor gemeenten zelf is 'naming & shaming' juridisch lastig maar mogelijkheden kunnen wel verkend worden om andere onafhankelijke organisaties financieel te ondersteunen zodat zij deze taak op zich kunnen nemen.

Discriminatie is onterecht verschil tussen mensen maken op grond van bepaalde kenmerken die er niet toe doen in een situatie, bijvoorbeeld op grond van afkomst, religie, huidskleur of sekse. Discriminatie wil je dus voorkomen als gemeente. Maar daarnaast wil je mogelijk extra ondersteuning bieden aan groepen mensen die in een lastige positie zitten en moeilijk de arbeidsmarkt op te komen. Denk aan statushouders. Dit noemen we het bevorderen van arbeidsparticipatie.

Lees daar meer over in dit [dossier](#).



Colofon

Auteurs: Hanneke Felten en Mellouki Cadat-Lampe
Financier: Ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid
Ontwerp: Suggestie & Illusie
Uitgave: Kennisplatform Integratie & Samenleving
P/a Kromme Nieuwegracht 6, 3512 HG Utrecht, T (030) 230 3260

De publicatie kan gedownload worden via de website van het Kennisplatform Integratie & Samenleving:
www.kis.nl.

© Kennisplatform Integratie & Samenleving, Utrecht 2021.

Het auteursrecht van deze publicatie berust bij Movisie. Gedeeltelijke overname van teksten is toegestaan, mits daarbij de bron wordt vermeld.

The copyright of this publication rests with Movisie. Partial reproduction of the text is allowed, on condition that the source is mentioned

Kennisplatform Integratie & Samenleving

Kennisplatform Integratie & Samenleving doet onderzoek, adviseert en biedt praktische tips en instrumenten over vraagstukken rond integratie, migratie en diversiteit. Daarnaast staat het platform open voor vragen, signalen en meningen en formuleert daar naar beste vermogen een antwoord op.

Deze kennisuitwisseling is bedoeld om een fundamentele bijdrage te leveren aan een pluriforme en stabiele samenleving. Blijf op de hoogte van alle projecten, vragen en antwoorden en andere kennisuitwisseling via www.kis.nl, de nieuwsbrief, Twitter en LinkedIn.

Kennisplatform Integratie & Samenleving is een programma van het Verwey-Jonker Instituut en Movisie

T 030 230 32 60

E info@kis.nl

I www.kis.nl