



KENNISPLATFORM

Etnische, culturele en religieuze diversiteit

Versie: 9 november 2015

Stichting van de Arbeid

Bezuidenhoutseweg 60

Postbus 90405

2509 LK Den Haag

tel. 070 – 3 499 576

Inhoudsopgave

1.	INLEIDING	3
2.	DIMENSIE ETNISCHE, CULTURELE EN RELIGIEUZE DIVERSITEIT	4
3.	FEITEN EN CIJFERS	5
	3.1 Begripsbepaling en afbakening.....	5
	3.2 Opleiding.....	6
	3.3 Werkgelegenheid.....	7
4.	KNELPUNTEN MET BETREKKING TOT INSTROOM	8
	4.1 WERVING	8
	4.1.1 Wervingskanalen.....	8
	4.2 SELECTIE.....	9
	4.2.1 Arbeidsmarktvaardigheden en soft skills.....	9
	4.2.2 Cv en diploma's.....	10
	4.2.3 Negatieve beeldvorming/ stereotypering	10
	4.2.4 'Kleuring' in psychologische tests	11
5.	DE ROL VAN HRM BIJ WERVING EN SELECTIE	12
6.	DE ROL VAN DE OR BIJ WERVING EN SELECTIE	13
7.	BELEID VAN DE SOCIALE PARTNERS EN DE OVERHEID.....	14
	7.1 Sociale partners	14
	7.2 Overheid	14
	Bijlage 1: Werkloze beroepsbevolking, kerncijfers CBS naar geslacht en herkomst.....	15
	Bijlage 2: Aanbevelingen Stichting van de Arbeid die betrekking hebben op diversiteitsbeleid.....	16
	Bijlage 3: NVP Sollicitatiecode	17

1. INLEIDING

De werkgevers- en werknemersorganisaties verenigd in de Stichting van de Arbeid en de Raad voor het Overheidspersoneelsbeleid willen met het project *Diversiteit in bedrijf* een stimulans bieden aan diversiteit op de werkvloer en een inclusief bedrijfsklimaat. Een doeltreffend diversiteitsbeleid heeft de businesscase als insteek en legt de focus op de individuele identiteiten, kwaliteiten en behoeften van de werknemer. Het gaat immers om een open organisatiecultuur waar verschillen gewaardeerd en benut worden.

Binnen ondernemingen en organisaties bestaat een groeiende behoefte aan kennis over hoe men effectief een inclusieve werksfeer op alle niveaus kan realiseren. *Diversiteit in bedrijf* bundelt en etaleert deze kennis door middel van het kennisplatform en reikt dit bedrijven en organisaties aan via individuele adviezen, de website en de netwerkbijeenkomsten van het Charter Diversiteit.

Ten bate van het kennisplatform stelt *Diversiteit in bedrijf* vijf kenniskringen samen, één per dimensie: etnische, culturele en religieuze diversiteit, arbeidsbeperkingen en chronische ziekten, LHBTI, gender en leeftijd. De kenniskringen bestaan uit maatschappelijke organisaties en kennisinstututen die zich begeven op het raakvlak van arbeid en een van de dimensies. Hierdoor is kennisdeling mogelijk en wordt het kennisplatform gevoed.

Jaarlijks komt iedere kenniskring één à twee keer per jaar bijeen. Tijdens de bijeenkomsten richten de deelnemers zich specifiek op één dimensie, delen zij kennis en ervaringen en bespreken zij hoe meer diversiteit en inclusie op de werkvloer te bevorderen. Doel is actuele *good practices* te verzamelen, te delen en te verspreiden, en kennis en contacten te vergaren ten behoeve van bedrijven en organisaties die willen investeren in diversiteit en inclusie. Ook buiten de bijeenkomsten doet *Diversiteit in bedrijf* een beroep op de kennis en kundigheid van de leden van de kenniskringen.

Kennisdeling vindt plaats:

- o middels een notitie die per dimensie op basis van de inbreng in de kenniskringen wordt geschreven. De notitie wordt voortdurend geactualiseerd. De meest actuele versie staat op www.diversiteitinbedrijf.nl.
- o tijdens de netwerkbijeenkomst voor (potentiële) ondertekenaars van het Charter Diversiteit.
- o als de ondertekenaar van het Charter Diversiteit ten behoeve van zijn activiteiten door *Diversiteit in bedrijf* in contact gebracht wordt met de leden van de kenniskring, uiteraard alleen als de ondertekenaar daar prijs op stelt en er behoefte aan heeft.
- o via de digitale nieuwsbrief.

2. DIMENSIE ETNISCHE, CULTURELE EN RELIGIEUZE DIVERSITEIT

Het Charter Diversiteit is momenteel ondertekend door 23 private en publieke organisaties. Dertien ondertekenaars hebben in hun plan van aanpak aangegeven zich te willen richten op de bevordering van culturele diversiteit binnen hun organisaties. Op basis van een analyse van de knelpunten die de organisaties noemden, werd het thema vastgesteld van de eerste bijeenkomst (dinsdag 29 september 2015) van de kenniskring etnische, culturele en religieuze diversiteit als volgt vastgesteld: “het bevorderen van de instroom van niet-westerse allochtone medewerkers in bedrijven en organisaties door de gehanteerde wervingskanalen en selectiecriteria onder de loep te nemen.”

Het Charter Diversiteit richt zich op vijf dimensies: etnische, culturele en religieuze diversiteit, arbeidsbeperkingen en chronische ziekten, LHBTI, gender en leeftijd. Meer dan de helft van de ondertekenaars van het Charter Diversiteit wil zich inzetten op meerdere dimensies.

Uitdagingen en mogelijkheden rond dit thema en praktische tips die bedrijven en organisaties kunnen helpen bij het voeren van een effectief diversiteitsbeleid, werden verzameld.

3. FEITEN EN CIJFERS

Het gelijkheidsbeginsel staat in Nederland in artikel 1 van de Grondwet: *“Allen die zich in Nederland bevinden, worden in gelijke gevallen gelijk behandeld. Discriminatie wegens godsdienst, levensovertuiging, politieke gezindheid, ras, geslacht of op welke grond dan ook, is niet toegestaan.”*

Artikel 1 verbiedt discriminatie en stelt dat iedereen in Nederland, in gelijke gevallen, gelijk moet worden behandeld. Toch is de arbeidsmarktpositie van minderheden in het bedrijfsleven lang niet zoals de ideale businesscase voorschrijft. Discriminatie is aanwezig in de maatschappij, ook op de arbeidsmarkt.¹

Antidiscriminatiebureaus ervaren vaak in eerste instantie weerstand bij bedrijven als zij hen aanspreken op discriminatie. Belangrijk is een oplossing niet te zoeken in sancties. Vaak is men zich niet bewust van de discriminatie maar desalniettemin wel graag bereid samen naar een oplossing te zoeken.

Bedrijven en organisaties beseffen in toenemende mate dat diversiteit kan leiden tot meer creativiteit, innovatie en nieuwe afzetmarkten. Diversiteitsbeleid dient dus niet alleen een maatschappelijk belang maar ook het bedrijfsbelang.

Recent onderzoek laat echter zien dat de economische crisis en de flexibilisering van arbeidsrelaties mogelijk ertoe hebben geleid dat werkgevers minder aandacht te besteden aan diversiteitsbeleid. Uit een vergelijking van het SCP tussen metingen in 2011 en 2013 blijkt dat de prioriteit van werkgevers voor het aantrekken van niet-westerse migranten² is gedaald van 12 procent naar 9 procent. Het aandeel niet-westerse migranten in leidinggevende posities is evenmin gestegen.³ Eerder stelde het CBS al vast dat het werkloosheidscijfer onder niet-westerse allochtonen van de tweede generatie twee tot drie keer zo hoog is als onder autochtonen.⁴

Investeren in inclusie en diversiteit kan veel toevoegen aan de resultaten van een bedrijf of organisatie. Je kunt het ook anders bekijken: wat gaat het kosten als je als bedrijf niet in diversiteit en inclusie investeert?

Om meer inzicht te verkrijgen in de arbeidsmarktsituatie van niet-westerse allochtonen volgen hieronder de feiten en cijfers betreffende de arbeidsparticipatie van deze groep.

3.1 Begripsbepaling en afbakening

In dit document wordt verwezen naar diverse onderzoeken waarin soms verschillende terminologie wordt gehanteerd ter aanduiding van een groep Nederlanders met een andere, niet-westerse, etnische afkomst dan de Nederlandse. Ten behoeve van de coherentie en duidelijkheid gaan wij bij verwijzingen naar deze groep uit van de definitie zoals deze door het CBS wordt gehanteerd namelijk: *“een niet-westerse allochtoon is iemand van wie ten minste één ouder in een niet-westers land is geboren (m.u.v. Japan en Indonesië), ook al is de persoon zelf geboren en getogen in Nederland”*.

¹ Panteia (2015) ‘Discriminatie in de werving en selectiefase’; SCP (2015) ‘Op afkomst afgewezen’.

² Het SCP definieert een niet-westerse migrant als iemand die niet in Nederland maar in een niet-westers land geboren is of van wie een of beide ouders in een niet-westers land geboren zijn.

³ SCP-publicatie ‘Vraag naar arbeid 2015’.

⁴ < [Pagina 5 van 17](http://www.volkskrant.nl/economie/beter-opgeleide-allochtoon-vindt-sneller-een-baan~a3936546/>.”</p></div><div data-bbox=)

3.2 Opleiding

Onderwijs speelt een belangrijke rol bij de toeleiding naar de arbeidsmarkt en helpt gelijke kansen te creëren. De SER heeft diverse adviezen en aanbevelingen gedaan om langs dit pad de arbeidsmarktpositie van niet-westerse allochtone jongeren te verbeteren.⁵ Jongeren kunnen in het onderwijs beter worden voorbereid op de arbeidsmarkt. Hierbij spelen leraren een belangrijke rol door leerlingen bijvoorbeeld te attenderen op problemen waar zij mogelijk tegenaan zullen lopen in de praktijk.

Jongeren zonder een startkwalificatie zijn bijna twee keer zo vaak werkloos als jongeren met een startkwalificatie.⁶ De meeste vroegtijdige schoolverlaters (VSV'ers) zijn autochtone Nederlanders. Relatief gezien is het aantal VSV'ers onder niet-westerse allochtonen twee keer zo hoog.

CBS-cijfers met betrekking tot de herkomstgroepering van onder anderen WO-gediplomeerden laten zien dat 14 procent van de WO-afgestudeerden in 2013-2014 van niet-westerse afkomst is. Maar ook hoogopgeleide en hooggekwalificeerde allochtonen krijgen moeilijker een baan in Nederland dan autochtone afgestudeerden. Opvallend in deze data is dat, hoewel minder autochtonen doorstromen naar de Master, het aantal niet-westerse allochtonen dat een Masterdiploma behaalt hoger is.

Veel niet-westerse studenten willen van het MBO doorstromen naar het HBO. Doorstromen wordt binnen het onderwijssysteem echter steeds lastiger.

	Autochtonen	Westerse allochtonen	Niet-westerse allochtonen
VSV (18-25 jaar) 2012-2013	33.170 (3,0%)	5.440 (5,9%)	16.150 (6,6%)
MBO-diploma 2013-2014	130.181 (74%)	10.957 (6%)	35.313 (20%)
Bachelor-diploma 2013-2014	70.676 (78%)	10.358 (11%)	10.098 (11%)
Master-diploma 2013-2014	21.731 (67%)	6.281 (19%)	4.593 (14%)

⁵ Bijvoorbeeld SER-advies (2007), *Niet de afkomst maar de toekomst*.

⁶ Ministerie van OCW (2015), Bijlage VSV-brief 2015 "Nieuwe voortijdig schoolverlaters" Convenantjaar 2013-2014 (voorlopige cijfers).

3.3 Werkgelegenheid

CBS-cijfers van de werkzame beroepsbevolking tonen aan dat de werkloosheid onder allochtonen hoger is dan onder autochtone Nederlanders. De werkloosheid is het hoogst onder niet-westerse allochtone jongeren. Gemiddeld hebben deze jongeren een lager opleidingsniveau dan autochtone jongeren. Dit verklaart deels een hogere kans op werkloosheid.⁷ De werkloosheid onder autochtone jongeren slaat veel vaker terug op het gebrek aan beschikbare bijbaantjes naast hun studie, terwijl de werkloosheid onder migrantenjongeren betrekking heeft op het gebrek aan “echte” banen.

	Autochtonen	Westerse allochtonen	Niet-westerse allochtonen
Werkloosheid totaal tweede kwartaal 2015	395.000 (5,6%)	72.000 (8,4%)	147.000 (15,3%)
Jeugdwerkloosheid tweede kwartaal 2015	98.000 (8,8%)	12.000 (13,3%)	45.000 (21,5%)

Volgens het CBS (zie Bijlage 1) is in het eerste kwartaal van 2015 de werkloosheid onder niet-westerse allochtone jongeren tussen de 15-25 jaar 22,7 procent tegenover 9,5 procent onder autochtonen. De jeugdwerkloosheid onder Marokkaanse Nederlanders is het hoogst, namelijk 29 procent. Bij de Turkse Nederlanders is de werkloosheid 23,3 procent en bij Surinaamse Nederlanders 23,6 procent. Opvallend is dat de werkloosheid in het tweede kwartaal van 2015 onder Marokkaanse Nederlanders sterk is verminderd. Daarentegen is in veel mindere mate de werkloosheid onder Surinaamse jongeren afgenomen: deze is 21,7 procent.

Er zijn bovendien aanwijzingen dat mannen uit migrantengroepen vaker worden gediscrimineerd dan vrouwen.⁸ Uit cijfers van het CBS komt wel naar voren dat de werkloosheid onder jonge niet-westerse allochtone vrouwen in het tweede kwartaal van 2015 hoger is. 23,6 procent van deze vrouwen tussen de 15 tot 25 jaar is werkloos tegenover 19,3 procent van de jonge niet-westerse allochtone mannen.

⁷ SER-advies (2007), *Niet de afkomst maar de toekomst*.

⁸ J. Dagevos, “Arbeidsmarktdiscriminatie gebeurt vaak onbewust”, *Tijdschrift voor Arbeidsvraagstukken* 2015 (31), p. 187.

4. KNELPUNTEN MET BETREKKING TOT INSTROOM

Uit verschillende onderzoeken en op basis van hetgeen diverse bedrijven en organisaties, inclusief de ondertekenaars, aangeven, blijkt dat de knelpunten met betrekking tot de instroom van niet-westerse allochtone medewerkers zich bevinden op het terrein van de gehanteerde werving en selectie.⁹ Om meer inzicht te verschaffen in de mechanismen die diversiteitsbeleid verhinderen en om tot mogelijke oplossingen te komen die in de vorm van praktische maatregelen diversiteitsbeleid kunnen helpen bevorderen, wordt hieronder het onderwerp ‘werving en selectie’ behandeld en aandacht besteed aan de variëteit van problemen die hierbij een rol spelen.

Nota bene: Bij het duurzaam inzetten van mensen van niet-westerse allochtone afkomst gaat het om de instroom én om een langdurige inzet (langer dan zes maanden). Als het klimaat niet gericht is op inclusie kunnen nieuwe niet-westerse allochtone medewerkers zich binnen een bedrijf niet handhaven en stromen zij op korte termijn uit.

4.1 WERVING

Alvorens een vacature uit te zetten om diverse kandidaten te werven, dient eerst een duidelijk functieprofiel te worden opgesteld waarin een schets wordt gegeven van gewenst gedrag en vereiste kwaliteiten en competenties van kandidaten.¹⁰ De keuze van deze kwaliteiten en competenties bepaalt het gewenste profiel van de sollicitant. Soms ligt daarbij een sterk accent op taal en schrijfvaardigheid terwijl dit voor de functie minder relevant is.

Een praktijkvoorbeeld van vacatureteksten die aansluiten bij de doelgroep zijn die van Coolblue. In plaats van een opsomming te geven van de benodigde functie-eisen en competenties, schetst de vacature een concreet beeld van de taken die uitgevoerd moeten worden in de betreffende functie en de wijze waarop dat dient te geschieden. Dit spreekt veelal meer tot de verbeelding bij jongeren.

Op basis van de taakomschrijving en functieprofiel wordt de tekst van de advertentie samengesteld. De manier waarop dit plaatsvindt beïnvloedt tevens wie er op deze vacature solliciteert. Een vacaturetekst waarin bijvoorbeeld vlot en concreet wordt omschreven wat de werkdag inhoudt, hoe de werkplek er uit ziet en wat van de medewerker wordt verwacht, trekt een bredere groep sollicitanten.

4.1.1 Wervingskanalen

Als er een duidelijk functieprofiel is opgesteld en is vastgesteld welke doelgroep geworven moet worden, dient de werkgever passende wervingskanalen te kiezen. Werkgevers kiezen vaak voor dezelfde wervingskanalen, die niet alle potentiële sollicitanten bereiken. Er is aldus geen goede aansluiting tussen de kanalen en de doelgroep.

Werkgevers vinden het niet gemakkelijk niet-westerse allochtonen te bereiken en aansluiting te vinden. *Diversiteit in bedrijf* heeft toegang tot relevante netwerken. Werkgevers kunnen hier een beroep op doen.

⁹ Panteia (2015) ‘Discriminatie in de werving en selectiefase’.

¹⁰ M. Janssen en J. Noomen, *Help ik heb goed personeel nodig!* Boom Lemma Uitgevers: Den Haag (2013), p. 26 e.v.

Een belangrijk onderdeel van de werving heeft betrekking op het hebben van een relevant netwerk.¹¹ Terwijl autochtone Nederlanders vooral via hun netwerk een baan zoeken, solliciteren allochtone jongeren meestal via advertenties op jobsites, UWV of via uitzendbureaus en maken zij gebruik van werving- en selectiebureaus en banenbeurzen.¹² Deze jongeren kunnen veel baat hebben bij de koppeling van netwerken.

Voor deze jongeren is het ook van cruciaal belang dat werkgevers wél gebruik maken van formele kanalen als zij zoeken naar stagiaires, trainees en sollicitanten.

4.2 SELECTIE

4.2.1 Arbeidsmarktvaardigheden en soft skills

De arbeidsmarktvaardigheden en soft skills van jongeren van niet-westerse allochtone herkomst zijn vaak anders dan die van autochtone Nederlanders.¹³ Bij de selectieprocedure ligt nog altijd te veel nadruk op deze subjectieve vaardigheden, wat ertoe leidt dat niet de objectieve kenmerken maar subjectieve observaties leidend zijn in de eindbeslissing van werkgevers.

Laagopgeleide niet-westerse allochtone jongeren schieten bovendien vaker te kort in hun taalgebruik of hebben een beperkt cv. Zo presenteren zij zich dikwijls niet goed genoeg in sollicitatiegesprekken door zich te bescheiden of terughoudend op te stellen. Door meer bewustzijn te creëren over cultuurverschillen bij zowel sollicitanten als personeelsselecteurs (bijvoorbeeld middels trainingen) worden de kansen van niet-westerse allochtone jongeren op een baan groter.

Een voorbeeld uit Den Bosch, waar een rotaryclub optrekt met een groep werkloze jongeren en hen introduceert bij hun contacten op de arbeidsmarkt. De ontmoetingen waren positief en dynamisch. Ook ECHO brengt niet-westerse allochtone studenten in contact met grote bedrijven en creëert voor hen zo de mogelijkheid traineeships en stages te doen. Het arrangeren van ontmoetingen en het leggen van verbindingen draagt bij aan een positieve beeldvorming en vergroot het inzicht in de toegevoegde waarde van diversiteit op de werkvloer. Bekend maakt bemind.

De rijksoverheid geeft informatie over de weg die bewandeld moet worden om een buitenlands diploma in Nederland te laten waarderen of te erkennen.

JINC is een van de organisaties die jongeren (sociale) vaardigheden aanleert en workshops over ondernemerschap aanbiedt. Zo hebben jongeren een betere start op de arbeidsmarkt.

¹¹ SER (2010) "Discriminatie werkt niet".

¹² Raad voor Werk en Inkomen (2006) "Hogeropgeleide allochtonen op weg naar werk: successen en belemmeringen".

¹³ SER (2010) "Discriminatie werkt niet".

4.2.2 Cv en diploma's

De stapeling van opleidingen en diploma's zien werkgevers vaak als negatief. Dit werkt in het nadeel van veel niet-westerse allochtone jongeren. Een relatief groot aantal onder hen stapelt opleidingen omdat zij om verschillende redenen niet direct instromen in hoger onderwijs.

Zijn niet-westerse allochtonen in het buitenland opgeleid en hebben zij daar hun diploma's behaald dat kunnen zij aanlopen tegen het feit dat hun diploma's vaak niet erkend worden in Nederland. Dit is een probleem waar bijvoorbeeld vluchtelingen tegenaan kunnen lopen.

4.2.3 Negatieve beeldvorming/ stereotypering

Verscheidene onderzoeken¹⁴ laten aan de hand van praktijktests zien dat bij de werving en selectie van kandidaten in meer of mindere mate sprake is van bewuste of onbewuste discriminatie op basis van etnische achtergrond. Zo blijkt een bescheiden houding van hoogopgeleide etnische minderheden door werkgevers vaak te worden beoordeeld als een teken van lage assertiviteit¹⁵.

Het SCP constateert bijvoorbeeld een kansenongelijkheid tussen niet-westerse migranten en autochtonen bij gelijke kenmerken en concludeert dat dit een indicatie is voor de mate van discriminatie op de arbeidsmarkt.¹⁶ Vervolgens blijkt uit onderzoek van Blommaert¹⁷, uitgevoerd aan de hand van virtuele praktijktesten, dat profielen en cv's met een Nederlandse naam in cv-databanken 60 procent meer kans hadden op een positieve reactie dan werkzoekenden met een Arabische naam.

In opdracht van het ministerie van SZW is in september 2014 aan de hand van deze "methode Blommaert" een onderzoek gestart naar het gedrag van werkgevers en recruiters in de wervings- en selectiefase. Uit de resultaten van dit onderzoek (2015) blijkt onder andere dat een Nederlander met een migrantenachtergrond twee keer minder kans heeft om te worden benaderd voor een baan dan een autochtone Nederlander onder de 35 jaar. De resultaten maken duidelijk dat autochtone mannen (van rond de 23 of 35 jaar) twee keer zoveel kans hebben dat hun cv wordt bekeken dan mannen van overige etnische groepen.¹⁸ De verschillen worden twee tot vier keer zo groot als het gaat om de vraag of de sollicitant een reactie van werkgevers of recruiters heeft ontvangen via e-mails/voicemailen en als het gaat om gemiste oproepen.

¹⁴ SCP (2102). *Op achterstand. Discriminatie van niet-westerse migranten op de arbeidsmarkt*; A. Backer (2011). *Uitzendbureaus, gekleurde doorgeefluiken?*; E. Loeters (2011). *De klant is koning. Een onderzoek naar het honoreren van discriminerende verzoeken van werkgevers door intercedenten van uitzendbureaus in Nederland.*; Möbius (2013). *Mystery calling.*

¹⁵ M. Janssen en J. Noomen, *Help ik heb goed personeel nodig!* Boom Lemma Uitgevers: Den Haag (2013), p. 26 e.v.

¹⁶ SCP (2010) *Liever Mark dan Mohammed? Onderzoek naar arbeidsmarktdiscriminatie van niet-westerse migranten via praktijktests.*

¹⁷ L. Blommaert (2012). 'Discrimination of Arabic-named applicants in the Netherlands: An internet-based field experiment examining different phases in online recruitment procedures', IN: *Social Forces*, Manuscript ID: SF-Aug-12-349.R1; L. Blommaert (2013). *Are Joris and Renske more employable than Rashid and Samira? A study on the prevalence and sources of ethnic discrimination in recruitment in the Netherlands using experimental and survey data.* Proefschrift Universiteit Utrecht.

¹⁸ Dit onderzoek beperkt zich slechts tot allochtone mannen en er is geen aandacht besteed aan arbeidsmarktdiscriminatie van allochtone vrouwen.

4.2.4 'Kleuring' in psychologische tests

Veel bedrijven en organisaties eisen dat hun kandidaten psychologische tests afleggen. Er is echter vaak sprake van mogelijke "kleuring" in deze tests. Bij de beoordeling van de tests wordt veelvuldig gebruikgemaakt van cultuurgebonden en conventionele selectie-instrumenten.¹⁹ Sollicitanten met een allochtone afkomst zijn dan in het nadeel omdat hun culturele achtergrond in de test niet is meegenomen.

¹⁹ Raad voor Werk en Inkomen (2006), "Hogeropgeleide allochtonen op weg naar werk: successen en belemmeringen".

5. DE ROL VAN HRM BIJ WERVING EN SELECTIE

Het management van bedrijven en organisaties speelt een belangrijke rol in het waarborgen van het diversiteitsbeleid. Het management is immers eindverantwoordelijk en heeft bovendien vanwege de leidinggevende positie een voorbeeldfunctie. Diversiteit blijkt echter door het management niet voldoende gedragen te worden.

Daarnaast heeft ook de Human Resourcesafdeling een sleutelpositie als het gaat om de sturing en het uitdragen van diversiteitsbeleid. Selectiebeslissingen zijn vaak niet etnisch-neutraal en werken dan in het nadeel van minderheidsgroepen. Tijdens het wervings- en selectieproces worden selecteurs namelijk vaak onbewust beïnvloed door sociale categorisering. Dit houdt in dat verschillen tussen (minderheids)groepen worden uitvergroot en verschillen tussen individuen binnen die groepen geminimaliseerd worden. Als gevolg hiervan wordt een individuele kandidaat veelal beoordeeld op basis van de veronderstelde productiviteit van de groep waartoe hij behoort.²⁰ Dit leidt tot impliciete stereotypen die bij selecteurs negatieve associaties kunnen oproepen bij kenmerken zoals etniciteit. Ongeacht de oprechte overtuiging van selecteurs dat zij dit niet laten meewegen in hun besluitvorming, is vaker sprake van onbedoelde discriminatie.²¹

Om meer inzicht te verkrijgen in mogelijke vooroordelen en stereotyperingen die een rol kunnen spelen bij werving en selectie van personeel kan de HR-afdeling trainingen volgen op het gebied van bijvoorbeeld “unbiased recruitment” om meer kennis te vergaren en bewustwording te creëren. Deze kennis kan het HR-management vervolgens doorvoeren in het dagelijkse beleid van de organisatie en bestaande procedures zodanig vormgeven dat er meer ruimte is voor diversiteit. Daarnaast kan de HR-afdeling ook bijdragen aan de kennis en bewustwording rondom diversiteit en discriminatie bij werknemers binnen de organisatie en zodoende een inclusieve werkomgeving bevorderen of creëren.

Ter bevordering van een transparante en eerlijke wervings- en selectieprocedure heeft de Nederlandse Vereniging voor Personeelsmanagement & Organisatieontwikkeling (NVP) - in samenwerking met de Stichting van de Arbeid - de NVP Sollicitatiecode opgesteld.²² (Zie bijlage 3) Deze code bevat basisregels die arbeidsorganisaties en sollicitanten in acht moeten nemen bij de werving en selectie van nieuwe werknemers en beslaat de gehele sollicitatieprocedure: vanaf het ontstaan van de vacature tot de aanstelling. De code is gebaseerd op een aantal uitgangspunten. Een daarvan is het verwezenlijken van eerlijke kansen bij de aanstelling van sollicitanten zodat sprake is van gelijke kansen bij gelijke geschiktheid (NVP Sollicitatiecode art. 1.1.). Een ander is dat functie-eisen alleen betrekking mogen hebben op vakbekwaamheid en niet op persoonlijke kenmerken (NVP Sollicitatiecode art. 2.2).

²⁰ J. Dagevos, “Arbeidsmarktdiscriminatie gebeurt vaak onbewust”, Tijdschrift voor Arbeidsvraagstukken 2015 (31), 186-188

²¹ J. Dagevos, “Arbeidsmarktdiscriminatie gebeurt vaak onbewust”, Tijdschrift voor Arbeidsvraagstukken 2015 (31), 186-188

²² <<http://nvp-plaza.nl/sollicitatiecode>>

6. DE ROL VAN DE OR BIJ WERVING EN SELECTIE

De ondernemingsraad heeft conform art. 28 lid 3 Wet op de Ondernemingsraden een wettelijke taak om discriminatie tegen te gaan en gelijke behandeling te bevorderen: *“De ondernemingsraad waakt in het algemeen tegen discriminatie in de onderneming en bevordert in het bijzonder de gelijke behandeling van mannen en vrouwen alsmede de inschakeling van gehandicapten en minderheden in de onderneming.”*

De or dient toe te zien op de toepassing van de Wet Gelijke Behandeling en kan aldus aandringen op een gelijke behandeling bij de aanname van niet-westerse allochtone medewerkers. Bovendien kan de or via het initiatiefrecht het aannamebeleid wijzigen zodat allochtone jongeren gelijke kansen hebben op een baan, stage of werkervaringsplek. De or kan dit onderwerp bovendien agenderen op de agenda van de overlegvergadering. Op grond van zijn informatierecht, ex art. 31 Wet op de Ondernemingsraden, kan de or de bestuurder (jaarlijks) vragen naar de stand van zaken met betrekking tot de personeelssamenstelling.

Het is belangrijk dat de or zich actief gaat bezig houden met diversiteit. Ondernemingsraden zijn echter eenzijdig samengesteld: ze bestaan voornamelijk uit autochtone Nederlanders. Vaak zijn de or-leden zich niet bewust van het diversiteitsbeleid en zien zij de voordelen ervan voor hun bedrijf over het hoofd.

7. BELEID VAN DE SOCIALE PARTNERS EN DE OVERHEID

7.1 SOCIALE PARTNERS

De Stichting van de Arbeid heeft een aantal aanbevelingen en adviezen geschreven met betrekking tot diversiteitsbeleid. Deze documenten zijn alle te downloaden via de website van de Stichting.²³ Een overzicht van de aanbevelingen is opgenomen in bijlage 2.

Om diversiteitsbeleid in bedrijven en organisaties actief te bevorderen is de Stichting van de Arbeid sinds februari 2015 gestart met het project *Diversiteit in bedrijf*.

7.2 OVERHEID

Minister Asscher is actief bezig arbeidsmarktdiscriminatie te voorkomen en te bestrijden en heeft daartoe in 2014 het “Actieplan arbeidsmarktdiscriminatie” gepresenteerd. Het Actieplan bestaat uit 42 acties die zijn beschreven aan de hand van vijf sporen: handhaving, melding en registratie, kennis en bewustwording, diversiteitsbeleid en onderzoek. Alle acties zijn momenteel in uitvoering.

Naast de overheid wordt ook actie ondernomen door werkgevers(organisaties) en werknemersorganisaties, gemeenten, politie en onderwijsinstellingen²⁴. Op 1 september 2015 verscheen een voortgangsrapportage waarin de minister de stand van zaken toelicht en zes nieuwe acties meldt die het kabinet in aanvulling op het actieplan heeft geïnitieerd. Zo is per 1 mei 2015 een team arbeidsmarktdiscriminatie opgericht bij de Inspectie SZW. Dit team onderzoekt middels ondermeer verkennende bedrijfsbezoeken of werkgevers een beleid hebben ten aanzien van de aanpak van discriminatie. Een andere aanvullende actie is de oprichting van het Kennisplatform Integratie en Samenleving (KIS) dat ernaar streeft een databank te creëren over effectieve elementen bij de aanpak van arbeidsmarktdiscriminatie en jeugdwerkloosheid onder migrantenjongeren. Als onderdeel van de “Aanpak Jeugdwerkloosheid” werkt het kabinet ter verbetering van de arbeidsmarktpositie van migrantenjongeren samen met vijf gemeenten²⁵. Jongeren in deze steden wordt beter voorbereid op de arbeidsmarkt door het versterken van werknemersvaardigheden, vroegtijdige kennismaking met de arbeidsmarkt, vergroten van het netwerk met werkgevers en het actief bemiddelen naar werk. Ter bevordering van diversiteit worden daarnaast afspraken gemaakt met werkgevers uit de vijf steden over onder andere bieden van werkervaring aan migrantenjongeren.

²³ <www.stvda.nl>.

²⁴ Het Actieplan arbeidsmarktdiscriminatie is te downloaden via <www.szw.nl>.

²⁵ Amsterdam, Den Haag, Eindhoven, Leeuwarden en Zaanstad.

Bijlage 1: Werkloze beroepsbevolking, kerncijfers CBS naar geslacht en herkomst

Arbeidsdeelname: herkomst; leeftijd 15 tot 25 jaar; beroepsbevolking; werkloosheidspercentage									
Perioden	Geslacht	Autochtoon	Allochtoon	Westerse allochtoon	Niet-westerse allochtoon	Marokko	Turkije	Suriname	Overig niet-westers
2014 1e kwartaal	Totaal mannen en vrouwen	11,5	24,7	17,7	28,2	33,6	28,7	31,6	21,4
2014 1e kwartaal	Mannen	10,9	25	18,7	28	.	.	.	22,7
2014 1e kwartaal	Vrouwen	12,2	24,3	16,6	28,3	.	.	.	20,1
2014 1e kwartaal	Totaal mannen en vrouwen	10,7	21	15,7	23,8	25,4	25,7	23,3	19,7
2014 2e kwartaal	Mannen	10,2	20,3	17,3	21,8	.	.	.	18,4
2014 2e kwartaal	Vrouwen	11,2	21,8	13,9	25,8	.	.	.	20,9
2014 2e kwartaal	Totaal mannen en vrouwen	9,7	20,4	13,4	24	29	20,6	27,8	19,8
2014 3e kwartaal	Mannen	10	18,2	12,4	21	.	.	.	18,7
2014 3e kwartaal	Vrouwen	9,4	22,7	14,4	27,1	.	.	.	21
2014 3e kwartaal	Totaal mannen en vrouwen	9,2	20,8	14,3	23,7	23,3	24,5	19,3	22,6
2014 4e kwartaal	Mannen	9,1	20,2	13,6	23,3	.	.	.	19,6
2014 4e kwartaal	Vrouwen	9,3	21,4	15,2	24,1	.	.	.	25,4
2014 4e kwartaal	Totaal mannen en vrouwen	9,5	20,6	16,3	22,7	29	23,3	23,6	17,4
2015 1e kwartaal	Mannen	9,4	20,6	16,8	22,4	.	.	.	16,1
2015 1e kwartaal	Vrouwen	9,6	20,6	15,8	23	.	.	.	18,8
2015 1e kwartaal	Totaal mannen en vrouwen	8,8	18,9	13,3	21,5	19,8	19,3	21,7	23,2
2015 2e kwartaal	Mannen	9,3	17,2	12,7	19,3	.	.	.	17,5
2015 2e kwartaal	Vrouwen	8,4	20,8	14	23,6	.	.	.	28,8

Bijlage 2: Aanbevelingen Stichting van de Arbeid die betrekking hebben op diversiteitsbeleid

Akkoord, Convenant en Verklaring

- Perspectief voor een sociaal én ondernemend land: uit de crisis, met goed werk, op weg naar 2020, 11 april 2013
- Verklaring over het bevorderen van diversiteit binnen en buiten de onderneming, 23 april 2008
- Tripartiete beleidsinzet: Participatie in sociaal-economisch perspectief, 27 juni 2007

Aanbeveling, Advies, Nota 2010-2014

- De Europese kaderovereenkomst inzake inclusieve arbeidsmarkten, 16 mei 2012
- Beleidsagenda 2020: investeren in participatie en inzetbaarheid, 9 juni 2011
- Kaderovereenkomst inzake inclusieve arbeidsmarkten, 25 maart 2010
- Oproep aan cao-partijen tot Aanpak minderhedenbeleid, 18 januari 2007
- Aanbeveling Werving & Selectie, 23 oktober 2006
- De Stichting maakt geen ethische code, 5 oktober 2006
- Naar brede en duurzame inzetbaarheid op de arbeidsmarkt: Aanbevelingen over scholing en employabilitybeleid, 13 maart 2006
Aanbeveling ter vergroting van de arbeidsparticipatie van ouder wordende werknemers, etnische minderheden en jeugdige werklozen, 20 januari 2006

Adviezen van de SER die betrekking hebben op diversiteitsbeleid

- Discriminatie werkt niet! Advies over het tegengaan van discriminatie bij de arbeid, 2014/03, 17 april 2014
- Diversiteit in het personeelsbestand *Advies en Kabinetsreactie*, 2009/03
- Niet de afkomst maar de toekomst: Naar een verbetering van de arbeidsmarktpositie van allochtone jongeren, 2007, 2007/01

Bijlage 3: NVP Sollicitatiecode