

Commissie Arbeidsmarkt en
Onderwijsvraagstukken
Project tegengaan discriminatie bij de arbeid

17 april 2014

**TOOLBOX bij ontwerpadvies *Discriminatie werkt niet!*
Advies over discriminatie bij de arbeid**

TOOLBOX BIJ ONTWERPADVIES DISCRIMINATIE BIJ DE ARBEID

DEEL 1:

VOORBEELDEN TEGENGAAN DISCRIMINATIE BIJ DE ARBEID

DEEL 2:

INSTANTIES DIE ACTIEF ZIJN OP TERREIN TEGENGAAN DISCRIMINATIE

DEEL 1:**VOORBEELDEN TEGENGAAN DISCRIMINATIE BIJ DE ARBEID**

DEEL 1 van deze TOOLBOX bevat voorbeelden van bijdragen aan het tegengaan van discriminatie bij de arbeid. In veel gevallen gaat het niet expliciet om het bestrijden van discriminatie maar om goede praktijken die direct of indirect een bijdrage leveren aan het tegengaan / verminderen van discriminatie.

DEEL 1 bestaat uit 2 onderdelen.

De voorbeelden in **DEEL 1a** zijn afkomstig uit diverse openbare bronnen en onderverdeeld naar terrein / onderwerp.

De voorbeelden in **DEEL 1b** zijn afkomstig van bedrijven die zijn benaderd met het verzoek om informatie over succesvol gebleken praktijken.

Aan een deel van deze bedrijven zijn door de SER gerichte vragen voorgelegd (zie vragenlijst) over ervaringen met discriminatie en met het tegengaan daarvan.

Een aantal bedrijven geeft gericht antwoord op de voorgelegde vragen.

Andere bedrijven geven een algemene uiteenzetting waarbij de vragenlijst van de SER wel in aanmerking is genomen maar niet strikt per vraag wordt beantwoord.

Een ander deel bedrijven geeft op basis van andere vragen dan die uit de SER-vragenlijst een beeld van de manier waarop zij discriminatie tegengaan.

De bedrijven in DEEL 1b zijn anoniem weergegeven.

DEEL 1a:

VOORBEELDEN TEGENGAAN DISCRIMINATIE BIJ DE ARBEID

De voorbeelden in deel 1a zijn afkomstig uit diverse openbare bronnen en onderverdeeld naar terrein / onderwerp.

VOORBEELDEN TEGENGAAN DISCRIMINATIE BIJ DE ARBEID

RIJKSOVERHEID

"De Rijksoverheid moet het goede voorbeeld geven" (minister Lodewijk Asscher).

Bedrijven die zich schuldig maken aan discriminatie moeten door de Rijksoverheid aan de kant worden gezet. Minister Asscher van Sociale Zaken en Werkgelegenheid zei dat in een interview in het programma Mo Actueel van de Moslim Omroep. Volgens Asscher is discriminatie een veelkoppig monster, waar we iedere keer als het de kop opsteekt met volle kracht de aanval op moeten inzetten.

Daarom gaat hij onderzoeken of het mogelijk is dat in de contractvoorwaarden wordt opgenomen dat een bedrijf niet zal discrimineren. Als een bedrijf zich hier niet aan houdt, dan volgt ontbinding van het contract. Asscher wil daarnaast met het bedrijfsleven afspraken maken over hoe discriminatie op de arbeidsmarkt tegen te gaan.

Ontleend aan: Persbericht ministerie van SZW 01-03-2014

Zie voor het volledige bericht: www.rijksoverheid.nl/ministeries/szw

VOORBEELDEN TEGENGAAN DISCRIMINATIE BIJ DE ARBEID

GEMEENTEN

"Sociaal Economisch Betrokken Ondernemen verdient Keurmerk"
(Gemeente Zoetermeer).

SEBO-keurmerk

Zoetermeer waardeert bedrijven die zich onderscheiden op het gebied van maatschappelijk verantwoord ondernemen. Daarom is het SEBO-keurmerk in het leven geroepen, het keurmerk voor Sociaal Economisch Betrokken Ondernemen. In aanmerking komen bedrijven die:

- zich inzetten voor het behouden of stimuleren van werkgelegenheid;
- aandacht hebben voor kwetsbare groepen;
- samenwerking zoeken met andere partijen, zoals de gemeente, onderwijs en toeleidende organisaties;

SEBO-criteria

Jaarlijks reikt één van de SEA-wethouders Edo Haan of Bé Emmens het SEBO-keurmerk uit aan een aantal ondernemingen. De SEA-deelnemers, verenigd in het Sociaal Economisch Platform (SEP), controleren of een onderneming aan de criteria van het SEBO-keurmerk-voldoet.

Het gaat om de volgende criteria:

- het werknemersbestand is een afspiegeling van de bevolkingssamenstelling (ethniciteit, leeftijd, geslacht, gezondheid)
- totaal aantal stageplaatsen/werkervaringsplaatsen
- totaal aantal mensen in kwetsbare posities in dienst / stage- of werkervaringsplaats
- de aandacht voor balans tussen werk en privé binnen het bedrijf in hoeverre en hoe vaak werkomstandigheden worden aangepast voor mensen met een arbeidshandicap
- gelijk loon voor gelijke arbeid
- het diversiteitsbeleid binnen de onderneming
- interne communicatie over belang diversiteitbeleid/sociaal ondernemen
- of de onderneming een bijdrage levert aan de maatschappij op bijvoorbeeld het gebied van duurzaamheid, arbeidsmarkt, welzijn, cultuur, enzovoort.

Er zijn inmiddels in Zoetermeer meer dan 50 bedrijven met het SEBO-kenmerk.

Meer informatie: http://www.zoetermeer.nl/ondernemen/sebo-keurmerk_44265/

VOORBEELDEN TEGENGAAN DISCRIMINATIE BIJ DE ARBEID

GEMEENTEN MET SOCIALE PARTNERS

"Met Den Haag Inclusief willen we bewuste of onbewuste uitsluiting op de arbeidsmarkt voorkomen. Dat doen we door werkgevers te stimuleren en inspireren om werk te maken van een inclusief personeelsbeleid" (Den Haag Inclusief).

Iedereen in de stad verdient een gelijke kans op de arbeidsmarkt.

Den Haag is een stad met meer dan 500.000 inwoners. Met veel verschillende culturen en meer dan 150 nationaliteiten. Inmiddels is 34% van de inwoners niet-westers 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.

Focus op tegengaan uitsluiting op arbeidsmarkt

In het Platform Den Haag Inclusief werken Haagse werkgevers, CNV Jongeren en de gemeente samen. Met Den Haag Inclusief willen we bewuste of onbewuste uitsluiting op de arbeidsmarkt voorkomen. Dat doen we door werkgevers te stimuleren en inspireren om werk te maken van een inclusief personeelsbeleid.

In het Platform Den Haag Inclusief werken Haagse werkgevers en de gemeente 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!

Den Haag Inclusief langs drie lijnen:

- Platform Den Haag Inclusief
- Vooroordelencampagne
- Concrete projecten

Zie voor meer (o.a. goede praktijken en korte video opgenomen waarin leden van het platform Den Haag Inclusief vertellen over hun motivatie om mee te doen):

<http://www.denhaagdirect.nl/haagse-ondernemers-creeren-bewustwording-over-gelijke-kansen-op-arbeidsmarkt>

VOORBEELDEN TEGENGAAN DISCRIMINATIE BIJ DE ARBEID

SOCIALE PARTNERS MET ANDEREN

"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"
(Link2Work).

Link2Work: open je netwerk voor jongeren.

Initiatief SER-SZW

Link2Work is een initiatief van de SER-werkgroep Benutting Arbeidspotentieel Migrantenjongeren (BAM), de ambassadeur jeugdwerkloosheid Mirjam Sterk en het ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid (SZW).

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

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 1 op 1 coaching, door het geven van workshops voor een aantal jongeren, door (snuffel-)stages of open dagen te organiseren enzovoorts.

Bron: www.ser.nl; www.minszw.nl; www.link2work.nl

VOORBEELDEN TEGENGAAN DISCRIMINATIE BIJ DE ARBEID

VAKBONDEN

"Tegengaan van discriminatie op de werkvloer ... Iedereen kan meedoen, ongeacht afkomst, kleur, sekse of religie" (Netwerk Wereldburgers FNV).

Netwerk Wereldburgers FNV

Binnen de FNV in beweging kunnen leden met dezelfde doelen of kenmerken zich organiseren in een netwerk. Het netwerk Wereldburgers FNV, dat onlangs is opgericht, is één van deze netwerken. De belangrijkste taak is het aan de orde stellen van migrantenvraagstukken die spelen, zoals de hoge jeugdwerkloosheid onder migrantenjongeren, taalproblemen of de discriminatie op de werkvloer. Wij willen met dit netwerk de participatie van de doelgroep binnen de FNV groter en zichtbaarder maken. Dwars door onze FNV verenigingsstructuren heen. Ook willen we naar buiten toe zichtbaar en herkenbaar maken, dat de FNV ook de belangen van deze doelgroep behartigt.

Hoe meer leden zich aansluiten, hoe meer invloed het netwerk heeft. Bij meer dan 1.500 leden kan het netwerk aanspraak maken op een zetel in het FNV Ledenparlement. Daarnaast is het natuurlijk ook belangrijk dat actieve leden in het netwerk bijvoorbeeld zichtbare activiteiten of campagnes in het land organiseren.

Iedereen kan meedoen, ongeacht afkomst, kleur, sekse of religie! Alle leden die zich betrokken voelen bij migrantenvraagstukken zijn van harte welkom.

Meer informatie: <http://www.fnv.nl/nieuwsberichten/2014-01-29-wereldburgers-netwerk/>

VOORBEELDEN TEGENGAAN DISCRIMINATIE BIJ DE ARBEID

UITZENDBRANCHE

"Uitzendbranche ontwikkelt eigentijdse kleurrijke app ter bestrijding van discriminatie" (STOOF).

Stichting Opleiding & Ontwikkeling Flexbranche (STOOF) heeft in samenwerking met de Algemene Bond Uitzendondernemingen (ABU), de Nederlandse Bond van Bemiddelings- en Uitzendondernemingen (NBBU) en Add-App BV een Continuous Learning App ontwikkeld. De app brengt bestaande kennis en bewustwording rondom diversiteit en discriminatie eigentijds en spelenderwijs onder de aandacht van intercedenten.

Eerder onderzoek in de uitzendbranche heeft uitgewezen dat bewustwording, kennis en kunde bij intercedenten belangrijke elementen zijn van een succesvolle aanpak. Intercedenten moeten zich vervolgens gesteund voelen door een duidelijk beleid van hun werkgever. De nieuw ontwikkelde app leert intercedenten omgaan met diversiteit en discriminatie. De pilot wordt uitgezet onder 50 intercedenten en duurt een halfjaar.

De app speelt in op bewustwording en reflectie van de eigen vooroordelen en stereotypen. Ook reikt de app kennis en vaardigheden aan voor de intercedenten 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.

Adriana Stel, directeur van STOOF: "Een bewuste intercedent werkt beter en deze app draagt daar aan bij. We gaan het instrument uitproberen en als de pilot slaagt kunnen we opschalen. We hopen dat de deelnemende intercedenten een ambassadeursrol binnen de branche gaan vervullen, want diversiteit loont".

Stichting Opleiding & Ontwikkeling Flexbranche (STOOF) is het scholingsfonds voor de uitzendbranche. STOOF stimuleert, initieert en financiert opleidingen voor flexibele en vaste medewerkers binnen de uitzendbranche en wordt paritair bestuurd door: ABU, CNV Dienstenbond, FNV Bondgenoten, LBV, NBBU en De Unie.

Meer informatie: <http://www.stoof-online.nl/news/214/44/Uitzendbranche-ontwikkelt-eigentijdse-kleurrijke-App-ter-bestrijding-van-discriminatie>

VOORBEELDEN TEGENGAAN DISCRIMINATIE BIJ DE ARBEID

UITZENDBRANCHE

"De ABU heeft als branchevereniging besloten om de 475 aangesloten uitzendbureaus te gaan ondersteunen met een verbeterprogramma" (ABU).

Vorig jaar is er, naar aanleiding van een onderzoek uitgevoerd in de uitzendsector, in de Tweede Kamer gesproken over discriminatie in deze branche. Het betrof een onderzoek uitgevoerd door twee studentes van de Vrije Universiteit Amsterdam, in opdracht van het Sociaal Cultureel Planbureau (SCP).

De vorm waarin discriminatie werd onderzocht betrof personeelsverzoeken van inlenende bedrijven aan uitzendbureaus waarbij men aangaf dat men geen allochtone uitzendkrachten wil hebben.

Verbeterprogramma

De uitkomsten van dat onderzoek waren niet goed. Het merendeel van de uitzendbureaus toonde zich gevoelig om mee te werken aan dit soort 'verkeerde verzoeken'. De ABU heeft als branchevereniging - met aanmoediging van de staatssecretaris, de Tweede Kamer, maar ook van minderhedenorganisaties - besloten om de 475 aangesloten uitzendbureaus te gaan ondersteunen met een verbeterprogramma. De ABU heeft zich hierbij op zijn beurt laten adviseren door een speciaal hiervoor opgerichte expertgroep waarin Landelijk Overleg Minderheden (LOM), regionale meldpunten discriminatie, Mexit, het SCP en het College voor de Rechten van de Mens (vroegere CGB) zitting hebben. Ook is met de Staatssecretaris besproken dat de ABU zich zal inzetten om een artikel over gelijke behandeling in de SNA-certificering op te laten nemen.

Instrumenten

De ABU heeft in het afgelopen jaar een breed palet instrumenten ingezet, zoals workshops bij ledenbijeenkomsten, artikelen in branchebladen, een speciale themabrochure, een website met handreikingen, protocollen en tips en in januari organiseert de branchevereniging een speciaal webinar over het onderwerp.

Nieuw onderzoek

Tevens was een onafhankelijk 'mystery guest' onderzoek deel van het verbeterprogramma. Doel hiervan was om de effecten van het verbeterprogramma, achterliggende motieven en aanknopingspunten voor een vervolg van het verbeterprogramma inzichtelijk te krijgen.

Resultaten

In een [persbericht](#) vindt u de weerslag van de resultaten van het onderzoek die wij zowel negatief als positief duiden. Op de website www.abu.nl/onderzoekgb2012 vindt u de onderzoeksrapportage.

Zoals u ook in het bericht leest zullen wij het verbeterprogramma voorlopig voortzetten.

Meer informatie: <http://www.abu.nl/gelijkebehandeling>

VOORBEELDEN TEGENGAAN DISCRIMINATIE BIJ DE ARBEID

UITZENDBRANCHE

"Hoe moet je als intercedent reageren als een opdrachtgever een discriminerend verzoek doet? De NBBU maakt zich sterk om hier iets aan te doen" (NBBU).

Bij discriminatie gaat het om uitsluiting van mensen voor vacatures op grond van niet-relevante criteria. Een discriminerend verzoek van een inlener kan heel expliciet zijn, maar ook impliciet, doordat bijvoorbeeld eisen gesteld worden aan de kandidaten die onnodig hoog en/ of niet relevant zijn voor de functie.

Doorvragen

De intercedent staat dagelijks voor de uitdaging om bij elke vacature goed in beeld te krijgen welke criteria noodzakelijk en relevant zijn voor de functie. Wanneer een verzoek discriminerend lijkt, is extra tact geboden, gecombineerd met een grote vaardigheid om op een open, niet-oordelende manier door te vragen.

Training

De NBBU ontwikkelt momenteel een training voor intercedenten om hen beter voor te bereiden op discriminerende verzoeken en hen te leren er op de juiste manier op te reageren. Wij trekken deze training breder dan het VU-onderzoek. Het gaat niet alleen over discriminerende verzoeken op basis van etnische achtergrond, maar ook op basis van geslacht, leeftijd, lichamelijke beperkingen of seksuele geaardheid.

Eerst tips

Om u op weg te helpen hoe u om kunt gaan met discriminerende verzoeken van inleners, geven wij hier een aantal adviezen.

WEES VOORBEREID

- Bespreek de mogelijkheid van discriminerende verzoeken in uw team. Bepaal uw standpunt en communiceer dit helder naar alle medewerkers, zodat er geen enkel misverstand bestaat over hoe uw bureau met discriminerende verzoeken omgaat.
- Bespreek uitgebreid welke stereotype beelden en vooroordelen kunnen heersen. Hierbij gaat het om alle stereotypingen ten aanzien van etnische achtergrond, geslacht, leeftijd en lichamelijke beperkingen en hoe deze, expliciet en impliciet, geuit worden.
- Bereid uw medewerkers praktisch voor op discriminerende verzoeken. Dan worden ze niet overvallen als een discriminerend verzoek gedaan wordt. Laat hen de ophanden zijnde NBBU-training volgen of doe als team rollenspellen.
- Als u te maken hebt (gehad) met discriminerende verzoeken, bespreek deze dan tijdens het teamoverleg. Zo weet iedereen ervan en kan iedereen ervan leren.

OORDEEL NIET, STEL VRAGEN

- Ga er vanuit dat het geen discriminatie is die de vrager drijft, maar onwetendheid, onervarenheid met (de voordelen van) diversiteit of een concrete negatieve ervaring. Aan een discriminerend verzoek ligt vrijwel nooit de pure intentie om te discrimineren ten grondslag. De inlener heeft een (of meer) negatieve ervaring(en) opgedaan of is gevoelig voor negatieve beeldvorming, die geleid heeft tot een stereotype beeld van een groep mensen. Bestempel de opmerking van een inlener dus niet meteen als discriminerend, schrik er niet van en schiet niet in de verdediging. U weet nog niet om

Vervolg NBBU

welke reden deze vraag gesteld wordt. Trap niet in dezelfde valkuil als uw inlener, door uit te gaan van eigen, te snelle aannames.

- Stel open vragen om te achterhalen waarom de inlener zijn discriminerende verzoek doet. Heeft deze inderdaad een negatieve ervaring opgedaan? Wat ging er mis, hoe kwam dat, waar lag het aan en hoe had het voorkomen kunnen worden? Is deze ervaring inderdaad relevant en steekhoudend voor de functie en de kandidaat die u gaat zoeken? Door dóór te vragen, krijgt u een steeds scherper beeld van de noodzakelijke en relevante eisen die aan de functie worden gesteld. Doe er uw voordeel mee en neem geen genoegen met onduidelijke antwoorden.

- Let op: vraag door op de bedrijfscultuur. Hoe wordt binnen de organisatie omgegaan met discriminatie? Vorm u daarvan een goed beeld waar uw eigen kandidaten hun voordeel mee kunnen doen. Plaatsen is één, ervoor zorgen dat uw kandidaat de juiste omgeving en kansen krijgt om optimaal te functioneren, is twee. Beide zijn mede uw verantwoordelijkheid.

OVERTUIG MET ARGUMENTEN EN VOORBEELDEN

- Benadruk dat het uw uitdaging is om voor uw inlener de perfecte match te vinden tussen functie en kandidaat. Dat is immers altijd uw streven bij de screening van geschikte kandidaten. Hierbij houdt u rekening met alle noodzakelijke en relevante eisen die aan de functie gesteld worden. Daar mag de inlener op vertrouwen.

- Vertel uw inlener hoe deze zichzelf te kort doet en kansen laat schieten. Onnodige drempels belemmeren wellicht juist de beste kandidaat om zich te presenteren voor de functie. Geef hierbij voorbeelden.

- Overtuig uw inlener met voorbeelden van succesvolle plaatsingen van personen die hij wil uitsluiten. Vertel over een ervaring waarbij een inlener dezelfde aarzelingen had, hoe u daarmee bent omgegaan, wie u heeft voorgesteld en welk resultaat dit de betreffende inlener uiteindelijk opleverde. Werkt de betreffende persoon inmiddels voor een langere, vaste periode bij uw inlener? Vertel erover. Goede (echte!) praktijkvoorbeelden overtuigen.

VRAAG VERTROUWEN

- Is de inlener nog niet overtuigd, vraag hem u het voordeel van de twijfel te geven. Benadruk nogmaals dat uw doel is het beste resultaat te behalen voor de inlener. Dat is uw werk, daar leeft u van. U heeft hetzelfde belang als de inlener, namelijk de meest geschikte persoon vinden voor de functie. Daar bent u beide het meest bij gebaat.

- Eindig het gesprek met nogmaals te benadrukken dat u kwaliteit levert en het optimale wilt bereiken voor uw klant. Dit betekent dat u de kandidaten met de beste papieren zult voorstellen, ongeacht geslacht, leeftijd, lichamelijke beperkingen of seksuele geaardheid. Omdat een Achmed of Fatima met betere kwalificaties uw inlener meer oplevert dan een minder gekwalificeerde Jan of Annet. Daar gaat het om.

NEEM UW VERANTWOORDELIJKHEID

Gaat de inlener niet akkoord of merkt u later in het traject dat discriminerende overwegingen een rol blijven spelen, dan is het aan u om uw conclusies te trekken. Het standpunt van de NBBU (en de wet!) luidt dat discriminerende verzoeken nooit gehonoreerd mogen worden. Dit is onethisch en strafbaar. Aan u de uitdaging om alles uit de kast te halen om uw inlener te overtuigen van uw expertise, zodat hij weet dat hij erop kan vertrouwen dat hij altijd de beste gekwalificeerde persoon krijgt voor de functie.

Meer informatie: <https://www.nbbu.nl/thema/discriminatie>

VOORBEELDEN TEGENGAAN DISCRIMINATIE BIJ DE ARBEID

BINNEN BEDRIJVEN

"Formuleer in het huisreglement regels waarin aangegeven wordt dat discriminatie niet wordt getolereerd en wat gedaan wordt om dit te voorkomen en te beperken"
(Arbocatalogus Modint).

Modint is de Landelijke ondernemersorganisatie voor mode, interieur, tapijt en textiel. Bij Modint zijn ruim 800 bedrijven aangesloten, actief in de productie en/of handel van kleding, modeaccessoires tapijt en (interieur)textiel.

De arbocatalogus Modint bevat voor aangesloten bedrijven een aantal handreikingen om discriminatie tegen te gaan. Deze zijn hieronder weergegeven. Zie voor de volledige, integrale versie: www.aroportaal.nl

Regels over discriminatie in het Reglement

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.

Instrueren leidinggevenden en medewerkers

Leidinggevenden hebben een sleutelrol bij incidenten op het gebied van discriminatie. Adequaat reageren en vooral niet ontkennen van incidenten is van belang. Maar ook alert reageren op onduidelijke signalen. Er op af gaan en er naar vragen is een uiting van proactief handelen en voorkomt mogelijke uitval. Het bespreekbaar maken van pesten vraagt specifieke vaardigheden van de leidinggevende. Door het instrueren van leidinggevende kunnen veel problemen voorkómen worden. Zie [Bijlage 2](#) "Richtlijn Hoe te handelen bij pesten" en [Bijlage 2A](#) "Richtlijn voor leidinggevenden bij pesten".

Klachtenregeling

In een klachtenregeling wordt beschreven hoe een werknemer een klacht in kan dienen na een of meer voorvallen met discriminatie. Het is aan te bevelen om één klachtenregeling op te stellen voor alle vormen van ongewenste omgangsvormen tezamen. Centraal in de klachtenregeling staat een klachtencommissie die als een rechtbank de klacht behandelt door de klager, de aangeklaagde en eventuele getuigen te horen. Op grond hiervan zal de klachtencommissie een onderbouwd advies verstrekken aan de directie over de te nemen vervolgstappen. Het is zaak om een doordachte regeling op te stellen waarin de werkwijze van deze klachtencommissie wordt beschreven. Zo'n klachtenregeling valt onder het instemmingsrecht van de ondernemingsraad of Personeelsvertegenwoordiging.

Er zijn verschillende manieren om een klachtencommissie op te zetten:

- Er kan een interne klachtencommissie worden samengesteld en opgeleid.
- Het bedrijf kan zich wenden tot een deskundige externe klachtencommissie naar eigen keuze, waar men in voorkomende gevallen een beroep op kan doen
- Daarnaast heeft de mode- en interieursector op sectorniveau voorzien in een Klachtenregeling en Klachtencommissie Ongewenste Omgangsvormen, waar werknemers en bedrijven in voorkomende gevallen een beroep op kunnen doen.

Vervolg arbocatalogus modint

Klik [hier](#) voor meer informatie en de contactgegevens van deze klachtenregeling en klachtencommissie Ongewenste Omgangsvormen. [Lees meer](#).

Vertrouwenspersoon

De werkgever wijst met instemming van de OR/ PVT een of meer vertrouwenspersonen aan. Een vertrouwenspersoon heeft als centrale taak om een werknemer te ondersteunen na een incident met discriminatie. Afhankelijk van de wens van de betrokken werknemer kan de vertrouwenspersoon een luisterend oor bieden, advies geven over de aanpak van het probleem, bemiddelen tussen de betrokken partijen, de werknemer begeleiden bij het indienen van een officiële klacht, etc. De vertrouwenspersoon verstrekt jaarlijks een geanonimiseerd overzicht van de bij haar/hem gemelde incidenten aan directie en OR/PVT.

Er zijn verschillende mogelijkheden om vertrouwenspersonen aan te wijzen:

- U kunt een of meer vertrouwenspersonen binnen uw eigen organisatie aanwijzen. Zorg dan dat de vertrouwenspersoon voldoende is opgeleid om deze delicate taak goed uit te kunnen voeren. Naast deskundigheid zijn nog drie punten van belang, namelijk: benaderbaar, bereikbaar en onafhankelijk.
- U kunt er voor kiezen om de taak van vertrouwenspersoon neer te leggen bij uw arbodienst of een andere deskundige instantie naar keuze.
- Daarnaast heeft de mode-interieursector voorzien in enkele vertrouwenspersonen voor de sector, die eveneens aangewezen kunnen worden.

Klik [hier](#) voor nadere informatie en contactgegevens

Maak regelmatig onder uw werknemers bekend hoe en in welke gevallen zij de vertrouwenspersonen kunnen benaderen. [lees meer](#).

Bron: www.arboportaal.nl

VOORBEELDEN TEGENGAAN DISCRIMINATIE BIJ DE ARBEID

SCHOLING, EDUCATIE, VAARDIGHEDEN, LEREND WERKEN

"Verschillende studies tonen aan dat een gebrekkige omgang met mensen die een psychische aandoening hebben bij hen uiteindelijk kan leiden tot werkloosheid" (SIRE).

SIRE draait met haar campagne van 27 juni 2013 de rollen om: de Stichting lanceerde een hulplijn voor mensen zonder psychische ziekte. 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. Het blijkt namelijk dat veel Nederlanders moeite hebben om normaal om te gaan met mensen die een psychische aandoening hebben, zoals een depressie, psychose of burn-out.

Verschillende studies tonen aan dat een gebrekkige omgang met mensen die een psychische aandoening hebben bij hen uiteindelijk kan leiden tot werkloosheid, een klein sociaal netwerk, mindere kwaliteit van leven en lage zelfachting. En dat terwijl ongeveer 20% van de bevolking per jaar met dit soort ziekten wordt geconfronteerd, als slachtoffer of via mensen in de directe omgeving. Psychisch ziek zijn zou – afgaande op de mate waarin deze aandoeningen voorkomen - net zo normaal moeten zijn als een gebroken been, maar uit eerdere studies en onderzoek dat speciaal voor deze campagne is uitgevoerd, blijkt anders.

Blauw Research heeft voor SIRE een onderzoek onder de bevolking gehouden en concludeert het volgende:

- Als men een bekende in de directe omgeving heeft met een psychische aandoening, dan vinden vier op tien het moeilijk om over de aandoeningen met deze persoon te spreken (39%)
- Men praat liever over andere dingen dan over de aandoening (52%)
- En 42% praat meer met anderen dan met de persoon in kwestie over de aandoening
- Zes op de tien Nederlanders die zelf een psychische aandoening hebben (gehad), hebben last (gehad) van vreemde reacties of uitlatingen van anderen (61%)
- Ruim een kwart van de Nederlanders die zelf een psychische aandoening hebben (gehad) geeft aan hierdoor vrienden of kennissen verloren te hebben (28%).

Om aandacht te vragen voor deze problematiek heeft SIRE de hulplijn opgericht voor mensen zonder psychische ziekte. Mensen zonder psychische ziekte die het moeilijk vinden om goed te reageren op vrienden, collega's of familie met een psychische aandoening kunnen de hulplijn bellen voor advies van ervaringsdeskundigen die een psychische ziekte hebben of hebben gehad. De hulplijn is van dinsdag tot en met zaterdag van 11.00 uur tot 14.00 uur en van 18.00 uur tot 21.00 uur te bereiken via telefoonnummer 0900-0727.

De campagne liep van 27 juni tot en met oktober 2013, waarna de hulplijn is overgedragen aan het Landelijk Platform GGZ.

Meer informatie: <http://sire.nl/campagnes/doorbreken-van-taboe-op-psychisch-ziek-zijn>; <http://www.platformggz.nl/lpggz/>

VOORBEELDEN TEGENGAAN DISCRIMINATIE BIJ DE ARBEID

SCHOLING, EDUCATIE, VAARDIGHEDEN, LEREND WERKEN

"Afstand tussen onderwijs en bedrijfsleven voor (vooral allochtone) jongeren verkleinen"
(Champs on Stage).

Champs on Stage ondersteunt vmbo scholen in het vormgeven van een gedegen stage programma. 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 daadwerkelijke werk waarvoor zij worden opgeleid. Zo krijgen deze leerlingen een kans op een goede start van hun loopbaan.

Champs on Stage heeft tot doel om vroegtijdig schoolverlaten te helpen voorkomen en de afstand tussen onderwijs en bedrijfsleven te verkleinen. Zodat uiteindelijk de arbeidsmarktparticipatie van jongeren zal toenemen. Champs on Stage is sinds 1 juli 2010 een zelfstandige stichting met ANBI status. Het afgelopen schooljaar (2012-2013) volgden 2050 leerlingen het standaard programma. Daarnaast is een aantal jongeren op individuele basis begeleid in hun keuze voor het mbo en is er op een aantal scholen meegewerkt aan beroepeninformatiedagen. Een initiatief dat in 2007 startte met een pilot van 66 leerlingen is in vijf jaar gegroeid naar 20 scholen en circa 2100 leerlingen in de steden Amsterdam, Rotterdam, Den Haag en Utrecht.

Meer informatie: www.champsonstage.nl

VOORBEELDEN TEGENGAAN DISCRIMINATIE BIJ DE ARBEID

SCHOLING, EDUCATIE, VAARDIGHEDEN, LEREND WERKEN

“Vooral allochtone kinderen en jongeren in staat stellen zich verder te ontwikkelen en gemotiveerde keuzes te maken in school, stage en werk” (IMC Weekendschool).

Wat is IMC-weekendschool?

IMC Weekendschool is in 1998 door psycholoog Heleen Terwijn - in samenwerking met handelshuis IMC - opgericht als school voor aanvullend onderwijs voor gemotiveerde jongeren van tien tot veertien jaar uit sociaaleconomische achterstandswijken. Allerlei beroepsbeoefenaren zoals advocaten, dokters, architecten, journalisten en kunstenaars geven in het weekend les over hun vakgebied aan kinderen vanaf groep 7 tot en met de brugklas. De gedachte is dat jongeren op deze wijze in aanraking komen met beroepsgroepen, academische vakken en cultureel-maatschappelijke sectoren die ze van huis uit meestal niet leren kennen. Ook kunnen de jongeren er trainingen volgen in presenteren, informatie zoeken en debatteren. Na het behalen van het weekendschooldiploma, gaan zij deel uitmaken van het *Future for Life Institute*. Dit is het alumninetwerk van de weekendschool dat oud-leerlingen activiteiten aanbiedt om zich verder te ontwikkelen en gemotiveerde keuzes te maken in school, stage en werk. In de praktijk bestaat het grootste deel van de populatie van de weekendschool uit allochtone kinderen en jongeren.

Meer informatie: www.imcweekendschool.nl; www.ecbo.nl

VOORBEELDEN TEGENGAAN DISCRIMINATIE BIJ DE ARBEID

SCHOLING, EDUCATIE, VAARDIGHEDEN, LEREND WERKEN

"Jongeren laten kennismaken met het bedrijfsleven door beroepsoriëntatie op de werkvloer, het aanleren van (sociale) vaardigheden en workshops over ondernemerschap" (JINC).

JINC helpt jongeren uit achterstandswijken op weg naar een goede start op de arbeidsmarkt. Veel van hen vinden het lastig een juiste studiekeuze te maken of slagen er niet in hun stage af te ronden. JINC laat jongeren (8 tot 16 jaar) kennismaken met het bedrijfsleven door beroepsoriëntatie op de werkvloer, het aanleren van (sociale) vaardigheden en workshops over ondernemerschap.

JINC is een non-profit organisatie die grotendeels wordt gefinancierd door het bedrijfsleven. Zo'n 800 bedrijven dragen (financieel) bij om de organisatie van de projecten mogelijk te maken en stellen hun medewerkers beschikbaar als vrijwilliger, bijvoorbeeld als trainer of als coach. De ervaring is dat vreemde ogen dwingen en dat de expertise van professionals jongeren inspireert.

Voor bedrijven is meedoen met JINC leuk en leerzaam. Jongeren krijgen meer kansen; ook als zij opgroeien in een omgeving waar dat minder vanzelfsprekend is. JINC neemt de volledige organisatie uit handen. Met de projecten van JINC ervaren jaarlijks zo'n 25.000 basisschool- en vmbo-leerlingen uit Amsterdam, Rotterdam, Utrecht, Kennemerland, Brabant en Almere hoe het werkt op de arbeidsmarkt.

Meer informatie: www.jinc.nl

VOORBEELDEN TEGENGAAN DISCRIMINATIE BIJ DE ARBEID

SCHOLING, EDUCATIE, VAARDIGHEDEN, LEREND WERKEN

"K!X is óók bedoeld om jongeren op een positieve manier in beeld te brengen. Dat álle jongeren, met welke kleur dan ook, samen de toekomst van Nederland zijn" (FORUM K!X-teams).

Om het imago van allochtone jongeren en hun kansen op de arbeidsmarkt te verbeteren, richtte FORUM K!X-teams op; promotieteams waarin allochtone en autochtone jongeren op het vmbo en mbo samen optrekken met als belangrijkste doelen:

- talentontwikkeling door opdoen van nieuwe vaardigheden;
- ontmoeten van mensen die belangrijk kunnen zijn voor de loopbaan;
- op positieve wijze in beeld brengen van allochtone jongeren.

Wat is K!X en wat doet K!X?

K!X wil jongeren extra de kans geven om aan een goede toekomst te werken. Door ze in promotieteams hun talent verder te laten ontwikkelen. In K!X leren jongeren allerlei nieuwe vaardigheden, doen ervaringen op en ontmoeten mensen die belangrijk zijn voor hun loopbaan. K!X is óók bedoeld om jongeren op een positieve manier in beeld te brengen. Dat álle jongeren, met welke kleur dan ook, samen de toekomst van Nederland zijn.

Jongeren beter toerusten voor hun toekomst – dat is de kern van K!X, een project van FORUM, Instituut voor Multiculturele Vraagstukken. Deelname aan dit project stimuleert hun persoonlijke ontwikkeling en vergroot de kansen op een mooie carrière. Maar ook draagt K!X bij aan een betere beeldvorming over jongeren: een belangrijke zaak. In de huidige economische omstandigheden hebben veel jongeren het moeilijk op de arbeidsmarkt. K!X geeft ze de mogelijkheid zich positief te profileren en het beste uit zichzelf te halen – in kleurrijke promotieteams waarin allochtone en autochtone jongeren samen optrekken.

Voor wie is K!X bedoeld?

K!X is bedoeld voor leerlingen van het vmbo en mbo. Want zeker bij beroepsopleidingen is het zaak om al tijdens de schoolloopbaan een sterke basis te leggen voor een 'werkzaam' vervolg. Uiteraard richt K!X zich – indirect – ook op de professionals bij de onderwijsinstellingen waar de promotieteams gestalte moeten krijgen: schoolleiders, leerkrachten, decanen. Van hen wordt verwacht dat zij leerlingen enthousiast maken voor deelname en het team actief begeleiden.

Wat doen K!X-teams zoal?

De K!X-promotieteams ondernemen van alles. De nadruk ligt daarbij op het verbeteren van de kansen op de arbeidsmarkt. Dit gebeurt bijvoorbeeld door bedrijven te bezoeken, met werkgevers in gesprek te gaan en aan de eigen skills te werken. Daarnaast kunnen K!X-activiteiten zich richten op beeldvorming (via mediacontacten) en netwerken in het algemeen. Er is van alles mogelijk.

K!X als onderwijsmodule

Een goede manier om leerlingen bij K!X te betrekken, is hun studiepunten te geven als zij meedoen. De jongeren investeren tijd en moeite in het teamwerk, en zullen door die

Vervolg K!X

studiepunten extra gemotiveerd zijn. Bovendien maakt dat deelname een stuk minder vrijblijvend. Scholen kunnen van deelname aan K!X zelfs een keuzevak maken. FORUM biedt K!X zoveel mogelijk aan als onderwijsmodule. Met docentenhandleiding, uitgewerkte hand-outs voor activiteiten en opdrachten voor deelnemers. De module kan worden gebruikt bij bijvoorbeeld mentoruren, maatschappelijke stage, en competentieontwikkeling van leren, loopbaan en burgerschap. Uiteraard kunnen scholen zelf bepalen hoe ze de module gaan inzetten.

Wat wordt er van een school verwacht?

De belangrijkste inbreng van een school bestaat uit het aanstellen van een K!X-coördinator. Die wordt vrijgemaakt om jongeren enthousiast te krijgen voor deelname, en een team samen te stellen. Dat kan een docent of een decaan zijn, maar ook een ouderejaars student. Waar het om gaat is dat de coördinator gedreven is, gelóóft in de voordelen van een promotieteam en de onderwijsinstelling volledig achter zich weet. Samen met het K!X-team stelt hij of zij de doelen en een inhoudelijk jaarplan vast, begeleidt de jongeren bij de uitvoering, onderhoudt contact met FORUM en is het aanspreekpunt voor de schoolleiding.

Meer informatie: www.formum.nl; www.ecbo.nl

VOORBEELDEN TEGENGAAN DISCRIMINATIE BIJ DE ARBEID

SCHOLING, EDUCATIE, VAARDIGHEDEN, LEREND WERKEN

"Door in gesprek te gaan met werkgevers en presentaties te geven, laten jongeren zien wat zij kunnen. Daarnaast krijgen de jongeren tips om zich beter te presenteren bij werkgevers" (Promotieteam intercultureel talent Pashja).

Pashja, het promotieteam voor intercultureel talent van het Koning Willem I College in Den Bosch, werkt aan de positieverbetering van allochtone jongeren. Het is een van de twintig promotieteams in Brabant. Het idee van het promotieteam komt voort uit het project 'Kleurrijk Brabant Werkt!'. Het doel van dit project is om een positiever beeld te geven van de mogelijkheden van allochtone jongeren in het onderwijs en op de arbeidsmarkt.

Door in gesprek te gaan met werkgevers en presentaties te geven, laten jongeren zien wat zij kunnen. Daarnaast krijgen de jongeren tips om zich beter te presenteren bij werkgevers. Ook organiseert Pashja multiculturele dagen met als doel om studenten, leraren en de omgeving kennis te laten maken met de verschillende culturen op de school.

Het project leidde al tot groei van het aantal stageplaatsen in Den Bosch, bijvoorbeeld bij de gemeente.

Meer informatie: www.mбораad.nl/magazine

VOORBEELDEN TEGENGAAN DISCRIMINATIE BIJ DE ARBEID

SCHOLING, EDUCATIE, VAARDIGHEDEN, LEREND WERKEN

"Betrek beroepsbeoefenaren uit etnische groepen en oud-studenten in het geven van informatie, laat vertellen over praktijkervaringen en laat ze fungeren als rolmodel" (ECBO).

Een verkeerde studiekeuze is een van de belangrijkste redenen voor voortijdige schooluitval (ROA, 2011). Switchen en schooluitval komt onder allochtone leerlingen vaker voor, wat waarschijnlijk duidt op meer onduidelijkheid, twijfel of een weinig weloverwogen studie- en beroepskeuze.

Aanbevelingen uit onderzoek (De Koning e.a., 2010) en voorbeelden van initiatieven om het imago van sectoren te verbeteren, richten zich op:

- vroeg informeren van jongeren en ouders over beroepsmogelijkheden;
- werken aan realistische beeldvorming bij jongeren en hun ouders;
- beroepsbeoefenaren uit etnische groepen en oud-studenten betrekken in het geven van informatie, vertellen van praktijkervaringen, fungeren als rolmodel;
- jongeren in aanraking laten komen met de praktijk door stages op meerdere plaatsen, werkbezoeken of via mentorschap;
- betrekken van zelforganisaties, jongerencentra en religieuze instellingen bij informatievoorziening.

Kansen en keuzes voor de toekomst; www.ecbo.nl

VOORBEELDEN TEGENGAAN DISCRIMINATIE BIJ DE ARBEID

SCHOLING, EDUCATIE, VAARDIGHEDEN, LEREND WERKEN

"ECHO bevordert de succesvolle deelname van allochtonen aan de samenleving en in het bijzonder aan het hoger onderwijs" (ECHO).

Over ECHO

ECHO is een landelijk expertisecentrum dat werkt aan de implementatie en uitvoering van diversiteitsbeleid van onderwijsinstellingen, overheidsinstanties en bedrijven door training, advies en projectmanagement.

Missie & visie

ECHO bevordert de succesvolle deelname van allochtonen aan de samenleving en in het bijzonder aan het hoger onderwijs. Daarbij staat ECHO voor een integrale aanpak van het diversiteitsbeleid waarin de effectieve leeromgeving van en voor studenten evenals een effectieve werkomgeving van en voor professionals centraal staat. ECHO vindt dat het optimaal aanwenden van talenten van alle Nederlanders ten goede komt aan de kwaliteit van het onderwijs en van de samenleving.

Netwerk

ECHO werkt nauw samen met de Nederlandse overheid, het bedrijfsleven en het (hoger) onderwijs. ECHO brengt door middel van projecten en haar expertise verschillende partijen bij elkaar en fungeert daarbij als bruggenbouwer. Door de intensieve samenwerking met verschillende internationale partijen zorgt zij voor een goede uitwisseling van opgebouwde ervaringen en good practices.

Productontwikkeling

ECHO levert niet alleen diensten op vraag, maar biedt zelf ook producten aan. Voorbeelden hiervan zijn de ECHO Studiereizen en de ECHO Award, maar ook de instrumenten die ECHO ontwikkeld heeft en die bijdragen aan een actief diversiteitsbeleid waarin de integratie van zelfontdekking en ik-versterking van leerlingen/studenten in het onderwijs centraal staan. Zo heeft ECHO een aantal producten ontwikkeld die dit proces ondersteunen: aspiratieworkshops, het 'crossing borders' curriculum en het traject 'Kapitaliseren van je culturele identiteit'.

Meer informatie: www.echo-net.nl

VOORBEELDEN TEGENGAAN DISCRIMINATIE BIJ DE ARBEID

MENTORING

"De mentor functioneert als een rolmodel en een betere binding met school en werk staat centraal" (Mentoringproject Goal!).

Goal! is een mentoringproject waar al geruime tijd ervaring mee is opgedaan in Amsterdam. Het doel is om kwetsbare jongeren te begeleiden bij de overgang van het vmbo naar het mbo. Zij worden gekoppeld aan een vrijwilliger die als daarvoor getrainde mentor de jongere gedurende een jaar helpt om toekomstplannen te formuleren en zijn of haar vaardigheden te versterken. De mentor functioneert als een rolmodel en een betere binding met school en werk staat centraal. In andere steden komen vergelijkbare initiatieven voor.

Meer informatie: www.ecbo.nl; www.radaradvies.nl/goal_amsterdam

VOORBEELDEN TEGENGAAN DISCRIMINATIE BIJ DE ARBEID

MENTORING

"Voldoe aan de condities voor effectieve mentoringprojecten" (ECBO).

De belangrijkste condities zijn een goede 'chemie' tussen mentor en mentee, een duur van minimaal een jaar met frequent contact, projecten van een menselijke maat, het thuisfront zo mogelijk betrekken om problemen snel te signaleren, training en intervisie van de mentor, monitoring en inbedding binnen het netwerk van professionele hulpverlening (Uyterlinde, Lub, De Groot en Sprinkhuizen (2009)). De belangrijkste opbrengsten van dergelijke mentoringprojecten zijn dat het zelfvertrouwen, sociale vaardigheden, het vertrouwen in de toekomst en het sociaal kapitaal toenemen. Een deel ziet schoolprestaties verbeteren. Voor risicojongeren is mentoring in potentie een waardevolle en effectieve interventie. In potentie, omdat een slechte mentor ertoe kan leiden dat een jongere nog verder afdwaalt of het vertrouwen in hulp verliest. Voor deze projecten geldt dat effecten op de korte termijn moeilijk te meten zijn omdat een zekere 'incubatietijd' nodig is om deze te zien.

Kansen en keuzes voor de toekomst; www.ecbo.nl

VOORBEELDEN TEGENGAAN DISCRIMINATIE BIJ DE ARBEID

STAGES

"De stage vormt juist voor jongeren met een wat grotere afstand tot de arbeidsmarkt, zoals vaker geldt voor allochtone jongeren, bij uitstek een kans om te laten zien wat zij kunnen en een baan te vinden" (ECBO).

De stage is voor leerlingen een belangrijke graadmeter om te ervaren of de gekozen beroepsrichting past bij de interesse, persoonlijkheid en vaardigheden. Jongeren doen ervaring op en leggen contacten met beroepsbeoefenaren. Kortom; de stage vormt juist voor jongeren met een wat grotere afstand tot de arbeidsmarkt, zoals vaker geldt voor allochtone jongeren, bij uitstek een kans om te laten zien wat zij kunnen en een baan te vinden.

Bedrijven en kenniscentra kunnen een rol spelen bij de stage van allochtone leerlingen. Bedrijven met allochtone leerlingen maken vaker gebruik van de school als wervingskanaal. Dit geldt vooral voor de bbl. Bedrijven met allochtone leerlingen waren in algemene zin actiever in de werving en maakten vaker gebruik van meerdere wervingskanalen (De Koning e.a., 2010). Campagnes van kenniscentra kunnen eraan bijdragen dat allochtone jongeren een stageplaats vinden. Zij kunnen bijvoorbeeld allochtone opleidingsadviseurs, praktijkopleiders en 'etnische ondernemers' stimuleren om een leerbedrijf te worden (FORUM, 2011).

De Stageboxregeling voorziet in subsidie om het aantal stage- en simulatieplaatsen voor moeilijk plaatsbare deelnemers van mbo 1- en 2-opleidingen – met intensieve begeleiding – op niveau te houden. Het uitgangspunt is dat simulatieplaatsen alleen zijn bedoeld als opstap naar een (echte) stageplaats.

Tot nu toe was het programma ieder jaar succesvol en voor niet-westerse allochtonen in het bijzonder (Meng, Huijgen & Ramaekers, 2010). In de regeling werken kenniscentra en scholen nauw samen bij beroepenoriëntatie, stagevoorbereiding en stagebegeleiding.

Kansen en keuzes voor de toekomst; www.ecbo.nl

VOORBEELDEN TEGENGAAN DISCRIMINATIE BIJ DE ARBEID

DOORSTROOM VROUWEN NAAR TOPFUNCTIES

"Het lijkt erop dat talent en ambitie van (top)vrouwen beter zichtbaar zijn en eerder herkend worden door werkgevers en leidinggevenden. Cultuur en bewustwording worden door de charterondertekenaars het meest aangehaald als succesfactor"
(Monitor Talent naar de Top 2012).

Welke succesfactoren ervaren charterondertekenaars voor het realiseren van m/v-diversiteit in de top van hun organisatie?

Cultuur en bewustwording worden door de charterondertekenaars het meest aangehaald als succesfactor (53%). Vooral 'bewustwording vergroten', 'aandacht voor het onderwerp' en 'goede rolmodellen' worden vaak genoemd. Een succesfactor die in vergelijking met voorgaande jaren opvallend hoog scoort in 2012, is het aanbod en de ambitie van gekwalificeerde vrouwen (42%). Het 'zingt rond' in organisaties: vrouwen zijn kundig, goed opgeleid. Ze hebben ambitie en profileren zichzelf. 'Ambitie', 'doorzettingsvermogen van de vrouwen zelf' en 'zichtbare kwaliteit van vrouwen' worden als succesfactoren opgetekend. Het lijkt erop dat talent en ambitie van (top)vrouwen beter zichtbaar zijn en eerder herkend worden door werkgevers en leidinggevenden. Het is de positieve tegenhanger van de veelgehoorde stellingen in het publieke debat dat er geen geschikte vrouwen zijn of dat vrouwen niet willen. Dezelfde bevindingen zien we ook terug in ander onderzoek waaruit blijkt dat opvattingen over de kwaliteiten en ambities van vrouwelijke werknemers in positieve zin aan het veranderen zijn (Henderikse, 2012; Eagly, 2009). Het onderschrijft tevens het belang van het management om er bij vrouwen op aan te dringen minder bescheiden te zijn, ambities uit te spreken en prestaties zichtbaar te maken.

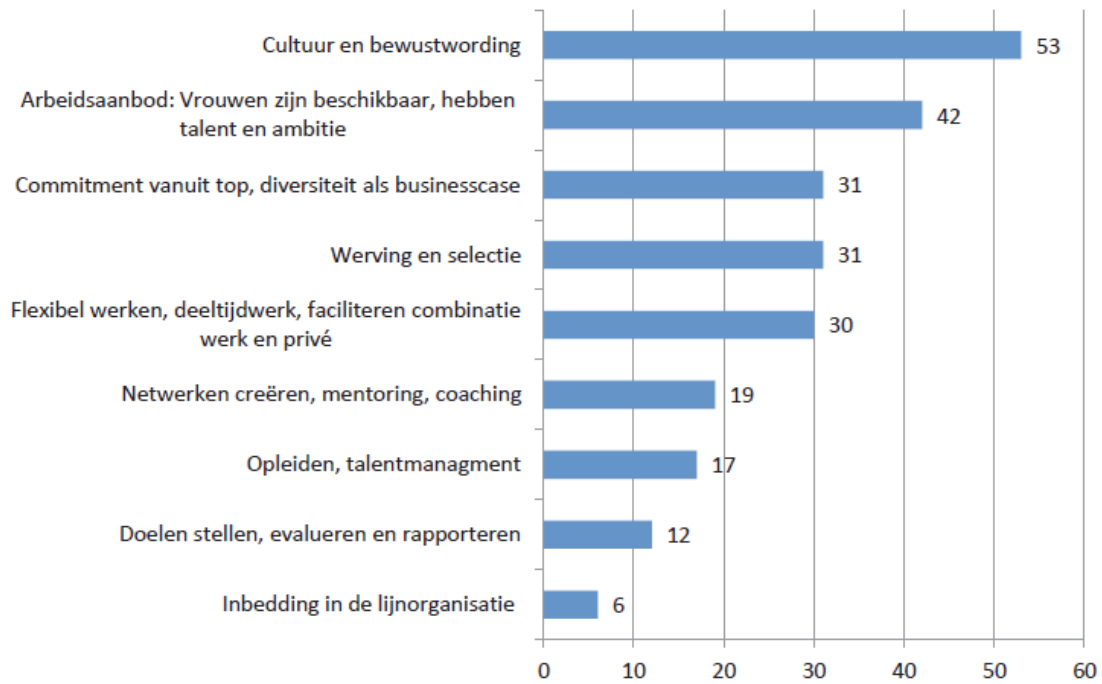
Meer informatie: www.talentnaardetop.nl

VOORBEELDEN TEGENGAAN DISCRIMINATIE BIJ DE ARBEID

DOORSTROOM VROUWEN NAAR TOPFUNCTIES

"Negen succesfactoren voor doorstroom van vrouwen naar de top in beeld" (Monitor Talent naar de Top).

Belangrijkste succesfactoren om het aantal vrouwen in de top te vergroten (2012) in procenten van het aantal charterondertekenaars (n antwoorden = 388, n organisaties = 156).



Bron: Monitor Talent naar de Top 2012

VOORBEELDEN TEGENGAAN DISCRIMINATIE BIJ DE ARBEID

DOORSTROOM VROUWEN NAAR TOPFUNCTIES

Volgens Monitoring Commissie Talent naar de Top zéér aansprekende voorbeelden:

Advocatenkantoor Baker & McKenzie

Advocatenkantoor Baker & McKenzie hecht duidelijk belang aan diversiteit en maakt er werk van. Mirjam de Blécourt is niet alleen binnen de organisatie maar ook daarbuiten een duidelijk rolmodel. Het internationale diversiteitscomité stuurt aan de hand van kpi's het diversiteitsbeleid aan. Resultaten worden met grote regelmaat in de partnergroepen besproken en dat is belangrijk, want door goed te monitoren kun je voortdurend verbeteren. Dat alle vrouwen mogen deelnemen aan het Women Leadership programma is een gerichte investering. Daarnaast komt ook in het reguliere trainingsprogramma m/v-diversiteit aan de orde met thema's als persoonlijkheidstypes, introvert/extrovert gedrag, omgaan met work/life en leiderschap. Het combineren van werk en zorgtaken wordt goed gefaciliteerd en is ingeburgerd. Daardoor werken ook veel mannen in deeltijd en ook dat draagt bij aan meer m/v-diversiteit.

Energiemaatschappij Essent

De ceo en de board van energimaatschappij Essent plaatsen diversiteit hoog op de agenda. Er is diep geloof in de kracht van diversiteit voor de organisatie. De top toont voorbeeldgedrag. Laat zien hoe het moet en hoe je het doet: niet alleen woorden, ook daden. Essent kiest voor de combinatie van transparant managen en tegelijkertijd coachen en ondersteunen. Vertrouwen in talentvolle vrouwen wordt openlijk uitgesproken en twijfels en klachten serieus genomen. m/v-diversiteit maakt deel uit van de bredere visie 'Diversity & Inclusiveness' en is verweven in talentmanagement en de visie op leiderschap. Er is ruimte en waardering voor divers denken en doen. Dat creëert een veilige omgeving om met diversiteit aan de slag te gaan en je op je gemak te voelen. Flexibel werken, in tijd en ruimte, is voor iedereen algemeen geaccepteerd. Tegelijkertijd wordt zichtbaarheid in de organisatie georganiseerd door ontwerp en inrichting van gebouw en werkplek.

Gemeente Enschede

De gemeente Enschede heeft het thema vrouwen naar de top duidelijk op de agenda staan. Er is een heldere businesscase: "we laten talent liggen als we geen vrouwen in hoge functies benoemen". Het plan van aanpak voor diversiteit wordt onder leiding van een actieve aanjaaggroep consequent uitgevoerd. Er wordt sterk gestuurd op doelen en op afspraken. Over de streefcijfers van het Charter wordt verantwoording afgelegd en bij benoemingen wordt in de gaten gehouden of vrouwen betrokken zijn, zowel aan de kant van kandidaten als beoordelaars. Twee keer per jaar vindt evaluatie plaats van alle benoemingen. Op die manier wordt bewustwording van het belang van m/v-diversiteit verder uitgedragen.

Bouwbedrijf Heijmans

Bouwbedrijf Heijmans viel in 2010 al op als interessante nieuwe charterondertekenaar met een voortvarende, en zeker ook creatieve aanpak. "Diversiteit is een kwestie van doen!" was destijds al de slogan en de resultaten die men heeft geboekt getuigen dat men de daad bij het woord heeft gevoegd. Toename van het aandeel vrouwen in de top in de sector bouw, waar vrouwen nog steeds dun gezaaid zijn, blijkt wel degelijk mogelijk. De top van Heijmans ziet het zakelijk belang van m/v-diversiteit en is

Vervolg voorbeelden Monitoring Commissie Talent naar de Top

duidelijk gecommiteerd. Er is veel aandacht voor het werken aan bewustwording en het voeren van de dialoog over het thema. De 'roze helm' staat nog steeds symbool hiervoor. Aandacht voor de cultuur van de organisatie is belangrijk om een constructieve houding te creëren waarin samenwerking en diversiteit worden gewaardeerd.

Farmaceutisch bedrijf Merck Sharp en Dohme (MSD)

Het succes van farmaceutisch bedrijf Merck Sharp en Dohme (MSD) op het gebied van m/v-diversiteit is gebaseerd op een duidelijk zakelijk belang en erkenning van de toegevoegde waarde van een mix aan kwaliteiten. De aanpak van MSD is gebaseerd op het 'Global Diversity & Inclusion' beleid en het hanteren van doelen en kpi's gaat hand in hand met een goed aanbod van instrumenten voor loopbaanontwikkeling van vrouwen. Men erkent dat zelf het goede voorbeeld blijven geven belangrijk is. MSD heeft specifiek aandacht voor nieuwe uitdagingen die de forse groei van de organisatie na fusie heeft opgeleverd voor diversiteit.

Saxion Hogeschool

Bij Saxion Hogeschool is sprake van een feitelijk maar ook praktisch werkzaam commitment ten aanzien van m/v-diversiteit. Een sterk punt is de bewuste keuze voor m/v-balans in het college van bestuur. Daarmee wordt zichtbaar gemaakt dat diversiteit belangrijk is. Naast de gebruikelijke planning en controlcyclus ligt de nadruk op voorbeeldgedrag: laten zien dat je het daadwerkelijk meent. Bij benoemingen letten het college en de directeuren steeds op of vrouwen voldoende worden betrokken. De personeelsschouw van Saxion draagt daar ook zeker aan bij. Strategisch interessant is de wijze waarop HRM samenwerkt met de lijn, zodanig dat er een gezamenlijk eigenaarschap is ten aanzien van relevante thema's als diversiteit. Het effect is dat leidinggevenden diversiteit niet als opgelegd vanuit HRM beschouwen, maar er zelf eigenaar van worden. Een goede opzet die navolging verdient.

Schiphol Group

De Schiphol Group werd al eerder door de Commissie benoemd als aansprekend voorbeeld, maar een nieuwe benoeming kan niet uitblijven. Het aandeel vrouwen in de top is opnieuw gegroeid en nadert de stevige ambitie van 30%. De top van de Schiphol Group is duidelijk gecommiteerd aan diversiteit, draagt dat ook uit en neemt zelf verantwoordelijkheid voor het realiseren ervan. Afspraken hoe diversiteit te vergroten zijn stevig verankerd in de lijn. Daarnaast wordt ingezet op bewustwording want men realiseert zich dat intrinsieke motivatie voor diversiteit van groot belang is. Vrouwen met ambitie worden door talentmanagement ondersteund. Maar er is ook aandacht voor het feit dat vrouwen – en steeds meer mannen – behoefte hebben aan flexibiliteit en die wordt geboden. Met vrouwen op cruciale posities is diversiteit inmiddels ook letterlijk zichtbaar bij Schiphol en levert goede rolmodellen op voor aanstormend talent.

Telecombedrijf Vodafone

Diversiteit staat bij telecombedrijf Vodafone serieus op de kaart. De resultaten laten zien dat doelstellingen en heldere afspraken, zeker hun vruchten afwerpen. Daarom kun je emotioneel wel tegen targets zijn maar rationeel niet, is men van mening. Dat de top van de organisatie zich duidelijk uitspreekt voor diversiteit draagt zeker bij aan het behalen van succesvolle resultaten. Vodafone vindt dat het belangrijk is om veel divers talent in huis te hebben als je diversiteit in de top van de organisatie wilt realiseren. Daarom krijgen recruiters duidelijke targets mee. Interessant is de wijze waarop via 'open dagen' de interesse van extern talent wordt gewekt om zo de talentenpool te

Vervolg voorbeelden Monitoring Commissie Talent naar de Top

verbreden. En ook op de Vodafone website wordt in woord en beeld duidelijk gemaakt dat Vodafone op zoek is naar mensen met verschillende ideeën en achtergronden. "Werk is wat je doet, niet waar je bent", zegt Vodafone. Daarom stelt het mobiele werken mensen in staat om werk en privéleven te combineren en de cultuur stimuleert om daar ook daadwerkelijk gebruik van te maken.

Vereniging Ons Middelbaar Onderwijs

Vereniging Ons Middelbaar Onderwijs is een nieuwe charterondertekenaar die laat zien met veel enthousiasme en inzet werk te willen maken van diversiteit. Voor Vereniging Ons Middelbaar Onderwijs geldt dat diversiteit meerwaarde heeft voor het realiseren van goed onderwijs. Duidelijk is ook dat doorstroom van vrouwen naar hogere functies niet vanzelf gaat. Vrouwen zijn binnen Ons Middelbaar Onderwijs goed vertegenwoordigd, maar nog niet in de top en subtop. Het aantal vrouwelijke schoolleiders is echter wel al in de lift en dat is een goed vertrekpunt. Omdat de organisatie is samengesteld uit een groot aantal scholen, is de uitdaging samen op trekken om diversiteit te realiseren. Interessant is hoe men dit aanpakt door het opzetten van een brede dialoog, gefaciliteerd door het kersverse kennisnetwerk. De Commissie zal met belangstelling volgen hoe aan diversiteit binnen Ons Middelbaar Onderwijs verder vorm wordt gegeven.

Overige aansprekende voorbeelden onder charterondertekenaars die de Commissie graag onder de aandacht wil brengen zijn de Vrije Universiteit Amsterdam in de sector onderwijs en onderzoek, Allen & Overy en DLA Piper in de sector advocatuur, de gemeente Den Haag in de overheid en publieke sector, Delta Lloyd, ASR en FMO in de sector financiële instellingen en verzekeraars, Cap Gemini in de ICT consultancy, EW Facility Services in de schoonmaaksector en Flevo Ziekenhuis in de sector gezondheidszorg.

Bron: www.talentnaardetop.nl

VOORBEELDEN TEGENGAAN DISCRIMINATIE BIJ DE ARBEID

DOORSTROOM VROUWEN NAAR TOPFUNCTIES

“Een plek waar vrouwen hun mening kunnen laten horen en elkaar ontmoeten en zo invloed kunnen uitoefenen” (Netwerk Vrouwen FNV).

Netwerk Vrouwen FNV

Het Netwerk Vrouwen FNV is een podium voor vrouwelijke FNV leden die werken in verschillende sectoren en geïnteresseerd zijn in onderwerpen die voor vrouwen extra van belang zijn. Vrouwen die zich willen laten inspireren en zelf willen inspireren.

Het Netwerk Vrouwen FNV is een plek waar vrouwen hun mening kunnen laten horen en elkaar live of digitaal kunnen ontmoeten en zo invloed kunnen uitoefenen. Maar het is ook een plek om elkaar tips te geven, informatie te verwerven of je kennis te vergroten door workshops, trainingen en een talentenmarathon.

Rond acht onderwerpen zoals werk en privé, carrièrestappen, economische zelfstandigheid, nieuwe werken en zoektocht naar een baan zijn deel-netwerken gevormd. Via facebookgroepen ontmoeten deelnemers elkaar en worden tips uitgewisseld.

Alle vrouwelijke leden van FNV bonden kunnen gratis meedoen met het netwerk.

Meer informatie: http://www.fnvvrouw.nl/activiteiten/netwer_vrouwen_fnv

VOORBEELDEN TEGENGAAN DISCRIMINATIE BIJ DE ARBEID

DOORSTROOM VROUWEN NAAR TOPFUNCTIES; BUITENLAND

"Bevorderen vrouwen naar de top betekent betere afspiegeling management van het klantenbestand en kan van toegevoegde waarde kan zijn voor de prestaties" (Lloyds).

Lloyds: binnen 6 jaar naar 40% vrouwen in de top.

Binnen 6 jaar moet 40% van de topfuncties worden bekleed door een vrouw. Deze doelstelling is onderdeel van een grotere set doelen die de nieuwe cultuur en maatschappelijke functie van Lloyds moeten onderstrepen. Nu bekleden vrouwen 28% van de 5000 topposities binnen de bank. Een argument om dit percentage de komende jaren te verhogen is onder andere het feit dat Lloyds wil dat het management een betere afspiegeling vormt van haar klantenbestand. Ook is de Britse bank van mening dat meer diversiteit binnen managementteams van toegevoegde waarde kan zijn voor de prestaties.

Bron: persbericht 04-02-14 www.banken.nl

VOORBEELDEN TEGENGAAN DISCRIMINATIE BIJ DE ARBEID

BELONINGSVERSCHILLEN

"Door het loonverschil te ontrafelen maakt WOMEN Inc. duidelijk hoe het gedicht moet worden" (WOMEN Inc.).

Campagne loonverschil

Mannen en vrouwen in Nederland verdienen nog steeds niet hetzelfde. Het loonverschil in Nederland is 17,6% (CBS, 2014). WOMEN Inc. spreekt met de campagne 'Loonverschil' enerzijds de overheid en het bedrijfsleven aan om ongelijke beloning aan te pakken. Anderzijds ontstaat loonverschil doordat mannen en vrouwen andere keuzes maken op werkgebied. WOMEN Inc. heeft daarom in samenwerking met Loonwijzer berekend dat een vrouw gemiddeld 3 ton meer kan verdienen en een *test* ontwikkeld. Met deze test laten we zien welke keuzes van invloed zijn op jouw loon. Onze droom is dat we alle vrouwen in Nederland bereiken. Zodat zij de test gaan doen en bewust worden van de consequenties van hun financiële keuzes.

Discriminatie

Vrouwen verdienen gemiddeld een stuk minder dan mannen. Als mannen meer ervaring hebben, meer uren werken en werk doen waar een hogere opleiding voor is vereist, dan mogen ze meer verdienen. Als ze vergelijkbaar werk doen, even veel opleiding en ervaring hebben en dan toch meer verdienen is er sprake van discriminatie. Denk aan het eenvoudige geval waarbij de vrouwelijke starter op de arbeidsmarkt direct blij is met de inschaling in de CAO (schaal nul), en de mannelijke starter direct bij een dergelijke inschaling zal vragen om tenminste schaal één. Er is ook sprake van discriminatie als mannen heel erg vergelijkbaar werk doen als vrouwen en toch meer verdienen. Dit is soms lastig aan te tonen.

Waarom campagne?

Door het loonverschil te ontrafelen maakt WOMEN Inc. duidelijk hoe het gedicht moet worden. De kunst is om bij het debat hierover niet alleen te vervallen in juridische gevechten over loonongelijkheid tussen mannen en vrouwen. Discriminatie is maar een deel van het loonverschil. Het echte grote verschil komt doordat mannen en vrouwen andere keuzes maken op werkgebied. Waarbij vrouwen vaker financieel minder lonende keuzes maken. We willen dat vrouwen stil staan bij de keuzes die zij maken, weten welke keuzes er allemaal mogelijk zijn en welke keuzes financieel lonend zijn als het gaat om je salaris.

Meer informatie: <http://www.womeninc.nl/loonverschil/>

VOORBEELDEN TEGENGAAN DISCRIMINATIE BIJ DE ARBEID

LHBT-GROEP

"Met deze checklist is gemakkelijk na te gaan in hoeverre een cao aan de belangen van de diverse doelgroepen tegemoetkomt" (ABVAKABO).

Cao checklist diversiteit 2011

Deze checklist biedt cao-onderhandelaars een handig overzicht van de aandachtspunten ten aanzien van de diversiteits 'doelgroepen', vrouwen, migranten, jongeren, en LHBT's (Lesbo's, Homo's, Biseksuelen en Transgenders). Wij zullen ons niet richten op de wsw en wajong. Ook zullen we ons niet richten op regelingen voor de onderkant arbeidsmarkt.

Met deze checklist is gemakkelijk na te gaan in hoeverre een cao aan de belangen van de diverse doelgroepen tegemoetkomt. De checklist biedt ook aanknopingspunten voor de evaluatie en monitoring van cao-afspraken en gaat in op centrale en decentrale zaken. Het is immers niet alleen belangrijk dat er cao-afspraken zijn over de verschillende onderwerpen, maar ook hoe ze precies luiden en of ze tot het gewenste resultaat leiden. Zijn de afspraken concreet genoeg, worden ze werkelijk in de praktijk gebracht? Daarbij kan het zinvol zijn werkgevers te vragen welke concrete initiatieven ze ontplooid hebben, óf en hoe de eventueel uitgetrokken middelen besteed zijn en tot welke meetbare resultaten dat heeft geleid. De sectorbesturen diversiteit zullen een aantal cao's proactief benaderen ter monitoring op verdere uitwerking van de checklist.

Meer informatie: <http://www.abvakabofnv.nl/3944/336922/cao-checklist-2011.pdf>

VOORBEELDEN TEGENGAAN DISCRIMINATIE BIJ DE ARBEID

LHBT-GROEP

"Een netwerk lhbt-netwerk ondersteunt de organisatie om discriminatie tegen te gaan, helpt om de diversiteit groter en zichtbaarder te maken en bevordert een goede opvang van mensen die in de organisatie met discriminatie op hun werkplek te maken hebben" (ABVAKABO).

Netwerk homo/lesbische groep ABVAKABO FNV

De homo/lesbische groep:

- stimuleert en ondersteunt ABVAKABO om discriminatie tegen te gaan van lesbische vrouwen, homoseksuele mannen, biseksuelen en transgenders op de arbeidsmarkt;
- helpt om de diversiteit in ABVAKABO groter en zichtbaarder te maken;
- bevordert een goede opvang van ABVAKABO-leden die met discriminatie op hun werkplek te maken hebben;
- adviseert over cao-regelingen waarbij verschillende relatievormen tot hun recht komen;
- is mede-initiatiefnemer van een internationaal vakbondsnetwerk dat opkomt voor seksuele diversiteit en arbeidsrechten, en optreedt tegen discriminatie.

Wat zijn zoal de activiteiten van de groep? De homo/lesbische groep:

- vergadert een paar keer per jaar en wisselt ervaringen uit, bespreekt beleid en beleidsgevolgen;
- kiest vertegenwoordig(st)ers in de Beleidsadviescommissie Homo-/lesbisch beleid. Deze "BAC" vergadert met en adviseert aan bondsbestuursleden;
- geeft regelmatig een blad uit over homo-/lesbisch vakbondswerk, INZAKE geheten;
- organiseert beleidsdagen waarin thema's worden uitgediept; en
- laat op evenementen als Roze Zaterdag zien dat ABVAKABO ook opkomt voor de rechten van lesbo's, homo's, bi's en transen op het werk.

Meer informatie: www.abvakabofnv.nl/mijn-thema/maatschappij/diversiteit/lbgt/

VOORBEELDEN TEGENGAAN DISCRIMINATIE BIJ DE ARBEID

LHBT-GROEP

"Voor een vriendelijk werkklimaat voor lesbiënnes, homo's, biseksuelen en transgenders" (Netwerk Roze FNV).

Netwerk Roze FNV

Netwerk Roze FNV is een netwerk van leden van de gezamenlijke FNV-bonden. Het netwerk wordt gevormd door lesbische vrouwen, homomannen, biseksuelen en transgenders (LHBT's) en hun bondgenoten. In het netwerk werken we aan een sociaal veilig werkklimaat voor LHBT's, door discriminatie te voorkomen en te bestrijden.

We delen informatie over de problemen die LHBT's tegenkomen op de werkvloer en bij het zoeken naar werk vanwege hun seksuele oriëntatie en genderidentiteit. We verzamelen voorbeelden van succesvolle aanpak van deze problemen en zorgen dat die kennis verspreid wordt. Ook vakinhoudelijk werken we aan LHBT-vriendelijk klimaat, bijvoorbeeld op scholen, bij de politie en in de zorg. Internationaal ondersteunen we vakbondsleden bij het opzetten van een LHBT-netwerk en adviseren we over het voeren van LHBT-beleid.

Het Netwerk Roze FNV kan terugvallen op kaderleden, vakbondsbestuurders, adviseurs en juristen om zowel op de werkvloer als op collectief niveau met de werkgevers en de overheid zaken te verbeteren en voor de toekomst problemen te voorkomen.

Ben je FNV-lid dan kun je je aansluiten bij het Netwerk Roze FNV. Binnen het netwerk zijn er veel manieren om een actieve bijdrage te leveren aan een LHBT-vriendelijk klimaat. Ook als je niet direct actief wil zijn ben je van harte welkom, want samen staan we sterk!

Meer informatie: <http://www.uitdekastwerktbeter.nl>

VOORBEELDEN TEGENGAAN DISCRIMINATIE BIJ DE ARBEID

LHBT-GROEP

"Het goede is de verbinding tussen de diverse netwerken intern en extern. Hierdoor kunnen diverse groepen elkaar betere leren kennen, ervaringen uitwisselen en samen optrekken" (vertegenwoordiger NS).

Netwerken NS

Binnen NS is er een gay netwerk met de naam *Trainbow*. NS doet al enige jaren mee met de gay pride en op een gegeven moment is besloten tot het introduceren van de 'roze maandagexpres' die naar de roze kermis in Tilburg rijdt. Er ontstaat dus een combinatie van het product en wat voor de klanten wordt gedaan, terwijl het ook effect heeft op de *employer branding* (NS als favoriete werkgever). Een sterk punt van *Trainbow* is mede dat ook mensen die niet tot de doelgroep behoren, lid kunnen worden van het netwerk.

Het nieuwste netwerk (vanaf oktober 2013) is dat voor mensen met een beperking, vooral autisten. Het goede is de verbinding tussen de diverse netwerken intern en extern. Hierdoor kunnen diverse groepen elkaar betere leren kennen, ervaringen uitwisselen en samen optrekken. Netwerken zijn erg zinvol voor bedrijven, omdat mensen zelf dingen gaan initiëren. Wel zijn de budgetten een probleem, omdat bedrijven niet bereid zijn hierin te investeren.

Ontleend aan: hoorzitting SER 29-10-2013

VOORBEELDEN TEGENGAAN DISCRIMINATIE BIJ DE ARBEID

LHBT-GROEP

"Een referentiepunt voor werknemersnetwerken om ervaringen uit te wisselen en steun te verkrijgen en kennis te vergroten over LHBT werkvloerkwesties" (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 werknemers netwerken in grote multi-nationals, grote nationale firma's, de publieke sector en niet-overheidsinstellingen, evenals individuele ondernemers en studenten.

Eén van de belangrijkste activiteiten van *Workplace Pride* is een referentiepunt zijn voor werknemersnetwerken om ervaringen uit te wisselen en steun te verkrijgen, kennis te vergroten over LHBT werkvloerkwesties en werken aan de LHBT corporate agenda in Nederland en andere Europese landen. Dit wordt bereikt door middel van:

- Leden evenementen, zoals de *Connecting Networks Symposia*.
- Conferenties met Nederlandse, Europese en internationale politici en vertegenwoordigers uit het bedrijfsleven.
- Bevorderen van onderzoek, toegespitst op LHBT werkvloerkwesties.
- Projecten met overheidsinstellingen.
- Aanbieden van advies aan bedrijven over LHBT werkvloerkwesties.
- Werken met Partner organisaties, in het binnen- en buitenland.
- Sociale en bevolkingsevenementen voor Workplace Pride leden.

Bron: www.workplacepride.org

VOORBEELDEN TEGENGAAN DISCRIMINATIE BIJ DE ARBEID

LHBT-GROEP

"Homo- en heteroleerlingen en docenten die samen het onderwerp homo/biseksualiteit bespreekbaar maken op school" (Gay-Straight Alliance (GSA)).

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.

In Nederland zijn er op verschillende scholen GSA's. Het netwerk van GSA's organiseren soms acties en bijeenkomsten. Zo wordt er twee keer per jaar een landelijke GSA-dag georganiseerd om kennis en ervaringen uit te wisselen. Ook worden er landelijke acties georganiseerd zoals de GSA-week waarin GSA's hun medeleerlingen vragen een verklaring tegen homodiscriminatie te ondertekenen of zoals de actie tijdens *coming out dag 2009* waarbij GSA's hun schoolleiding hebben gevraagd een manifest te ondertekenen waarin de school aangeeft zich in te zetten om homoseksualiteit bespreekbaar te maken op school.

Een GSA kan veel betekenen op een school. De kracht van de GSA zit in het feit dat homo en heteroleerlingen samen een statement maken en dat het gesprek over homo/biseksualiteit door jongeren zelf op gang wordt gebracht, van binnen de school zelf. COC Nederland activeert jongeren om een GSA op te zetten en ondersteunt, begeleidt en faciliteert hierbij. Een GSA is dan ook altijd een initiatief van jongeren zelf, maar docenten kunnen daarin wel samen met de jongeren optrekken.

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

VOORBEELDEN TEGENGAAN DISCRIMINATIE BIJ DE ARBEID

LHBT-GROEP

"Professionele coaches met ruime ervaring gaan transgenders begeleiden om de persoonlijke arbeidsmarktpositie te verbeteren" (TNN Nederland 2014).

Uit het SCP-onderzoek *'Worden wie je bent'* bleek in 2012 dat transgenders een achterstandspositie hebben op de arbeidsmarkt. TNN heeft van het Ministerie van OC&W de opdracht gekregen actie te ondernemen op dit punt. Coaching van transgenders naar werk is één van de projecten die TNN daarvoor heeft opgezet.

Focus

Professionele coaches met ruime ervaring gaan transgenders op diverse manier begeleiden om de persoonlijke arbeidsmarktpositie te verbeteren. Dat betekent dat een baan niet in alle gevallen het einddoel van de coaching gaat zijn. De coaching kan zich focussen op het omgaan met het verlies van werk of het vergroten van eigenwaarde en geloof in jezelf. Maar het is ook belangrijk om uit te vinden naar wat voor baan je op zoek bent. Of om je voor te bereiden op daadwerkelijk solliciteren. Of hoe je om kan gaan met conflictsituaties op de werkvloer.

Interesse

Is je interesse al gewekt? Heb je een uitkering? Ben je op zoek naar werk? Of dreig je je werk te verliezen? Of ben je op zoek naar een andere baan die beter bij je past? Neem dan contact op met TNN. Het project is toegankelijk voor transgenders uit het hele land. Dat betekent dat er ook voor e-coaching gekozen kan worden. De coaching wordt kosteloos door TNN aangeboden.

Meer informatie: www.transgendernetwerk.nl; info@transgendernetwerk.nl;

VOORBEELDEN TEGENGAAN DISCRIMINATIE BIJ DE ARBEID

ARBEIDSBEPERKING

"In de beschrijvingen van de typen werknemers liggen als het ware de succesfactoren besloten voor duurzame arbeidsparticipatie" (FNV).

De afgelopen jaren is het aantal jonggehandicapten met een arbeidsongeschiktheidsuitkering sterk toegenomen. Het percentage werkende Wajong'ers is laag, terwijl de uitval hoog is. Naar de achtergronden van deze uitval is nog nauwelijks onderzoek gedaan. Dit was de reden voor de vakcentrale FNV om onderzoek te laten uitvoeren naar uitval van regulier werkende Wajong'ers. Het doel van het onderzoek is enerzijds inzicht te verkrijgen in de achtergronden van uitval. Anderzijds heeft het onderzoek een praktische handreiking voor de werkvloer opgeleverd om uitval van Wajong'ers te kunnen voorkomen.

Typen werknemers

We onderscheiden vier typen werknemers: de zelfredzamen, de specialisten, de gezelschapsspeler en de begrensden. Elke respondent is ondergebracht onder het voor hem of haar meest dominante type. Per type worden de factoren weergegeven die op hen van toepassing zijn. Wanneer deze factoren ontbreken, dan vergroot dit het risico op uitval.

Zelfredzamen

De zelfredzamen hebben alleen in het begin van hun arbeidsloopbaan begeleiding nodig. De begeleiding is gericht op acceptatie van hun beperking, toegang tot hulpmiddelen, het vinden van een baan, coaching bij het organiseren van de juiste aanpassingen, omgaan met gevoelens van onzekerheid en om eventuele weerstand op de werkvloer het hoofd te bieden. Succesfactoren:

- Begeleiding bij acceptatie van de beperking, het vinden van een baan, organiseren van technische aanpassingen, omgaan met weerstand op de werkvloer.
- Inzicht en acceptatie van beperkingen en mogelijkheden.
- Doorzettingsvermogen Wajong'er.
- Aanpassen uren.
- Werkgever en collega's inlichten over mogelijkheden en beperkingen en hierover blijven communiceren.
- Kennis en informatie over technische aanpassingen en technische aanpassingen op de werkvloer.

Specialisten

De specialisten hebben begeleiding nodig om een plek op de arbeidsmarkt te vinden en structuur aan te brengen in hun werk. Daarbij is het belangrijk dat zij leren prioriteiten te stellen. Sommige specialisten hebben eveneens begeleiding nodig bij contacten met collega's en klanten. Daarnaast heeft hij begeleiding nodig om ook structuur in zijn privéleven aan te brengen en te (onder)houden. Voor alle vormen van begeleiding geldt dat dit in de loop der tijd kan worden afgebouwd. Het is echter belangrijk dat de specialist ondersteuning krijgt wanneer hij tijdelijk terugvalt. Succesfactoren:

- Begeleiding bij acceptatie van de beperking, leren structuur aanbrengen op de werkvloer en thuis, leren omgaan met werkdruk en onverwachte situaties, vinden van een baan, omgaan met weerstand op de werkvloer.

Vervolg FNV Wajong'ers

- Inzicht in en acceptatie van beperkingen en mogelijkheden.
- Proeftijd/stage.
- Uren aanpassen met aandacht voor regelmaat en voldoende hersteltijd.
- Werkgever houdt rekening met tijdelijke terugval.
- Werkgever en collega's inlichten over mogelijkheden en beperkingen en hierover blijven communiceren (eventueel met begeleiding jobcoach).
- Doorzettingsvermogen Wajong'er.

Gezelschapsspelers

De gezelschapsspelers hebben een aangepaste werkplek nodig en hun taken moeten redelijk eenvoudig zijn. Ze hebben hulp nodig om een werkplek te vinden. Ook hebben ze begeleiding nodig om de taken eigen te maken. De gezelschapsspeler kan na een langere inwerkperiode in principe de taken zelfstandig uitvoeren, maar het is belangrijk dat hij blijvend positieve aandacht krijgt. Bovendien zijn het werktempo en de omgang met collega's een blijvend aandachtspunt. Begeleiding door een jobcoach en op de werkvloer is voor de gezelschapsspeler noodzakelijk en permanent. De gezelschapsspeler kan zelfstandig wonen, maar heeft hierbij meestal begeleiding nodig. Vaak gaat het om zaken als financiën en ondersteuning bij het op orde houden van het huishouden. Succesfactoren:

- Concrete taakomschrijving waarbij rekening wordt gehouden met lagere productiviteit.
- Permanente inzet jobcoach voor begeleiding op de werkvloer en inlichten werkgever en collega's over de mogelijkheden en beperkingen.
- Permanente begeleiding op de werkvloer.
- Continuïteit op de werkvloer (vaste collega's en leidinggevende) en goede overdracht bij wisselingen.
- Ondersteuning bij scheiding privé en werk.
- Ondersteuning bij (zelfstandig) wonen.
- Afstemming tussen de verschillende typen begeleiding.
- Positieve instelling en doorzettingsvermogen Wajong'er.

Begrensd

De begrensden hebben een aangepaste werkplek nodig met een duidelijke structuur waarin prikkels als werkdruk en onverwachte situaties zo veel mogelijk zijn uitgesloten. De begrensde heeft structureel begeleiding nodig, zowel op de werkvloer als bij psychische problemen en/of gedragsproblemen en bij wonen. Met intensieve begeleiding en een aangepaste werkplek zijn begrensden in staat om werkzaamheden en taken uit te voeren. Succesfactoren:

- Concrete taakomschrijving waarbij rekening wordt gehouden met lagere productiviteit.
- Permanente inzet jobcoach voor begeleiding op de werkvloer en inlichten werkgever en collega's over de mogelijkheden en beperkingen.
- Permanente begeleiding op de werkvloer met speciale aandacht voor gedrag(sproblemen).
- Continuïteit op de werkvloer (vaste collega's en leidinggevende) en goede overdracht bij wisselingen.
- Intensieve begeleiding bij wonen en gedragsproblemen.
- Afstemming tussen de verschillende type begeleiding.

Bron: <http://www.fnv.nl/site/media/pdf/95076/rapport-de-wajonger-als-werknemer>

VOORBEELDEN TEGENGAAN DISCRIMINATIE BIJ DE ARBEID

ARBEIDSBEPERKING

"Veel Wajongers die werken, vinden het moeilijk dit vol te houden. FNV vindt dat er alles aan gedaan moet worden om deze werknemers hun baan te laten houden" (FNV).

Waarom een Wajongwaaier?

Veel Wajongers die werken, vinden het moeilijk dit vol te houden. FNV vindt dat er alles aan gedaan moet worden om deze werknemers hun baan te laten houden. Daarom heeft zij deze waaier gemaakt met tips en informatie voor werkgevers, leidinggevenden en collega's. Deze tips helpen om de Wajonger een werknemer te laten zijn, en te laten blijven.

Hoe werkt de waaier

Deze waaier is opgedeeld in vier thema's:

- Mogelijkheden en beperkingen
- Draagvlak en communicatie
- Functioneren op de werkvloer
- Functie en werkplek

Tips en informatie

Centraal staan de tips voor de werkgever, leidinggevenden, P&O-functionarissen en collega's op de werkvloer. De tips worden kort toegelicht. Voor alle tips geldt dat u er niet alleen voor staat. U kunt hulp vragen van een jobcoach, arbeidsdeskundige of bijvoorbeeld re-integratieconsulent. Op de achterzijde van de tip staat daarvan een voorbeeld.

Typen

Dé Wajonger bestaat niet. Daarom beschrijven we vier typen. Deze typen zijn gebaseerd op het onderzoek De Wajong'er als werknemer.

Meer informatie:

https://www.fnvbondgenoten.nl/site/dossiers/uitkeringen_ww_aow/downloadblokken/fnv_wajong_waaier

VOORBEELDEN TEGENGAAN DISCRIMINATIE BIJ DE ARBEID

ARBEIDSBEPERKING

"Wij zijn een groep van enthousiaste jongeren die met veel plezier onze hakken in het zand zetten voor de rechten van jongeren met een arbeidshandicap" (CNV Jongeren).

CNV Jongeren Werkgroep Wajong

Wij zijn een groep van enthousiaste jongeren die met veel plezier onze hakken in het zand zetten voor de rechten van jongeren met een arbeidshandicap. Wij hebben allen direct of indirect ervaring met de uitdagingen waar je tegen aan loopt wanneer je een arbeidsbeperking hebt.

Focus op de kwaliteiten, niet op de beperkingen, dat geloven wij. Eén keer per maand komen wij samen om hierover te brainstormen. Daarnaast organiseren we excursies rond dit thema en willen we door acties en lobbywerk onze stem laten horen. Komend jaar zullen we luid en duidelijk onze stem laten horen over de zorgen die we hebben omtrent de nieuwe Participatiewet. Heb je vragen of wil je ook deel uitmaken van de Werkgroep Wajong? Schroom dan niet om mij even te bellen of te mailen. Iedereen is welkom en geen vraag is te groot of te klein!

Speerpunten

- Minimale Gereedschapkist voor begeleiding van Wajongers

CNV Jongeren ondersteunt de gedachte dat mensen met een arbeidsbeperkingen zoveel mogelijk deelnemen aan de reguliere arbeidsmarkt. Dit moet echter wel zorgvuldig gebeuren met gedegen begeleiding en met oog voor de kwaliteiten en beperkingen van de Wajonger. Het kabinet bezuinigt ruim 1,35 miljard op deze essentiële voorzieningen. Instrumenten als een Jobcoach, training, aanpassing werkplekken komen hierdoor in het geding. CNV Jongeren vindt dat het kabinet een pakket van minimale voorzieningen voor re-integratie en begeleiding moet garanderen voor mensen met een arbeidsbeperking die hun weg zoeken op de reguliere arbeidsmarkt. De gereedschapkist moeten essentiële voorzieningen bevatten, geen 'botte bijlen'.

- Herkeuringen van Wajongers hebben als doel om mensen aan het werk te helpen

Er is momenteel van onrust omtrent de aangekondigde herkeuringen. Veel Wajongers zijn bang dat hen aan de lopende band arbeidsvermogen wordt toegekend. CNV Jongeren vindt dat er op korte termijn duidelijkheid over het proces van de herkeuringen en de criteria waarop zij worden beoordeeld. CNV Jongeren ondersteunt het UWV in haar pleidooi dat zij de indicatiestellingen voor haar rekening neemt. Voor herkeurde Wajongers moet er ook een 'warme overdracht' plaatsvinden van het UWV naar de gemeenten toe, zodat de onrust en onzekerheid tot een minimum beperkt blijft. De herkeuringen moeten als doel hebben mensen een reëel perspectief op werk te bieden, en niet worden gebruikt als een verkapte bezuinigingsmaatregel.

- Stel duidelijke kaders aan de beleidsvrijheid van de gemeenten

Binnen het huidige wetsvoorstel krijgen de gemeenten maximale beleidsvrijheid om het beleid op lokaal niveau in te vullen. Dit geldt ook voor het toekennen van instrumenten en voorzieningen bij het re-integratie traject. Het mag niet zo zijn de in de ene gemeente er een beter traject wordt geboden dan in een andere. Beperk ook de bureaucratie en laat de jong arbeidsgehandicapte een herkenbare groep blijven binnen de Participatiewet zodat ze niet achterin de rij bij de gemeenten komen te staan.

Vervolg CNV Jongeren Werkgroep Wajong

- Onduidelijkheid over besturing en het financiële plaatje

Er is nog veel onduidelijk over de coördinatie tussen de gemeenten, sociale partners, UWV en de 35 werkbedrijven over een effectieve implementatie van de Participatiewet. CNV Jongeren wil voorkomen dat de Wajongers terecht komen in een molen van bureaucratie en zo de weg kwijtraken. Beperkt de bureaucratie zoveel mogelijk en zorg voor een heldere en effectieve communicatie naar de doelgroep. Ook over het financiële plaatje maakt CNV Jongeren zich zorgen. Gemeenten krijgen een uitdijende takenpakket met slinkende budgetten. Zo willen de sociale partners een cao voorstellen met maximaal 120% van het WML. Gemeenten krijgen echter een budget dat uitgaat van 100% van het WML. Wie gaat dit financiële gat dichten?

Meer informatie: <http://www.cnvjongeren.nl/vereniging/werkgroep-wajong.html>

VOORBEELDEN TEGENGAAN DISCRIMINATIE BIJ DE ARBEID

ARBEIDSBEPERKING

"Geen stempel, maar titel om trots op te zijn: De Realisten!"

Nederland is er vol van, Realisten!

Ondernemend zijn vanuit je hoofd en hart, geloven in je eigen kunnen, de mogelijkheden, de plussen én minnen. Geen obstakels zien, maar nieuwe wegen. Maar bovenal weten wie je bent en waar je na toe wilt, met zelfkennis als belangrijkste kracht! Hoe eerlijk wil je het hebben?

De Realisten is een initiatief van CNV Jongeren en de Start Foundation en bestaat uit een diverse groep jonge mensen met ieder zijn eigen talenten en beperkingen. Ze hebben allen een Wajong indicatie, maar de Realisten laten meer zien dan alleen de regelgeving waar ze onder vallen. Door hun eigen kracht gaan ze zelfstandig aan de slag met het vinden van hun weg op de (online) arbeidsmarkt.

Hier lees je alles over de Realisten en kunnen werkgevers en werkzoekende Realisten elkaar vinden en ontmoeten. Je kunt je hier daarom ook direct aansluiten als Realist, of rechtstreeks in contact komen met Realisten die hun talenten en ervaringen aanbieden.

Ontdek de Realist in jezelf!

Klik hier om je aan te sluiten bij dit netwerk van werknemers en werkgevers.

Meer informatie: <http://www.derealisten.nu/#sthash.x8LVQ2Hx.dpuf>

VOORBEELDEN TEGENGAAN DISCRIMINATIE BIJ DE ARBEID

ARBEIDSBEPERKING

"Mensen met een bijzondere aanleg kunnen van grote waarde zijn voor een bedrijf. Wanneer een bedrijf deze kwaliteiten gebruikt en de werknemers met de bijzondere aanleg op de juiste plek inzet, kan hij/zij een waardevolle aanvulling zijn op het team" (MKB-Nederland).

Mensen met een bijzondere aanleg kunnen van grote waarde zijn voor een bedrijf. Zo zijn dyslectici vaak creatief, innovatief en slim. Mensen met ADHD kunnen goed multitasken en alles vanuit een breed perspectief bekijken, terwijl een autistische aanleg vaak detailgerichtheid, precisie en perfectionisme met zich meebrengt. Wanneer een bedrijf deze kwaliteiten gebruikt en de werknemers met de bijzondere aanleg op de juiste plek inzet, kan hij/zij een waardevolle aanvulling zijn op het team.

Doel

MKB-Nederland wil werkgevers stimuleren om werknemers met een bijzondere aanleg in dienst te nemen. Dat komt de diversiteit in het bedrijf ten goede, mits werkgevers zich bewust zijn van zowel de kwaliteiten als de beperkingen die deze aanleg met zich meebrengt.

Stand van zaken

MKB-Nederland geeft op de website in de volgende infobladen meer praktische informatie over de specifieke bijzondere aanleg van de werknemer:

[Infoblad dyslexie](#); [Infoblad ADHD](#); [infoblad autisme](#)

Meer informatie: www.mkb.nl

VOORBEELDEN TEGENGAAN DISCRIMINATIE BIJ DE ARBEID

ARBEIDSBEPERKING

"Het project 'Boris brengt je bij een baan...helpt bij het leiden van leerlingen naar een duurzame plek op de arbeidsmarkt. Hierdoor zal participatie op de arbeidsmarkt voor veel jongeren met een beperking dichterbij komen" (Boris Baan).

Het project 'Boris brengt je bij een baan' is in 2010 in de vorm van een pilot gestart om het vso te helpen bij het leiden van leerlingen naar een duurzame plek op de arbeidsmarkt. Want voor leerlingen met een beperking is dit niet vanzelfsprekend. 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 het aantoonbaar succes van de pilot krijgt het project 'Boris brengt je bij een baan' een vervolg. SBB en de organisaties voor scholen in het voortgezet speciaal onderwijs (vso) en praktijkonderwijs ontvingen eind november het akkoord van het Ministerie OCW op de aanvraag. Hierdoor zal participatie op de arbeidsmarkt voor veel jongeren met een beperking dichterbij komen.

Hoe gaat het vervolg uitzien

Op verzoek van het ministerie van OCW is SBB samen met de kenniscentra beroepsonderwijs bedrijfsleven, PO Raad en LWV PrO, de scholenorganisaties voor vso en praktijkonderwijs, gestart met de uitvoering van de vervolgactiviteiten voor de brede implementatie van de Boris-methodiek in het vso en een onderzoekspilot in het praktijkonderwijs. Ook komen er een aantal voorzieningen die de methodiek van het werkend leren geschikt maken voor de doelgroep. Het gaat om het ontwikkelen van maatwerktrajecten gebaseerd op de mbo-kwalificatiestructuur voor jongeren die geen volledige kwalificatie kunnen behalen, en het certificeren van het resultaat daarvan in afstemming met de branches. Door heel Nederland gaan zo'n 35 scholen in het vso en praktijkonderwijs nu intensief aan de slag met de methodiek. Op zowel management- als operationeel niveau ontvangen scholen hierbij begeleiding.

Belangstelling gemeenten

Verschillende gemeenten zien de Boris-methode als een manier om jeugdwerkloosheid onder deze doelgroep te voorkomen. Zij ondersteunen initiatieven van regionale samenwerkingsverbanden van scholen die met Boris aan de slag willen. Rotterdam heeft dat besluit als eerste genomen en zet de trend voor andere gemeenten.

Meer informatie: <http://www.borisbaan.nl/>

VOORBEELDEN TEGENGAAN DISCRIMINATIE BIJ DE ARBEID

ARBEIDSBEPERKING

"Doel is mensen met een normale of hogere begaafdheid en een stoornis in het autisme spectrum (ASS) economische zelfstandigheid te laten verwerven in de ict"
(Specialisterren).

In Nederland is het bedrijf Specialisterren 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 autisme spectrum (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.

Meer informatie: <http://specialisterren.nl>

VOORBEELDEN TEGENGAAN DISCRIMINATIE BIJ DE ARBEID

ARBEIDSBEPERKING

"Wij zeggen altijd: een beperking wordt bij ons een talent" (Paul Vermeer, AutiTalent).

Beperking blijkt talent

Steeds meer ondernemers vormen hun businessmodel rondom werknemers met een zogenaamde 'achterstand tot de arbeidsmarkt'. En niet alleen vanuit een sociale gedachte of uit kostenbesparing, zoals wel wordt gezegd, maar omdat hun specifieke kwaliteiten steeds meer onderkend worden. "Wij zeggen altijd: een beperking wordt bij ons een talent", aldus Paul Vermeer van AutiTalent, een uitzendbureau voor mensen met autisme.

De werknemers van AutiTalent worden door bedrijven ingehuurd voor allerlei werk. "We zijn gespecialiseerd in het digitaliseren van dossiers, maar onze mensen worden ook ingezet voor taken als de financiële administratie, postverwerking en logistiek", legt Vermeer uit. "Mensen met een autistische stoornis vinden repetitief werk fijn en ze zijn nauwgezet. Dingen die anderen over het hoofd zien, ontgaan hen niet. Op deze manier geef je ze zinvol werk. Werk dat anderen misschien eentonig vinden."

Willemijn Verloop van het landelijke platform Social Enterprise NL heeft bewondering voor ondernemers als Vermeer. "Er valt zoveel te winnen met dit soort bedrijven. De grote kracht van ondernemingen als deze is dat er nieuwe werkmodellen ontstaan. Sociale ondernemers kunnen fungeren als koplopers. Zij laten zien wat er mogelijk is en hopelijk volgen grote bedrijven dan." In het buitenland gebeurt dat al. De Duitse softwaregigant SAP heeft aangekondigd dat in 2020 1% van haar wereldwijde personeelsbestand (65.000 werknemers) moet bestaan uit medewerkers met een autistische stoornis.

Onderneemster Sandra Ballij van Ctaste, een Amsterdams restaurant waar gasten eten in het donker en bediend worden door blinden en slechtzienden, merkt dat de commerciële insteek van haar bedrijf nog wel eens op tegenstand stuit. „Maar we hebben het hier niet over arme blinden over wiens rug we geld verdienen. We bieden deze mensen een goede baan en de mogelijkheid hun eigen geld te verdienen. Daar is niets zieligs aan. Gelukkig beginnen steeds meer mensen dat te snappen."

Werken biedt hun werknemers niet alleen een uitweg uit een uitkeringssituatie, maar zorgt ook voor een groeiend zelfvertrouwen merken de sociale ondernemers. „Werken doet onze mensen zó goed. Toen we zeven jaar geleden begonnen had slechts één van onze twaalf medewerkers een relatie, nu hebben ze op twee na allemaal een gezin", illustreert Toine van Bijsterveldt, oprichter van de Groningse fabriek De Verbinding waar dove medewerkers dakkapellen, schuifpuien en kozijnen maken. „Ze hebben iets te geven aan de maatschappij en dat zorgt voor veel eigenwaarde."

Ontleend aan, Sophie Zimmerman, De Telegraaf, 26-02-2014:

http://www.telegraaf.nl/mijnbedrijf/personeel/22333961/___Beperking_blijkt_talent__.html

VOORBEELDEN TEGENGAAN DISCRIMINATIE BIJ DE ARBEID

ARBEIDSBEPERKING

"Onze werknemers excelleren in repeterend werk: geef iemand iets waarin hij beter is dan de rest, en hij bloeit op" (Rens Deurloo, medeoprichter Greenfox).

Arbeidsgehandicapten werken naar tevredenheid als installateur bij verlichtingsbedrijf GreenFox

Mensen met een afstand tot de arbeidsmarkt zijn anders bezig met hun carrière dan 'normale werknemers', zegt medeoprichter van GreenFox, Renzo Deurloo. Zijn bedrijf renoveert bestaande verlichting zodat deze zuiniger is in gebruik. De ruim honderd installateurs die er onder begeleiding van GreenFox werken, komen uit twintig sociale werkplaatsen in Nederland.

Met GreenFox slaat hij twee vliegen in één klap. Het is groen en sociaal. Deurloo leerde hoe je mensen met een afstand tot de arbeidsmarkt, die hij liever GreenFox-installateurs noemt, moet benaderen. "Sommigen hadden nooit gewerkt. Die moesten we uitleggen dat je geen toestemming hoeft te vragen als je naar de wc moet." Wat Deurloo vooral leerde, was dat afstand tot de arbeidsmarkt een relatief begrip is. "Zelf heb ik een enorme afstand tot de arbeidsmarkt van accountants. Ik kan er niets van. Maar ik ben wel goed in ondernemen. Iets vergelijkbaars geldt voor onze werknemers. *Zij excelleren in repeterend werk.*"

Klanten waar de installateurs over de vloer komen, weten dat zij te maken krijgen met arbeidsgehandicapten, maar merken doen zij het niet. Wat mankeert die jongen nou, is vaak de eerste vraag die Deurloo krijgt na een bezoek van zijn personeel. "Aan de buitenkant zie je niks. Zo hebben wij een medewerker die denkt dat hij Andre Agassi is, de oud-tennisser. Maar dat wil niet zeggen dat hij geen zes draden kan installeren. Het is een heel andere wereld. Maar wel een die we kunnen meenemen in een normaal bedrijf."

Want dat is GreenFox; een normaal, commercieel bedrijf met bijbehorend werkethos. "Bij ons kom je op nul binnen. Je bent gewoon Willem, Piet of Wendy, en niet iemand met een arbeidsbeperking. Hier word je afgerekend op wat je doet."

Hoe goed bedoeld ook, arbeidsgehandicapten pampieren is het laatste wat werkgevers moeten doen. "Wie almaar wordt geknuffeld, raakt verwend. Dat brengt niet het beste in je naar boven. Normaal werk is essentieel voor ons. En zeker als je een arbeidsbeperking hebt, anders raak je geestelijk en sociaal afgestompt."

Deurloo geeft het voorbeeld van een jongen die zijn tijd doorbracht op de dagbesteding, een soort bezigheidstherapie dat als laagste niveau op de sociale werkplaats geldt. "Na een korte opleiding bij ons heeft hij de lampen gedaan in de bibliotheek van Purmerend. De wethouder kwam langs voor de opening en onze medewerker kon hem keurig uitleggen wat voor werk hij doet. Een maand eerder had niemand dat voor mogelijk gehouden. *Geef iemand iets waarin hij beter is dan de rest, en hij bloeit op.*"

Bron: *Dagblad Trouw*, 4 maart 2014, www.trouw.nl

VOORBEELDEN TEGENGAAN DISCRIMINATIE BIJ DE ARBEID

ARBEIDSBEPERKING

"Prokkelen is een laagdrempelige manier om te laten zien dat iedereen mee kan doen in de samenleving. Dit kun je bereiken, niet door te vertellen, maar door te doen!"
(Stichting Prokkel).

Prokkelaars lopen stage in Tweede Kamer

Sinds 2009 organiseert de Stichting Prokkel jaarlijks de Prokkelstage. Het is een stagemiddag voor mensen met een verstandelijke beperking. Met dit initiatief wil de stichting de positie van deze mensen versterken. De Tweede Kamer biedt ook in 2013 jaar weer stageplekken aan.

31 prokkelaars

Donderdag 6 juni 2013 komen in totaal 31 stagiairs naar de Tweede Kamer. Daarnaast gaan er voor het eerst ook 3 stagiairs naar de Eerste Kamer. De stagiairs lopen een middag mee met een fractie of met een ambtelijke dienst. Daar doen zij licht administratieve werkzaamheden en helpen zij bijvoorbeeld bij het begeleiden van bezoekers. De nadruk ligt op de ontmoeting, een kijkje nemen in een andere omgeving.

Wat is Prokkel?

Een Prokkel is een prikkelende ontmoeting. Een ontmoeting tussen iemand met een verstandelijke beperking én iemand zonder.

Voor wie en waar?

Een ontmoeting kan tussen twee mensen zijn, maar ook in een groep. Iedereen kan mee doen en het kan overal plaatsvinden; in buurten, bedrijven, en (zorg)instellingen, met woningcorporaties, met fondsen, bij een speeltuinvereniging of op een (kinder)boerderij.

Wat?

Het kan van alles zijn; samen werken, schilderen, sporten, discussiëren, musiceren, plezier maken en genieten.

Waarom?

Prokkels zijn soms kleine gebeurtenissen met een groot effect. Prokkels brengen nieuwe contacten en inzichten. Prokkelen is een laagdrempelige manier om te laten zien dat iedereen mee kan doen in de samenleving. Dit kun je bereiken, niet door te vertellen, maar door te doen! Eén week in juni als inspiratie voor de rest van het jaar.

Wanneer?

In 2014 is de Prokkelweek van maandag 2 juni t/m zaterdag 7 juni 2014.

- Bekijk de wereld eens door een prokkelbril.
- Verbaas jezelf.
- Doe mee.
- Prokkel je nieuwsgierigheid.

In juni 2012 won de Tweede Kamer de Gouden Prokkel. De jury roemde de Prokkelstage bij de Kamerorganisatie omdat de Kamer het initiatief van de Prokkelstage zichtbaar maakt en omdat de Prokkelstagiairs echt aan het werk gingen.

Meer lezen over de Prokkelstages? Kijk dan op de website van de Stichting Prokkel:

www.prokkel.nl

VOORBEELDEN TEGENGAAN DISCRIMINATIE BIJ DE ARBEID

ARBEIDSBEPERKING

"Wij bieden mensen met een psychiatrische achtergrond regelmaat, werk om trots op te zijn en opleidingsmogelijkheden. Wij krijgen daar enorme trouw en inzet van onze medewerkers voor terug" (directie De Prael, Amsterdam).

Sociale innovatie

Biologisch bier gebrouwen door mensen met psychiatrische beperking
Bierbrouwerij De Prael in hartje Amsterdam is een voorbeeld van een sociale onderneming. Bij de brouwerij wordt biologisch bier gemaakt door mensen met een psychiatrische beperking. "Wij bieden mensen met een psychiatrische achtergrond regelmaat, werk om trots op te zijn en opleidingsmogelijkheden. Wij krijgen daar enorme trouw en inzet van onze medewerkers voor terug" zegt directie Bierbrouwerij de Prael.

Sociale onderneming

Brouwerij de Prael werkt al sinds 2002 als sociale onderneming. Ongeveer honderd mensen met een psychiatrische achtergrond vinden bij de Prael werk waar ze trots op zijn. Van graan malen, afvullen en etiketteren tot werk als horecamedewerker in ons proeflokaal en rondleider. Het werken bij de Prael is een duidelijke, zinvolle dagbesteding en kan ook een opstap zijn naar andere functies in met name de horeca. "Het sociale doel van de onderneming is geen bijproduct, maar een volwaardige en uitdrukkelijke reden van bestaan", prijst de Adviesraad voor het Wetenschaps- en Technologiebeleid in het rapport *De kracht van sociale innovatie* (2014).

Functies en begeleiding

De functies variëren van eenvoudige, praktische werkzaamheden tot en met werk dat zeer specifieke kennis vereist, zoals assistent-brouwmeester of administratief medewerker. De functies variëren ook sterk in de noodzaak van sociale vaardigheden. De leiding binnen Brouwerij de Prael richt zich allereerst op de normale bedrijfsuitoefening: samen de klus klaren. Met alle op maat gekozen functies moeten de medewerkers op elkaar kunnen bouwen. Medewerkers worden aangemoedigd om hun mogelijkheden verder te onderzoeken en te ontwikkelen. Fouten maken bij het experimenteren met verantwoordelijkheden, daar leer je van.

Meer informatie: www.deprael.nl; www.awt.nl

VOORBEELDEN TEGENGAAN DISCRIMINATIE BIJ DE ARBEID

ARBEIDSBEPERKING

"Als mensen met een beperking benaderd worden vanuit hun talent in plaats van vanuit hun beperking, dan neemt hun inzetbaarheid toe en zijn ze tot steeds meer in staat"
(Adviesbureau Accenture - De Normaalste Zaak).

Hoezo beperkt? Succesverhalen over inclusief ondernemen.

Adviesbureau Accenture heeft in samenwerking met *De Normaalste Zaak* de brochure 'Hoezo beperkt? Succesverhalen over inclusief ondernemen' uitgebracht. Met de publicatie willen de initiatiefnemers bijdragen aan het verbeteren van de arbeidsmarktdeelname van mensen met een arbeidsbeperking, ook vanuit het gezichtspunt van voorkomen en tegengaan van discriminatie. In de Inleiding van de brochure beschrijven de initiatiefnemers dat het creëren van werk voor mensen met een afstand tot de arbeidsmarkt vaak nog weerstand oproept bij werkgevers. Er wordt al snel gedacht in 'beperkingen' en obstakels. Het idee is dat mensen met een beperking minder productief zijn, dat ze een groter risico op uitval hebben en dat het een hoop gedoe is om ze op een goede manier aan het werk te krijgen. Waarom zou een werkgever hieraan vrijwillig beginnen?

Er zijn – aldus de initiatiefnemers – talloze succesvolle voorbeelden van organisaties die mensen plaatsen met arbeidsbeperkingen. Uit hun ervaringen blijkt dat deze medewerkers vaak erg loyaal zijn, een relatief laag ziekteverzuim vertonen en zorgen voor cohesie binnen een team. Als ze benaderd worden vanuit hun talent in plaats van vanuit hun beperking, dan neemt hun inzetbaarheid toe en zijn ze tot steeds meer in staat. Dat levert vaak een bijzondere bijdrage aan een bedrijf want met hun participatie zorgen zij er bovendien voor dat het sociale profiel van het bedrijf versterkt wordt, iets wat zowel werknemers als klanten waarderen.

De brochure *Hoezo beperkt? Succesverhalen over inclusief ondernemen* bevat goede voorbeelden, die per bedrijf aangeven wat bij *dit* bedrijf heeft gewerkt als succesfactor.

Voorbeelden: "Communiceer binnen de organisatie en werk aan draagvlak". - "Analyseer goed welke functie voor deze persoon /groep geschikt is". - "Besteed veel aandacht aan de 'inburgering' van de (gedetacheerde) doelgroep in het bedrijf". - "Een externe jobcoach als aanvulling op een interne begeleider is zeer waardevol". - "Eén vaste reïntegratiepartner geeft meer structuur in de begeleiding". - "HR moet een andere bril opzetten als het gaat om mensen met een arbeidsbeperking".

Zie voor deze en andere succesfactoren die mede in het teken staan van het tegengaan van vooroordelen en discriminatie: *Hoezo beperkt? Succesverhalen over inclusief ondernemen*.

Meer informatie: www.denormaalstezaak.nl; www.accenture.nl

VOORBEELDEN TEGENGAAN DISCRIMINATIE BIJ DE ARBEID

ARBEIDSBEPERKING

"Daar zat ik dan, kon ik weer opboksen tegen vooringenomen ideeën. Je moet uitgaan van wat iemand nog wel kan, niet van wat hij niet meer kan".

Aldus Saskia die, toen zij na zware behandelingen weer aan de slag ging en wilde en opbouwen naar full-time werk, op onbegrip en (voor)oordeel stuitte. Het is een van de voorbeelden die worden genoemd door de Stichting van de Arbeid.

"Iedereen wordt wel eens geconfronteerd met een collega die slecht nieuws heeft vernomen omdat er sprake is van een chronische ziekte zoals Parkinson of diabetes. Ook bij ziektes als kanker kunnen er barrières zijn om de werkzaamheden na enige tijd te continueren. Onzekerheid en gemengde gevoelens over de werkomgeving kunnen een belangrijke barrière vormen bij terugkeer naar het werk. Leidinggevenden vinden het vaak lastig om erover te praten met betrokkenen. Zeker als het gaat om een gesprek over blijven werken tijdens behandelingen of bij terugkeer van de werknemer. Door onder meer de vergrijzing van de beroepsbevolking en het langer doorwerken zullen deze situaties zich steeds meer voordoen", aldus de Stichting van de Arbeid.

De Nederlandse Patiënten Consumenten Federatie (NPCF) heeft de Stichting van de Arbeid benaderd om te bevorderen dat werknemers met een chronische ziekte hun werkzaamheden kunnen continueren. Hiertoe heeft de NPCF een programma opgezet dat in elke sector en onderneming kan worden toegepast. Enerzijds gaat het daarbij om het gebruik van digitale tools die werkgevers, werknemers en bijvoorbeeld bedrijfsartsen behulpzaam kunnen zijn om het werk zo goed en zo snel mogelijk weer op te pakken en aan het werk te blijven. Anderzijds gaat het om praktische ondersteuning door ervaringsdeskundigen, die antwoorden hebben op concrete vragen van werkgevers en werknemers.

De Stichting ondersteunt dit initiatief van de NPCF en brengt het graag onder de aandacht van partijen die betrokken zijn bij het opzetten van sectorplannen. Ook de ministeries van Sociale Zaken en Werkgelegenheid (SZW) en Volksgezondheid, Welzijn en Sport (VWS) hebben aangegeven het initiatief inhoudelijk te ondersteunen.

De bijlage bij de brief en de site van de NPCF bevatten *voorbeelden* van ervaring met / vrees voor vooroordelen en discriminatie en handreikingen voor goede praktijken.

Zie voor de brief van de Stichting van de Arbeid en voorbeelden: www.stvda.nl

Zie voor meer voorbeelden en tools:

http://www.npcf.nl/images/stories/dossier/samen_beslissen/chronisch-ziek_-werk-def070214.pdf

VOORBEELDEN TEGENGAAN DISCRIMINATIE BIJ DE ARBEID

ARBEIDSBEPERKING; BUITENLAND

"Door mensen in dienst te nemen die anders denken en innovatie in gang zetten, zijn wij voorbereid op de uitdagingen van de 21ste eeuw" (persbericht SAP).

Autistische ict-ers

SAP gaat wereldwijd autistische ICT'ers werven 22-05-2013 14:13

SAP gaat de komende jaren wereldwijd mensen met autisme in dienst nemen en opleiden voor werkzaamheden op het gebied van programmering, testen en kwaliteitszorg. Het concern denkt hiermee voordelen te behalen, aangezien mensen met autisme over unieke talenten beschikken. Daarnaast wil SAP deze mensen een betekenisvolle baan bieden.

Het Duitse softwarebedrijf werkt voor het wervingsproces samen met het Deense Specialisterne, dat wereldwijd meerdere vestigingen heeft. Deze organisatie stelt zich tot doel om een miljoen mensen met een autistische stoornis aan een baan te helpen. Doelstelling van SAP is dat tegen het jaar 2020 een procent van hun wereldwijde personeelsbestand bestaat uit mensen met een autistische stoornis.

Nieuw talentmanagement

SAP concentreert zich op de kwaliteiten van elk talent, en geeft hiermee aan nieuwe wegen op het gebied van talentmanagement te bewandelen. Op deze wijze willen zij verder invulling geven aan het innovatieve karakter van de organisatie. SAP is hiermee de allereerste multinational die een samenwerkingsverband met Specialisterne is aangegaan. Beide organisaties hopen hiermee ook het ecosysteem te motiveren om mensen met autisme aan te nemen.

"Door mensen in dienst te nemen die anders denken en innovatie in gang zetten, is SAP voorbereid op de uitdagingen van de 21ste eeuw", aldus de onderneming in een persbericht.

Sinds 2011 is SAP aan het testen met autisten in India. Vorig jaar ging er een pilotproject in Ierland van start. De resultaten zijn gunstig, aldus de onderneming. Zo heeft het team in India, waar zes mensen met een autistische stoornis werken, zijn productiviteit verbeterd. SAP start nog dit jaar in Duitsland, de Verenigde Staten en Canada.

Mensen met autisme hebben naast hun stoornis vaak een normale intelligentie en soms bijzondere talenten, zoals wiskunde, techniek of muziek. Vaak hebben ze veel aandacht voor detail.

Meer informatie: www.sap.com

VOORBEELDEN TEGENGAAN DISCRIMINATIE BIJ DE ARBEID

ARBEIDSBEPERKING; BUITENLAND

"Er zijn in de VS zeker allerlei ideeën en aanpakken bedacht en uitgetoet die ook in Nederland kunnen werken. Daarnaast hebben we gezien dat bepaalde opvattingen die we in Nederland al hadden, gewoon kloppen" (Kim Schumacher).

Kim Schumacher (AWVN-De Normaalste Zaak-Werkgevers gaan inclusief) maakte een inspiratiereis naar de VS om kennis te maken met opvattingen over (nieuwe) methoden en middelen om arbeidsbeperkten een volwaardige plaats in bedrijven te geven. Het belang van begeleiding bijvoorbeeld. We waren bij een keten van grote kledingzaken, T.J. Maxx. In het betreffende filiaal werkten vijf arbeidsbeperkten. Voor die vijf medewerkers was één jobcoach van buitenaf aangesteld. Die was vrijwel voltijds bezig bij T.J. Maxx. De bedrijfsleider was daar zeer over te spreken. Volgens hem gaf het veel rust op de werkvloer. Waarmee hij natuurlijk ook bedoelde dat het hem zorg uit handen nam, dat hij zich kon richten op de gewone werkprocessen – gewone tussen aanhalingstekens. Ook heel interessant, maar dan in een heel andere richting, waren de technologische hulpmiddelen die we zagen bij Goodwill Stores. Dat is een non-profit organisatie gefinancierd door het bedrijfsleven die zich helemaal richt op arbeidsbeperkten, hen traint, coacht en aan werk helpt. Daar stond een enorme variatie aan elektronica, bijvoorbeeld telefoons voor doven met een groot beeldscherm. Toen ik dat zag, realiseerde ik me dat we in Nederland echt nog maar aan het begin staan van het gebruik van technische middelen om mensen met een lichamelijke handicap bij te staan in een werkomgeving.

En de meeste inspiratie kwam van ...?

Twee voorbeelden. Veel indruk maakte het verhaal van Microsoft tijdens het jaarcongres van USBLN, de Amerikaanse evenknie van De Normaalste Zaak, waarin bedrijven samenwerken om de kansen van arbeidsbeperkten op de arbeidsmarkt te vergroten. Microsoft gebruikt een nieuwe technologie, Kinect, waarmee een computer reageert op gebaren en lichaamsbewegingen. Je bestuurt dus de computer met je lichaam zonder iets aan te raken. Microsoft gebruikte dat om gebarentaal om te zetten in geschreven taal. Zo kon een dove Engels talige manager rechtstreeks communiceren met een collega in China. De rode draad in het verhaal van Microsoft is 'inclusief denken'. Dat betekent: andere doelgroepen omarmen, ook arbeidsbeperkten. Inclusief denken helpt om te redeneren in oplossingen, niet in problemen en bezwaren. Bij Microsoft geloven ze dat inclusief denken helpt om het bedrijf te versterken. Bijvoorbeeld door innovaties te stimuleren en om callcenters beter te laten communiceren met de klant. Voor mij was het een openbaring: dat de inzet van mensen met een beperking wordt gecombineerd met vergroting van markt aandeel en innovatiekracht. Het tweede is een praktisch voorbeeld van baancreatie. In een winkelcentrum liet Starbucks koffie rondbrengen voor het winkelpersoneel. Dat werd gedaan door een dame in een rolstoel. Twee vliegen in één klap: een arbeidsgehandicapte aan het werk en een nieuw marktsegment voor Starbucks – het winkelpersoneel kan immers zelf veelal de winkel niet uit, maar wil wel graag koffie.

Meer informatie: <http://www.awvn.nl/actueel/vakblad-werkgeven>

VOORBEELDEN TEGENGAAN DISCRIMINATIE BIJ DE ARBEID

KWETSBARE ARBEIDSPROPOSITIE

"De Prestatieladder Socialer Ondernemen (PSO) is ontwikkeld om inzichtelijk te maken welke organisaties meer dan gemiddeld bijdragen aan de werkgelegenheid van personen met een kwetsbare arbeidsmarktpositie" (PSO).

Wat is het doel van de PSO?

De Prestatieladder Socialer Ondernemen (PSO) is ontwikkeld om inzichtelijk te maken welke organisaties meer dan gemiddeld bijdragen aan de werkgelegenheid van personen met een kwetsbare arbeidsmarktpositie. De verwachting is dat als dit slaagt, het uiteindelijk zal leiden tot:

- meer duurzame werkplekken voor mensen met een kwetsbare arbeidsmarktpositie;
- meer werkgevers die socialer ondernemen, onder meer door ketenstimulatie;
- erkenning en grotere zichtbaarheid van deze bedrijven als sociale werkgever (MVO People).

De PSO is een hulpmiddel:

- voor gemeenten, woningcorporaties en andere opdrachtgevers om (ook) in aanbestedingen met social return de bijdragen die organisaties al leveren aan werkgelegenheid voor de mensen met een kwetsbare arbeidsmarktpositie te laten meewegen; zie voor het juridisch advies over het gebruik van de PSO bij aanbestedingen: <http://www.pso-nederland.nl/wat-is-de-pso/social-return.html>
- voor werkgevers in gesprekken met leveranciers, cao-partners, ondernemingsraden, potentiële werknemers, gemeenten en/of andere partijen die dit belangrijk vinden over het concretiseren en meetbaar maken van sociale doelstellingen;
- voor gemeenten en UWV in het kader van de werkgeversdienstverlening (preferente werkgevers).

De PSO in het kort

Een organisatie kan bijdragen aan werkgelegenheid voor mensen met een kwetsbare arbeidsmarktpositie door plaatsingen in de eigen organisatie én door inkopen bij of werk uitbesteden bij andere PSO- of SW-bedrijven. Voor een PSO-erkenning moet minimaal 20% van de sociale bijdrage gerealiseerd zijn in de eigen organisatie. Sociaal inkopen of uitbesteden bij andere PSO- of SW-bedrijven is niet verplicht. De PSO bestaat uit zowel kwantitatieve criteria als kwalitatieve eisen (waaronder passend werk en begeleiding). Om in aanmerking te komen voor een PSO-erkenning moeten organisaties aan beide type criteria voldoen. Vanuit de doelstelling om socialer ondernemen te bevorderen is de PSO ingericht als een prestatieladder. We onderscheiden vier niveaus: een aspirant-status en drie treden waarbij organisaties, in oplopende mate, bovengemiddeld scoren ten opzichte van andere organisaties als het gaat om het bieden van passende werkgelegenheid voor mensen met een kwetsbare arbeidsmarktpositie.

Lees meer over hoe de PSO werkt in de [handleiding](#). Die geeft algemene informatie over de PSO en een beschrijving van de kwantitatieve criteria en normen en de kwalitatieve eisen.

Meer informatie: <http://www.awvn.nl/actueel/vakblad-werkgeven>

VOORBEELDEN TEGENGAAN DISCRIMINATIE BIJ DE ARBEID

LEEFTIJD

"Na zes maanden in de WW is het lastig om te solliciteren en uitgenodigd te worden voor een gesprek. Op deze Arbeidsfit door Adoptie-werkplek zit ik helemaal op mijn plek" (Jan van Soeren).

Een groep 55+ werkzoekenden uit Zoetermeer zijn de sociale innovatie 'Arbeidsfit door Adoptie' gestart. Na zes maanden in de WW is het lastig om te solliciteren en uitgenodigd te worden voor een gesprek. Bij adoptie door een werkgever blijft de werknemer arbeidsfit en het biedt kansen op de banenmarkt. De werkgever heeft een ervaren en enthousiaste medewerker in dienst. Kortom voor beide partijen een zinvol initiatief.

Jan van Soeren en Taco Kuiper zijn razend enthousiast over het nieuwe project 'Arbeidsfit door Adoptie'.

"Ik zit hier helemaal op mijn plek," zegt Jan van Soeren. Sinds december bezet hij als eerste de Arbeidsfit door Adoptie (AdA) werkplek bij Advies- en Ingenieursbureau Kuiper & Burger in Zoetermeer. "Jarenlang was ik bouwkundig adviseur. Mijn werkervaring kan ik goed gebruiken voor mijn project om de vergunningentool te verbeteren. Het voordeel voor de werkgever is dat ik minder begeleiding nodig heb en dat ik direct van start kan gaan. Ik blijf op deze manier actief op de arbeidsmarkt, ik ontmoet nieuwe mensen, het is goed voor mijn netwerk en de kans op een nieuwe baan is zo veel groter dan als ik geen werk heb." Jan werkt 3 maanden lang 2 dagen in de week bij Kuiper & Burger. Het UWV heeft toestemming verleend om dit initiatief te starten en de werkzoekende behoudt het recht op een uitkering. Taco Kuiper, directeur van Kuiper & Burger, is enthousiast. "Ik werd benaderd om mij als organisatie aan te sluiten bij AdA. Nadat ik het CV van Jan had gelezen heb ik een afspraak met hem gemaakt en hebben we besproken wat we voor elkaar kunnen betekenen. Dat was op een donderdag en op maandag startte Jan aan zijn nieuwe project. Het kost relatief weinig tijd om een ervaren medewerker in te werken. Hij heeft zijn eigen plan van aanpak geschreven en het project wat hij heeft opgepakt, was anders bij ons op de plank blijven liggen. Wij zijn blij dat hij dit oppakt en deze ervaring staat goed op zijn CV. Als Jan wil, kunnen wij hem helpen bij het solliciteren. Ik hoop dat veel (Zoetermeerse) bedrijven een AdA werkplek ter beschikking gaan stellen. Het staat nog in de kinderschoenen maar het kan uitgroeien tot een landelijk succes." Jan ziet zijn toekomst rooskleurig tegemoet. "Ik heb het druk. Ik maak veel promotie voor AdA, elke 2 weken hebben we een netwerk bijeenkomst in het Ondernemershuis en dan wisselen we ervaringen uit, 2 dagen in de week werk ik en daarnaast moet ik solliciteren. Die baan komt er wel!"

Bron:

http://www.deweekkrant.nl/artikel/2014/februari/26/zoetermeerse_ondernemers_adopteren_werkzoekenden

VOORBEELDEN TEGENGAAN DISCRIMINATIE BIJ DE ARBEID

LEEFTIJD

"Het is gewoon ontzettend moeilijk een baan te vinden als je ouder dan 50 bent. Ik heb ook het idee dat mijn brieven zo aan de kant worden geschoven. Dat er niet eens serieus naar wordt gekeken."

Dolfinarium wil werknemers van 50+

Het Dolfinarium in Harderwijk is op zoek naar oudere werknemers. Twintig vacatures zijn er, en vijftig sollicitanten. Vandaag waren de ouderen uitgenodigd voor een selectiedag.

Marten Foppen is directeur van [het Dolfinarium](#). Hij legt uit waarom hij 50-plussers wil. "Ze zijn niet vaak ziek, hebben een hoge productiviteit en hebben een schat aan ervaring", zegt Foppen. "En veel bezoekers van het Dolfinarium zijn boven de 50. Die mensen vinden het fijn om (ook) aangesproken te worden door leeftijdsgenoten."

Waar voor hun geld

Foppen vindt dat zijn voorbeeld gevolgd moet worden. "Ik zou echt alle werkgevers willen oproepen: waarom geen oudere werknemers in dienst nemen? Het is ongelooflijk belangrijk voor bedrijven om ervoor te zorgen dat je personeelsbestand evenwichtig is." Maar ja, een werknemer van pakweg 61 jaar is wel een stuk duurder dan ééntje van 24. "Dat is een korte termijn-gedachte. Natuurlijk moet je kosten controleren, maar uiteindelijk gaat er erom dat je bezoekers waar biedt voor hun geld. Daar gaan we voor", aldus Foppen.

Bij het sanitair

De ouderen - sommigen al een paar jaar zonder werk - zijn zichtbaar al hartstikke blij dat ze überhaupt zijn uitgenodigd. "Het is gewoon ontzettend moeilijk een baan te vinden als je ouder dan 50 bent", zegt een van de sollicitanten. "Ik heb ook het idee dat mijn brieven zo aan de kant worden geschoven. Dat er niet eens serieus naar wordt gekeken. Daarom vind ik het zo leuk wat het Dolfinarium vandaag doet. Dan merk je toch: hé, er wordt nog aan ons gedacht."

"Ik zie mezelf hier echt wel werken ja", zegt een sollicitant die nu nog werkzaam is bij blindeninstituut Bartimeus in Doorn. "Maar binnenkort lig ik eruit. Ze hebben een goedkopere kracht in dienst genomen. Toen ik de uitnodiging kreeg voor vandaag, sprong ik echt een gat in de lucht. En het maakt niet uit waar ze me strakjes eventueel neerzetten: al is het bij het sanitair."

Ontleend aan Jeroen Schutijser, NOS, 20-03-2013 www.nos.nl

DEEL 1b:**VOORBEELDEN TEGENGAAN DISCRIMINATIE BIJ DE ARBEID**

De voorbeelden in **DEEL 1b** zijn afkomstig van bedrijven die zijn benaderd met het verzoek om informatie over succesvol gebleken praktijken.

Aan een deel van deze bedrijven zijn door de SER gerichte vragen voorgelegd (zie vragenlijst) over ervaringen met discriminatie en met het tegengaan daarvan.

Een aantal bedrijven geeft gericht antwoord op de voorgelegde vragen.

Andere bedrijven geven een algemene uiteenzetting waarbij de vragenlijst van de SER wel in aanmerking is genomen maar niet strikt per vraag wordt beantwoord.

Een ander deel bedrijven geeft op basis van andere vragen dan die uit de SER-vragenlijst een beeld van de manier waarop zij discriminatie tegengaan.

De bedrijven in DEEL 1b zijn anoniem weergegeven.

VOORBEELDEN TEGENGAAN DISCRIMINATIE BIJ DE ARBEID

ORGANISATIE A

1. *Heeft uw organisatie de afgelopen jaren ervaring opgedaan met een aanpak of instrument(en) voor het tegengaan of voorkomen van discriminatie:*
 - *Bij de werving en selectie van personeel?*
Wij maken in onze W&S gebruik van cultuur neutrale testen (capaciteitentest en persoonlijkheidstest). Voor foto's en ander beeldmateriaal worden verschillende bevolkingsgroepen ingezet.
 - *Voor een positieve bejegening op de werkvloer?*
Ja.
 - *Bij het tegengaan van vooroordelen, mindbugs of stereotype beelden?*
Nee.
 - *Voor de doorstroom van vrouwen naar hogere functies?*
Nee.
 - *Voor het stimuleren van een evenredige arbeidsdeelname van gehandicapten, niet-westerse allochtonen, ouderen?*
Nee.
 - *Voor het bevorderen van diversiteit in uw organisatie?*
Niet nodig, organisatie A heeft medewerkers met 90 verschillende nationaliteiten in dienst.
2. *Zou u van ten minste een (liefst meer) van de hierboven genoemde voorbeelden willen aangeven:*
 - *Wat uw organisatie heeft gedaan?*
Gewenst gedrag is beschreven (met MT, werkvloer etc.), zodat voor iedereen duidelijk is wat er van hem/haar wordt verwacht. Medewerkers worden door trainingen/media-uitingen gestimuleerd hun collega positief aan te spreken op het moment dat hij/zij ongewenst gedrag laat zien.
 - *Wat de uitkomsten daarvan zijn?*
Loopt, resultaten zijn nu nog onduidelijk.
 - *Welke lessen uw organisatie ervan heeft geleerd (do's and don'ts)?*
Maak het gewenste gedrag concreet zonder een checklist te maken.
3. *Als u aan andere organisaties tips of aanbevelingen zou geven over hoe het beste discriminatie tegen te gaan of te voorkomen, wat zou dan uw top 3 van aanbevelingen zijn op grond van uw ervaringen?*
Ten eerste in gesprek gaan met medewerkers. Luister en maak de onderlinge verschillen bespreekbaar. Ten tweede mensen stimuleren Nederlands te spreken op de werkvloer, dan begrijpt iedereen wat er gezegd wordt en voelt niemand zich buitengesloten.
4. *Heeft u nog andere suggesties of opmerkingen die u ons mee wilt geven?*
Nee.

VOORBEELDEN TEGENGAAN DISCRIMINATIE BIJ DE ARBEID

ORGANISATIE B

1. *Heeft uw organisatie de afgelopen jaren ervaring opgedaan met een aanpak of instrument(en) voor het tegengaan of voorkomen van discriminatie:*
 - *Bij de werving en selectie van personeel?*
Ja. Wij zetten een capaciteiten- en persoonlijkheidstest in die geen gebruik maakte van cultuurinvloeden. We hebben nu ook een test die 'cultuurarm' is opgesteld, waardoor cultuurinvloeden geen of minder invloed hebben op de uitslag van de testen.
 - *Voor een positieve bejegening op de werkvloer?*
Nee.
 - *Bij het tegengaan van vooroordelen, mindbugs of stereotype beelden?*
Nee.
 - *Voor de doorstroom van vrouwen naar hogere functies?*
Nee.
 - *Voor het stimuleren van een evenredige arbeidsdeelname van gehandicapten, niet-westerse allochtonen, ouderen?*
Nee.
 - *Voor het bevorderen van diversiteit in uw organisatie?*
Nee.
 - *Anders, namelijk:*
Organisatie B is enkele jaren geleden gestart met een programma om de cultuur in de organisatie te veranderen. Dit programma is niet expliciet gestart om discriminatie tegen te gaan, maar om te zorgen dat (onbewust) gedrag dat we laten zien bespreekbaar gemaakt wordt (en wordt aangepast).
2. *Zou u van ten minste een (liefst meer) van de hierboven genoemde voorbeelden willen aangeven:*
 - *Wat uw organisatie heeft gedaan?*
Er is een leiderschapsprogramma gestart om de cultuur van organisatie B te veranderen. Er is benoemd welk gedrag gevraagd wordt van alle medewerkers binnen de organisatie vanuit vier kernwaarden (o.a. de medewerker doet ertoe). Dit programma is top-down uitgerold, waarbij we nu de stap gaan maken naar de onderste lagen van de organisatie. Er zijn en worden teamsessies georganiseerd (in eerste instantie met externe begeleiding) om medewerkers kennis te laten maken met de kernwaarden en het gedrag wat daarbij hoort. Ook worden er bijvoorbeeld intervisiesessies georganiseerd.
 - *Wat de uitkomsten daarvan zijn?*
De medewerkers van organisatie B spreken elkaar nu vaker én op een andere manier aan. Er is ruimte ontstaan om het over (elkaars) gedrag te hebben en niet alleen maar over de inhoud.
 - *Welke lessen uw organisatie ervan heeft geleerd (do's and don'ts)?*
De eerste do is geduld hebben (een cultuurverandering is niet te plannen). De tweede do is aandacht hebben en houden voor het ingezette programma.

Een don't is angst hebben voor eventuele weerstand bij individuele medewerkers.

3. *Als u aan andere organisaties tips of aanbevelingen zou geven over hoe het beste discriminatie tegen te gaan of te voorkomen, wat zou dan uw top 3 van aanbevelingen zijn op grond van uw ervaringen?*

Onze ervaring met dit onderwerp is te beperkt om hier aanbevelingen over te doen.

4. *Heeft u nog andere suggesties of opmerkingen die u ons mee wilt geven?*
Nee.

VOORBEELDEN TEGENGAAN DISCRIMINATIE BIJ DE ARBEID

ORGANISATIE C

1. *Heeft uw organisatie de afgelopen jaren ervaring opgedaan met een aanpak of instrument(en) voor het tegengaan of voorkomen van discriminatie:*
 - *Bij de werving en selectie van personeel?*
Onze selecteurs zullen begin april een tweedaagse training Multicultureel Vakmanschap volgen deze training o.a. in teken van selectieve waarneming en werking van waardensystemen.
 - *Voor een positieve bejegening op de werkvloer?*
Niet bekend.
 - *Bij het tegengaan van vooroordelen, mindbugs of stereotype beelden?*
De Top 35 van onze organisatie heeft een workshop Multicultureel Vakmanschap gevolgd. Onze selecteurs zullen begin april een tweedaagse training Multicultureel Vakmanschap volgen deze training staat o.a. in teken van selectieve waarneming en werking van waardensystemen. In de planning van ons diversiteit & inclusiebeleid staat een pilotproject om deze methodiek breder in de organisatie uit te voeren.
 - *Voor de doorstroom van vrouwen naar hogere functies?*
Organisatie C heeft de Charter Talent naar de Top ondertekend en is aangesloten bij Opportunity in Bedrijf en maakt gebruik van de programma's van de Opportunity in Bedrijf om de doorstroom van vrouwen te bevorderen. Ook heeft organisatie C een eigen genderbeleid; groeien naar een kritische massa (33% vrouwen in de gehele organisatie).
 - *Voor het stimuleren van een evenredige arbeidsdeelname van gehandicapten, niet-westerse allochtonen, ouderen?*
Organisatie C heeft streefcijfers (geen quota) voor vrouwen en niet-westerse allochtonen. Voor arbeidsgehandicapten voeren wij samen met prof. Frans Nijhuis, van Universiteit van Maastricht, een jobcarving pilot uit om duurzame arbeidsplaatsen voor deze groep te realiseren.
 - *Voor het bevorderen van diversiteit in uw organisatie?*
Organisatie C heeft een diversiteit & inclusie beleid en is de afgelopen jaren meerdere malen met awards beloond voor haar inzet voor diversiteit & inclusie.
2. *Zou u van ten minste een (liefst meer) van de hierboven genoemde voorbeelden willen aangeven:*
 - *Wat uw organisatie heeft gedaan?*
In 2013 voerde organisatie C de pilot Journey of the (Potential) Ethnic Employee uit. Deze reis is gebaseerd op de customer journey methodiek. Met deze methodiek werden de eerste stappen in de loopbaan cyclus van niet-westerse allochtone medewerkers binnen organisatie C in kaart gebracht.
 - *Wat de uitkomsten daarvan zijn?*
Hierdoor werden knelpunten zichtbaar die specifiek zijn voor deze groep.
 - *Welke lessen uw organisatie ervan heeft geleerd (do's and don'ts)?*
Met de resultaten uit de pilot is inzicht verkregen in relevante procesverbeteringen en cruciale contactmomenten. Uiteindelijk dienen de

resultaten om het inclusieve karakter van organisatie C te vergroten zodat ook niet-westerse allochtonen zich thuis voelen bij organisatie C.

3. *Als u aan andere organisaties tips of aanbevelingen zou geven over hoe het beste discriminatie tegen te gaan of te voorkomen, wat zou dan uw top 3 van aanbevelingen zijn op grond van uw ervaringen?*

Allereerst aan awareness in de organisatie werken.

Ten tweede de organisatie toerusten om bekwaam met verschillen te leren werken.

Ten derde blijven monitoren en evalueren om waar nodig verbeteringen aan te brengen.

4. *Heeft u nog andere suggesties of opmerkingen die u ons mee wilt geven?*

Nee.

VOORBEELDEN TEGENGAAN DISCRIMINATIE BIJ DE ARBEID

ORGANISATIE D

1. *Heeft uw organisatie de afgelopen jaren ervaring opgedaan met een aanpak of instrument(en) voor het tegengaan of voorkomen van discriminatie:*

- *Bij de werving en selectie van personeel?*

Binnen de afdeling corporate recruitment hebben de medewerkers een opleiding gevolgd die eraan bijdraagt dat ze bij werving en selectie in staat zijn om "door cultuurverschillen heen te kijken". De betreffende training "Multicultureel vakmanschap" zit ook voor recruiters elders binnen de organisatie in de planning.

- *Voor een positieve bejegening op de werkvloer?*

Binnen organisatie D hebben we 3 interne medewerkersnetwerken (jongeren, vrouwen, GLBT) die mede tot doel hebben om inclusie van deze groepen op de werkvloer positief te beïnvloeden. Zij maken ook gebruik van interne communicatie waarin de doelstellingen breder worden gedeeld.

Veel expliciete acties zijn er op gebied van bewustwording: organisatie D vaart al jaren letterlijk voorop met de GayPride, doet mee met Coming Out day, doet met Suikerfeest iets extra's op eenheden waar veel mensen de ramadan hebben gedaan etc.

Daarnaast hebben een groot aantal leidinggevende collega's binnen de operationele omgeving de training multicultureel vakmanschap gevolgd. Hierbij gaat het om het ontwikkelen van multiculturele vaardigheden en interculturele communicatie bij leidinggevendenden . De training is na gebleken succes standaard opgenomen in de eigen organisatie D Academy.

Binnen Productie worden voor eerste lijns leidinggevendenden zogenaamde workshops aandacht gegeven. Element hierin is 'hostmanship', waarbij leidinggevendenden leren onbevooroordeeld en onbevangen mensen WELKOM te heten en - waar we in de processen maximaal streven naar standaardisatie, -onze omgang met medewerkers maximaal fine tunen op de specifieke persoon.

- *Bij het tegengaan van vooroordelen, mindbugs of stereotype beelden?*
Zie vorige vraag.

- *Voor de doorstroom van vrouwen naar hogere functies?*

We hebben als organisatie D de doelstelling om eind 2015 25% in het senior management te hebben. Hiertoe zetten we o.a. de volgende instrumenten in:

- bij vacante posities op senior management niveau wordt (bijna) altijd ook een geschikte vrouw op de shortlist geplaatst;
- uit de successionplanning voor posities op senior management niveau, blijkt voor welke posities nog onvoldoende vrouwen in de pijplijn zitten. Hier wordt extra aandacht aan gegeven.
- WIN- netwerk (Women Inclusive Netwerk) stimuleert vrouwen om hun ambities scherp te krijgen, zichtbaar te maken, en te delen met de top. Daarnaast is er een intensief mentoring programma waar al meer dan 100 vrouwen aan deel hebben genomen.

- Onlangs hebben we ook charter Talent naar de Top ondertekend. Op basis van een nadere analyse zullen we kijken welke maatregelen mogelijk aanvullend kunnen worden ingezet.
 - *Voor het stimuleren van een evenredige arbeidsdeelname van gehandicapten, niet-westerse allochtonen, ouderen?*
 - Binnen de afdeling corporate recruitment hebben de medewerkers een opleiding gevolgd die eraan bijdraagt dat ze bij werving en selectie in staat zijn om "door cultuurverschillen heen te kijken". Daarnaast zijn de gebruikte selectiemethodes vrij van onderscheid in cultuur, leeftijd en fysieke gesteldheid.
 - Organisatie D richt zich in de campagne "deel van mijn leven" voor de werving van postbezorgers, expliciet op deeltijdwerkers, vrouwen, studenten en vutters.
 - Organisatie D steekt er veel energie in om de "werkgever van morgen" te worden. Een van de speerpunten van het Diversity beleid 2014 is 'Betere toegang voor mensen met een afstand tot de arbeidsmarkt' Binnen dit kader worden allerlei zogenaamde Nieuwe Personele concepten ontwikkeld. Zo worden al enkele honderden bestelopen uitgevoerd door mensen van SW bedrijven. Binnen de sorteercentra van Pakketten zijn zeer goede resultaten mee bereikt met SW bedrijven. Filmpjes daarvan staan op Youtube.
 - *Voor het bevorderen van diversiteit in uw organisatie?*

Organisatie D voert al sinds 2006 een actief Diversiteitsbeleid. Om het gedachtengoed en belang van diversiteit breed onder de aandacht te brengen en uitvoering van acties te borgen in de totale Post organisatie is onlangs een Diversiteit & Inclusie beleid voor 2014 opnieuw opgesteld. Binnen dit kader is ook een D&I platform in het leven geroepen, waarin alle business-units zijn vertegenwoordigd. Het platform heeft onder andere tot doel samen het D&I beleid vorm te geven in concrete activiteiten, de implementatie van activiteiten te coördineren en leren van en aan elkaar.
2. *Zou u van ten minste een (liefst meer) van de hierboven genoemde voorbeelden willen aangeven:*
- *Wat uw organisatie heeft gedaan?*

De oprichting van het medewerkersnetwerk WIN (Women Inclusive Network) is erg succesvol geweest. Een groot gedeelte van de vrouwen in midden- en topmanagement is lid.
 - *Wat de uitkomsten daarvan zijn?*

Onderdeel van WIN is een mentoringprogramma waarbij senior management talentvolle vrouwen begeleidt. Er hebben reeds meer dan 100 vrouwen aan deelgenomen en dit leidt daadwerkelijk tot meer zichtbaarheid van vrouwen binnen de organisatie. Op deze wijze wordt de loopbaanontwikkeling in een versnelling gebracht.
 - *Welke lessen uw organisatie ervan heeft geleerd (do's and don'ts)?*

Hieronder staan enkele lessen die gelden voor alle activiteiten op het gebied van Diversiteit binnen organisatie D.

Do's:

 - Gebruik de brede definitie van diversiteit: het gaat om iedereen in ons bedrijf!
 - Zorg dat diversity beleid zichtbaar gedragen en gesteund wordt door de top.

- Laat formele activiteiten versterken door informele medewerkersnetwerken met een concreet doel en een sponsor in de RvB.
- Think global, act local: vul centraal beleid lokaal specifiek in.
- Communiceer open en met trots over acties en resultaten.
- Zorg ook voor zichtbaarheid in externe media en buiten de organisatie.

Don'ts:

- Heel veel energie steken in formaliseren beleid: wacht niet met gewoon beginnen.
 - Een te centrale benadering vanuit het hoofdkantoor: laat het lokaal specifiek draagvlak en invulling krijgen.
 - Doelstellingen die geen direct raakvlak hebben met de bedrijfsbelangen: hou de aansluiting bij business doelstellingen.
 - Een groots en breed programma (dat misschien goed oogt voor de buitenwereld):
baken af, doe een paar dingen goed, en niet te veel tegelijk.
3. *Als u aan andere organisaties tips of aanbevelingen zou geven over hoe het beste discriminatie tegen te gaan of te voorkomen, wat zou dan uw top 3 van aanbevelingen zijn op grond van uw ervaringen?*
Zorg voor een divers samenstelling van het team, niet alleen in ras, geslacht en leeftijd, maar ook in persoonlijkheden en karakters. Zorg daarnaast voor een duidelijk beleid met heldere uitgangspunten en communiceer deze binnen de gehele organisatie. Zorg tenslotte dat er een loket is waar medewerkers zich kunnen melden met vragen en klachten over discriminatie.
4. *Heeft u nog andere suggesties of opmerkingen die u ons mee wilt geven?*
Vooralsnog niet. Vanzelfsprekend zijn wij bereid daar waar wenselijk bovenstaande punten toe te lichten.

VOORBEELDEN TEGENGAAN DISCRIMINATIE BIJ DE ARBEID

ORGANISATIE E

1. *Heeft uw organisatie de afgelopen jaren ervaring opgedaan met een aanpak of instrument(en) voor het tegengaan of voorkomen van discriminatie:*
 - *Bij de werving en selectie van personeel?*
Organisatie E heeft een zorgvuldige werving & selectieprocedure, welke procedure gericht is op het aannemen van de juiste kandidaat, op de juiste plek, op een zo efficiënt mogelijk wijze. Een goed selectieproces voorkomt dat organisatie E een niet passende kandidaat aanneemt, maar ook dat een goede kandidaat wordt uitgesloten voor een vacature. Selectiepanels bestaan uit een gelijke (50/50) Man /Vrouw verdeling. In de organisatie E cao is ook de volgende clausule opgenomen:
"organisatie E wijst discriminatie af en bevordert gelijke kansen voor mannen en vrouwen in het arbeidsproces. Deze gelijke kansen komen onder meer tot uitdrukking bij de selectie -, werving -, opleiding - en loopbaanbegeleidingsinspanningen van de onderneming. Vanuit de behoefte van de onderneming aan een meer evenwichtige personeelsopbouw wordt de doorstroom van vrouwen naar hogere, leidinggevende functies gestimuleerd."
 - *Voor een positieve bejegening op de werkvloer?*
Binnen organisatie E geldt er een zero tolerance beleid ten aanzien van discriminatie. Dat is opgenomen in de organisatie E Gedragscode. Deze code is van toepassing op iedere medewerker. Organisatie E vindt het erg belangrijk dat medewerkers zich veilig voelen in en op het werk. Daarom heeft organisatie E een Beleid inzake ongewenste omgangsvormen op de werkplek. Dit beleid is gericht op het voorkomen en bestrijden van ongewenste omgangsvormen op de werkplek. Organisatie E probeert ongewenste omgangsvormen te voorkomen door de werkplek veilig in te richten, deze onderwerpen bespreekbaar te maken, het hebben van vertrouwenspersonen, een Klachtenregeling Ongewenste Omgangsvormen met een klachtencommissie en het nemen van disciplinaire maatregelen indien nodig.
 - *Bij het tegengaan van vooroordelen, mindbugs of stereotype beelden?*
Binnen organisatie E geldt de organisatie E Gedragscode. Deze code bevat de basisbeginselen waaraan iedere medewerker zich tijdens zijn dagelijkse werkzaamheden moet houden. Iedereen is verantwoordelijk voor de naleving van de Code en moet ervoor zorgen dat de Code een integraal onderdeel vormt van zijn of haar dagelijkse werkzaamheden.
 - *Voor de doorstroom van vrouwen naar hogere functies?*
Organisatie E streeft er naar dat haar werknemers even divers zijn als haar merken. Organisatie E heeft o.a. tot doel gesteld dat in 2014 30% van de topposities wordt ingevuld door vrouwen. Om dit te bereiken zijn verschillende initiatieven genomen. Een hiervan is dat organisatie E er naar streeft dat bij de aanname van nieuwe externe medewerkers er evenveel vrouwen als mannen (50%-50%) worden aangenomen. Bij gelijke geschiktheid geniet een vrouwelijke kandidaat de voorkeur. Parttime (4 dagen) werken is in alle functies binnen organisatie E

mogelijk. Dit wordt ook zo benoemd in de wervingstekst. Selectiepanels bestaan uit een gelijke (50/50) Man /Vrouw verdeling.

- *Voor het stimuleren van een evenredige arbeidsdeelname van gehandicapten, niet-westerse allochtonen, ouderen?*

Binnen organisatie E is hiervoor geen specifiek beleid of instrumentarium. Organisatie E spant zich maximaal in om uitval van haar werknemers te voorkomen (o.a. door uitgebreide preventiemaatregelen op het gebied van veiligheid en gezondheid). Organisatie E spant zich voorts ook maximaal in om mensen met een beperktere inzetbaarheid (al dan niet als gevolg van een lichamelijke beperking of als gevolg van het bereiken van een oudere leeftijd) aan het werk te houden.

- *Voor het bevorderen van diversiteit in uw organisatie?*

Voor wat betreft man/vrouw diversiteit, zie eerdere antwoorden.

2. *Zou u van ten minste een (liefst meer) van de hierboven genoemde voorbeelden willen aangeven:*

- *Wat uw organisatie heeft gedaan?*
- *Wat de uitkomsten daarvan zijn?*
- *Welke lessen uw organisatie ervan heeft geleerd (do's and don'ts)?*

Organisatie E is een internationale multiculturele organisatie waar op het hoofdkantoor al meer dan 45 nationaliteiten werken. Respect voor elkaar en elkaars cultuur is (daardoor) een gegeven. Werknemers weten ook dat organisatie E ten aanzien van discriminatie een zero tolerance beleid hanteert. Bij het vermoeden van discriminatie wordt direct actie ondernomen. Het noemen van een specifiek voorbeeld is vanwege het vertrouwelijke karakter niet mogelijk. Wel kunnen we aangeven dat discriminatie zelden voorkomt en organisatie E op dit onderdeel in de climate survey al jaren goed scoort.

3. *Als u aan andere organisaties tips of aanbevelingen zou geven over hoe het beste discriminatie tegen te gaan of te voorkomen, wat zou dan uw top 3 van aanbevelingen zijn op grond van uw ervaringen?*

Het is niet alleen belangrijk om een duidelijk (zero tolerance) beleid te hebben, het is ook belangrijk dat dit beleid binnen de organisatie bekend is en 'gedragen' wordt. Daarnaast is het belangrijk om regelmatig te blijven toetsen of het beleid nog steeds het beoogde resultaat oplevert. Organisatie E doet dit onder andere door het houden van een climate survey (elke twee jaar). In deze climate survey gaat 1 onderdeel volledig over welzijn/ veiligheid/ gedrag. Tot slot is het belangrijk dat men weet dat er bij schending van het beleid ook (direct) actie op wordt ondernomen.

4. *Heeft u nog andere suggesties of opmerkingen die u ons mee wilt geven?*
Nee.

VOORBEELDEN TEGENGAAN DISCRIMINATIE BIJ DE ARBEID

ORGANISATIE F

1. *Heeft uw organisatie de afgelopen jaren ervaring opgedaan met een aanpak of instrument(en) voor het tegengaan of voorkomen van discriminatie:*
 - *Bij de werving en selectie van personeel?*
 - *Voor een positieve bejegening op de werkvloer?*
 - *Bij het tegengaan van vooroordelen, mindbugs of stereotype beelden?*
 - *Voor de doorstroom van vrouwen naar hogere functies?*
 - *Voor het stimuleren van een evenredige arbeidsdeelname van gehandicapten, niet-westerse allochtonen, ouderen?*
 - *Voor het bevorderen van diversiteit in uw organisatie?*

Organisatie F heeft als brancheorganisatie voor uitzendorganisaties de afgelopen paar jaar de focus scherp liggen op het tegengaan van discriminatie. Daarbij worden meerdere van bovenstaande zaken betrokken. Het gaat om het tegengaan/voorkomen van discriminatie én het bevorderen van gelijke behandeling zowel op de werkvloer als bij de werving en selectie. De uitzendbranche biedt bij uitstek de toegang tot de arbeidsmarkt voor vele groepen, en daarom ziet de ABU het tegengaan/voorkomen van discriminatie en het bevorderen van diversiteit en arbeidsparticipatie als twee zijden van dezelfde medaille.

2. *Zou u van ten minste een (liefst meer) van de hierboven genoemde voorbeelden willen aangeven:*

- *Wat uw organisatie heeft gedaan?*
- *Wat de uitkomsten daarvan zijn?*
- *Welke lessen uw organisatie ervan heeft geleerd (do's and don'ts)?*

Naar aanleiding van een scriptieonderzoek naar discriminatie in de uitzendbranche (het meegaan in discriminerende verzoeken) heeft organisatie F een verbeterprogramma ingezet met behulp van meerdere instrumenten. Bij dit verbetertraject heeft organisatie F zich laten adviseren door een speciaal hiervoor opgerichte expertgroep met mensen van belangengroepen, discriminatiemeldpunten, het College voor de Rechten van de Mens en andere experts op dit gebied. Organisatie F heeft een aantal regels met betrekking tot gelijke behandeling aangescherpt (in de CAO en in de gedragsregels waar een deel enkel aan het voorkomen van discriminatie is gewijd) en opnieuw onder de aandacht gebracht. Een uitzendorganisatie moet nu ook aantonen anti-discriminatie beleid te hebben, om in aanmerking te kunnen komen voor het SNA-certificaat. Maar met enkel scherper maken en handhaven van normen en het stellen van nieuwe normen wordt het probleem niet voldoende aangepakt. Vandaar dat organisatie F ook heeft geïnvesteerd in het kennisniveau van medewerkers in de uitzendbranche op het gebied van die reeds bestaande normen, door o.a. een brochure te publiceren waarbij voor iedere gelijke behandelingswet in Nederland een aansprekend praktijkvoorbeeld wordt gebruikt. In deze brochure wordt steeds een praktijksituatie aan de lezer voorgelegd met de vraag hoe men hier in de praktijk mee zou omgaan. Vervolgens staat daar een voorbeeld achter van een goede reactie en een slechte reactie en extra informatie over de betreffende wet. Deze organisatie F-brochure is vorig jaar

ook door de staatsecretaris van Sociale Zaken en Werkgelegenheid aan de leden van de Tweede Kamer toegezonden.

In organisatie F-bladen wordt met enige regelmaat weer aandacht besteed aan een van de vele aspecten van dit onderwerp waarbij ook weer wordt verwezen naar de informatieportal die organisatie F heeft gelanceerd. Op deze portal is alle informatie van organisatie F gebundeld, maar worden ook veelgestelde vragen beantwoord, links gegeven naar belangrijke instanties voor meer informatie, en externe publicaties en onderzoeken opgenomen. Wanneer een medewerker meer wil weten over het onderwerp kan hij ofwel op deze portal het antwoord vinden, ofwel kan hij daar vinden bij welke instantie hij terecht kan voor meer informatie. Kennis alleen is echter niet voldoende, het gaat ook om hoe die kennis in de praktijk gebracht wordt. Zo is er een tipsheet gemaakt met tips voor een intercedent over hoe om te gaan met een discriminerend verzoek. De tips worden aan de andere kant van het blad door middel van pictogrammen herhaald, met als bedoeling dat een medewerker deze als geheugensteun en houvast kan gebruiken tijdens zo'n gesprek. Van organisatie F-leden hebben we begrepen dat deze pictogrammen nu ook bij de eigen trainingen en procedures worden ingezet. Dat is ook precies wat wordt beoogd, organisatie F wil praktische middelen geven die de leden op de voor hun onderneming meest passende manier kunnen inzetten.

Een jaar na het onderzoek dat aanleiding gaf tot al deze maatregelen heeft organisatie F door een extern bureau een zelfde onderzoek laten uitvoeren. De keuze daarvoor is op Möbius gevallen omdat zij reeds ervaring hadden met dit onderzoek in België. Doel van dit onderzoek was om na te gaan of de inspanningen ook effect hebben gehad. Uit het onderzoek bleek dat het aantal intercedenten van organisatie F-leden dat meeding in een discriminerend verzoek significant was gedaald (van 77% in een branchebreed onderzoek een jaar eerder, naar 43%). Het onderzoeksbureau merkte op dat ondernemingen die het goed deden in het onderzoek allen een duidelijk beleid voeren op anti-discriminatie waarbij wordt geïnvesteerd in de kennis en kunde van de medewerker, die zich op zijn beurt gesteund voelt doordat het beleid op alle vlakken wordt uitgevoerd. De medewerker weet dan nl. precies waar hij aan toe is en voelt zich gesterkt in zijn beslissingen. Voor organisatie F was dit een teken dat we op de goede weg zijn. We zijn er echter nog niet, maar het ingezette beleid heeft overduidelijk wel effect. Dit zijn nl. ook de onderdelen waar het beleid omtrent het verbetertraject zich op heeft gericht en zal blijven richten. Zo zijn en zullen de verschillende aspecten van het onderwerp continu weer op de agenda worden geplaatst, bijvoorbeeld door een webinar dat begin 2013 is georganiseerd. Tijdens dit webinar werden intercedenten geïnformeerd over bestaande wet en regelgeving, over commerciële motieven om discriminatie tegen te gaan en te streven naar diversiteit. Ook werd hier de 'positive no' geïntroduceerd. De 'positive no' is een manier waarop onderzocht kan worden wat de werkelijke achtergronden zijn bij een discriminerend verzoek, zonder iemand te beschuldigen en daarmee een onoverbrugbare afstand te creëren. Tenslotte zijn deelnemers door middel van een praktijkfilmpje geconfronteerd met hun eigen beelden, waarbij we te vaak tot de verkeerde conclusie komen.

Ook is organisatie F door het College van de Rechten van de Mens betrokken bij het creëren van de training 'selecteren zonder vooroordelen'. Een van de organisatie F-leden, die daarvoor informatie heeft geleverd, is nu onderdeel

van de pilot. Organisatie F promoot deze training ook onder zijn leden. Organisatie F geeft actief voorlichting en brengt ook steeds nieuwe informatiemiddelen uit op deelonderwerpen waar vraag naar is vanuit de leden. Zo zal er binnenkort een spieksheet worden gepubliceerd dat inzicht geeft in de mogelijke achterliggende gedachten achter een discriminerend verzoek. Op die manier kan een intercedente makkelijker het discriminerend verzoek aan de orde stellen bij de opdrachtgever. Bijvoorbeeld wanneer een opdrachtgever om een man vraagt, kan de intercedente nagaan of de opdrachtgever niet op zoek is naar een fysiek sterk persoon waarbij de gedachten automatisch uitgingen naar een man. Door dit op die manier te benoemen is de intercedent in staat het verzoek om te zetten naar een verzoek waarbij het enkel om functiecompetenties gaat. Ook kan een dergelijk overzicht inzicht geven in onze eigen vooroordelen. Met het opleidingsfonds in de uitzendbranche wordt op dit moment gewerkt aan een pilot waarbij een groep intercedenten via een mobiele-app met regelmatige interval opdrachten krijgt op het gebied van diversiteit (en dus het tegengaan van discriminatie). Dit kunnen kennisvragen zijn ('Mag dit?'), maar ook praktijkopdrachten waarbij de deelnemer bijvoorbeeld een bepaalde situatie met zijn collega's zal moeten bespreken.

3. *Als u aan andere organisaties tips of aanbevelingen zou geven over hoe het beste discriminatie tegen te gaan of te voorkomen, wat zou dan uw top 3 van aanbevelingen zijn op grond van uw ervaringen?*

Discriminatie is een gevoelig onderwerp. Het blijkt dan ook voor velen lastig om over te praten of over na te denken. Het is dus heel belangrijk om het onderwerp uit de taboesfeer te halen, om het bespreekbaar te maken. Het is daarbij goed om voorlichting te geven over de mechanismen die aan discriminatie voorafgaan, aan de nadelen van discriminatie, en wat je kan doen wanneer je constateert dat er iets gebeurt. Ook is bedrijfsbeleid daarbij een heel belangrijk instrument. Werknemers moeten zich daardoor echt gesteund voelen als ze tegen discriminatie ingaan.

Het is weliswaar verstandig om de regels zo duidelijk mogelijk te hebben opgesteld, maar sancties die als een zwaard van Damocles boven iemands hoofd hangen, helpen niet om het onderwerp bespreekbaar te maken en uit de taboe of ontken-sfeer te halen. Daar moet dus een evenwicht in gevonden worden. Voorlichting over het bestaan van vooroordelen, wat je daar mee/aan kan doen en hoe je om moet gaan met de reeds bestaande regels (o.a. d.m.v. bedrijfsbeleid) is minstens zo belangrijk, zo niet belangrijker als het hebben van die regels. Op die manier kan je een bedrijfsbeleid creëren dat het onderwerp uit de taboesfeer houdt en waarbij mensen zich (op alle niveaus) gesterkt voelen in het maken van de juiste beslissingen.

4. *Heeft u nog andere suggesties of opmerkingen die u ons mee wilt geven?*
Nee.

VOORBEELDEN TEGENGAAN DISCRIMINATIE BIJ DE ARBEID

ORGANISATIE G

1. *Heeft uw organisatie de afgelopen jaren ervaring opgedaan met een aanpak of instrument(en) voor het tegengaan of voorkomen van discriminatie:*
 - *Bij de werving en selectie van personeel?*
 - *Voor een positieve bejegening op de werkvloer?*
 - *Bij het tegengaan van vooroordelen, mindbugs of stereotype beelden?*
 - *Voor de doorstroom van vrouwen naar hogere functies?*
 - *Voor het stimuleren van een evenredige arbeidsdeelname van gehandicapten, niet-westerse allochtonen, ouderen?*
 - *Voor het bevorderen van diversiteit in uw organisatie?*

Voorkoming discriminatie krijgt binnen alle facetten van ons bedrijf de aandacht. Dit begint al bij recruitment. Organisatie G vraagt van alle samenwerkers (organisatie G benaming voor medewerkers) de kernwaarden in acht te nemen; Trots, Transparant, Respectvol, Vernieuwend en Verantwoordelijk. In zijn selectie beoordeeld de recruiter voor zover binnen zijn mogelijkheden de sollicitant op deze kernwaarden.

Daarnaast volgt organisatie G de NVP sollicitatiecode, de gedragscode bij werving en selectie die de kandidaten gelijke kansen biedt op eventuele aanstelling.

Binnen de organisatie wordt een goede diversiteitsbalans bewaakt. Een balans op het gebied van man/vrouw verdeling, leeftijd, allochtonen en inzet van mensen met een achterstand op de arbeidsmarkt.

Wat dat laatste betreft heeft organisatie G een beleidsstuk opgesteld en zijn er leer-werktrajecten opgestart. Verder is er sprake van een samenwerking met diverse mensontwikkelbedrijven zoals met WSD, Atlant, Weener groep, Prins Heerlijk, Sterk Werk en stichting De Demarage.

Op de werkvloer zelf kan men gebruik maken van de diensten van de vertrouwenspersonen van organisatie G, van de OR, of van de "HR ambassadeurs", twee collega's die de verbindende schakel vormen tussen de werkvloer en de afdeling personeelszaken.

En natuurlijk is er ook e.a. rondom discriminatie vastgelegd in het bedrijfsreglement; een klachtenregeling ongewenste omgangsvormen, waar discriminatie onderdeel van uitmaakt.

2. *Zou u van ten minste een (liefst meer) van de hierboven genoemde voorbeelden willen aangeven:*

- *Wat uw organisatie heeft gedaan?*
- *Wat de uitkomsten daarvan zijn?*
- *Welke lessen uw organisatie ervan heeft geleerd (do's and don'ts)?*

Wat onze organisatie heeft gedaan is reeds in bovenstaande tekst verwerkt. Het resultaat hiervan is niet direct te meten, maar een ijkpunt is wellicht de inzet van de vertrouwenspersonen. Al enkele jaren is die minimaal, en wanneer van toepassing, heeft die voornamelijk puur met arbeidsafspraken te maken hebben en niet met discriminatie. Geen specifieke vertrouwenspersoon aangelegenheden derhalve. En misschien wel het allerbelangrijkste in dit verhaal is de visie van organisatie G: Beste - Leukste - Gelukkigste (BLG).

Systemen zijn ingericht om deze visie uit te dragen, te realiseren en te borgen. Een voorbeeld daarvan is het PIP gesprek, het Persoonlijk Ideaalpositie Plan, dat twee keer per jaar plaats vindt.

Niet zo maar een functioneringsgesprek, maar een informeel gesprek tussen de samenwerker en leidinggevenden waarin getracht wordt te ontdekken op welke wijze die BLG gedachte verder vorm gegeven kan worden. Binnen organisatie G wordt ruimschoots de tijd genomen voor die gesprekken en gezocht naar een manier om het werk en de functie leuker te maken, beter en derhalve voor iedereen ook gelukkiger. BLG, een onderwerp waar onze directeur HR, mocht die wens er liggen, nog veel meer over kan vertellen.

3. *Als u aan andere organisaties tips of aanbevelingen zou geven over hoe het beste discriminatie tegen te gaan of te voorkomen, wat zou dan uw top 3 van aanbevelingen zijn op grond van uw ervaringen?*

Beleid opstellen, draagvlak binnen de organisatie creëren, en vanuit het management al het goede voorbeeld geven.

4. *Heeft u nog andere suggesties of opmerkingen die u ons mee wilt geven?*
Nee.

VOORBEELDEN TEGENGAAN DISCRIMINATIE BIJ DE ARBEID

ORGANISATIE H

1. *Heeft uw organisatie de afgelopen jaren ervaring opgedaan met een aanpak of instrument(en) voor het tegengaan of voorkomen van discriminatie:*
 - *Bij de werving en selectie van personeel?*
 - *Voor een positieve bejegening op de werkvloer?*
 - *Bij het tegengaan van vooroordelen, mindbugs of stereotype beelden?*
 - *Voor de doorstroom van vrouwen naar hogere functies?*
 - *Voor het stimuleren van een evenredige arbeidsdeelname van gehandicapten, niet-westerse allochtonen, ouderen?*
 - *Voor het bevorderen van diversiteit in uw organisatie?*

Organisatie H heeft in directe zin géén beleid voor het tegengaan of voorkomen van discriminatie. Organisatie H heeft wél beleid en instrumenten voor het bevorderen van diversiteit. De grondslag van dat beleid ligt in onze gedragscode, waarin de bank onder andere aangeeft de rechten van de mens te respecteren en niet betrokken wenst te zijn bij omstandigheden die de waardigheid van de mens aantasten. Een nadere uitwerking is vastgelegd in de HR-visie "Mensen verbinden de bank". Die visie verwoordt onder andere:

- hoe wij ons verbonden voelen met de klant;
- wat onze rol in de samenleving is;
- hoe wij binnen onze organisatie met elkaar omgaan en
- hoe wij gezamenlijk ons richten op de toekomst.

Met betrekking tot diversiteit benadrukt de visie het belang van het herkennen, erkennen, waarderen en positief benutten van het geheel van verschillen en overeenkomsten, eigenschappen en gewoontes van mensen. Wij zien het voor onze organisatie als belang dat onze medewerkers een afspiegeling zijn van onze multiculturele samenleving en klanten.

2. *Zou u van ten minste een (liefst meer) van de hierboven genoemde voorbeelden willen aangeven:*

- *Wat uw organisatie heeft gedaan?*
- *Wat de uitkomsten daarvan zijn?*
- *Welke lessen uw organisatie ervan heeft geleerd (do's and don'ts)?*

Als voorbeeld kan ons beleid ten aanzien van Genderdiversiteit gelden. Genderdiversiteit is een specificering van ons diversiteitsbeleid waarmee wordt beoogd feminiene kwaliteiten en waarden in de top en cultuur van onze organisatie te vergroten; meer concreet het vergroten van het aandeel vrouwen in hogere functies. Meer bewustwording van het belang van genderdiversiteit gecombineerd met gerichte inspanningen op instroom, doorstroom en behoud van talentvolle vrouwen moet uiteindelijk leiden tot het vergroten van de talentpool en het aandeel vrouwen in hogere functies. Het overall doel is dat genderdiversiteit een vanzelfsprekendheid wordt in onze organisatie.

Een ander voorbeeld is de inspanning die we verrichten om onze organisatie open te stellen voor personen die vanwege een handicap of aandoening een afstand tot de arbeidsmarkt hebben. Hierbij wordt niet alleen gekeken naar medewerkers die direct bij onze organisatie in dienst treden, maar ook naar

de mogelijkheden die onze leveranciers (waarvan wij diensten afnemen) kunnen bieden.

Tot slot zijn – niet uitputtend- te noemen:

- Het gebruik van waarde vrije selectiemiddelen (tests) in selectieprocedures.
- Het netwerk van vertrouwenspersonen en het onderhoud van dat netwerk.
- De Commissie Ethiek waar lijnmanagers en medewerkers ethische vragen kunnen toetsen.
- De regelmatige afnamen van vragenlijsten over betrokkenheid, werkbeleving en arbeidsomstandigheden die per eenheid door de HR adviseur met het management team/de directie worden besproken en waar nodig in afstemming met de Arbo-dienst follow up krijgt in de vorm van een actieplan.

3. *Als u aan andere organisaties tips of aanbevelingen zou geven over hoe het beste discriminatie tegen te gaan of te voorkomen, wat zou dan uw top 3 van aanbevelingen zijn op grond van uw ervaringen?*

De eerste aanbeveling in dit kader is het zorgen voor voldoende gedragenheid vanuit de hoogste bestuurslaag van de onderneming. Ten tweede zorgen voor een continue bewustwording in alle gelederen, houdt het onderwerp op de agenda. De laatste aanbeveling is elkaar aanspreken op gedrag in het kader van volwassen arbeidsverhoudingen.

4. *Heeft u nog andere suggesties of opmerkingen die u ons mee wilt geven?*
Diversiteitbeleid is een proces waaraan continu gewerkt moet worden. Het formuleren van het beleid is relatief eenvoudig. De daadwerkelijke realisatie vergt lange adem. In tijden van bezuinigingen en reductie van formatie vergt het bevorderen van diversiteit extra overtuigingskracht.

VOORBEELDEN TEGENGAAN DISCRIMINATIE BIJ DE ARBEID

ORGANISATIE I

1. *Heeft uw organisatie de afgelopen jaren ervaring opgedaan met een aanpak of instrument(en) voor het tegengaan of voorkomen van discriminatie:*
 - *Bij de werving en selectie van personeel?*
 Binnen onze globale Recruitment afdeling zijn er standaard trainingen welke gedaan moeten worden voor men als recruiter/facilitator interviews mag afnemen. In deze training komt dit onderwerp aan bod. Ook wordt er daar waar mogelijk rekening gehouden met verschillende achtergronden/culturen/fysieke beperkingen/etc. tijdens het sollicitatie proces- bijv. onderaan het standaard sollicitatie formulier op de website staat een vinkje welke iemand aan kan vinken om aan te geven dat men een beperking heeft waar we rekening mee kunnen houden. Veel voorkomend is bijv. dat iemand meer tijd krijgt voor het doen van de testen/assessments in het geval van dyslectie bijvoorbeeld. Of ook weleens is voorgekomen dat we een spraaklezer inhuren of iemand die zelf mag meenemen indien men doof is bijvoorbeeld.
 - *Voor een positieve bejegening op de werkvloer?*
 Binnen organisatie I zijn we erg actief om Diversiteit en vervolgens inclusiviteit te promoten. Wat is nu organisatie I's definitie voor de term 'Diversity en Inclusion' (D&I)? 'Diversity' binnen organisatie I betekent alle manieren waarop we van elkaar verschillen. In het Nederlands vertaald spreken we van diversiteit of verscheidenheid. Daarbij gaat het om een verscheidenheid aan zichtbare verschillen zoals leeftijd, geslacht, etniciteit en fysieke gesteldheid. Maar ook de onzichtbare verschillen zoals levensovertuiging, religie, nationaliteit, kennisachtergrond en vaardigheden, levenservaring, seksuele geaardheid, fysieke en geestelijke gesteldheid, etc.
 'Inclusion' staat voor een werkomgeving waar verschillen tussen mensen worden gewaardeerd, waar een ieder de kans krijgt zichzelf te zijn binnen de bedrijfswaarden, -normen en -principes, en waar zijn of haar vaardigheden en talenten tot ontwikkeling kunnen komen. Nieuwe ideeën, inzichten en perspectieven die dankzij die cultuur van saamhorigheid naar voren kunnen komen, zijn niet alleen goed voor de motivatie van betrokken medewerkers maar ook voor de business. Het doel van 'inclusion' is een organisatie te scheppen waarin mensen betrokken zijn met elkaar en met de onderneming.
 Binnen organisatie I wordt D&I als één begrip gezien. organisatie I's D&I beleid is een permanent proces dat gericht is op het recht doen aan de verscheidenheid van mensen, en hen ruimte geeft in hun werk. Het verwijdert obstakels, zodat iedere medewerker - hoe verschillend hij of zij ook is - een wezenlijke bijdrage kan leveren aan organisatie I's business.
 D&I gaat over gelijke kansen voor iedereen. Zo wil organisatie I dat geslacht net zo min uitmaakt als etniciteit, seksuele voorkeur, invaliditeit of leeftijd. Zolang iemand maar een geschikte kandidaat is voor een functie en het gevraagde potentieel heeft.

In alle landen waar organisatie I actief is, wil het de D&I van het personeel vergroten. Organisatie I wil een bedrijf zijn waar verschillen worden gewaardeerd. Zodat talentvolle mensen zich kunnen ontwikkelen en een diversiteit van ideeën, achtergronden en perspectieven zorgt voor business value.

- *Bij het tegengaan van vooroordelen, mindbugs of stereotype beelden?*
In het kader van bovenstaand beleid zijn er vaak interviews met mensen uit de verschillende onderwerpscategorieën. Bijv. een blinde stagiair, een man die ouderschapsverlof opneemt, of een organisatie I team in Azië die allerlei activiteiten heeft gedaan om de verschillende culturen in hun team de aandacht te geven en zo beter te laten samenwerken. Verder organiseren we zgn. Lunch & Learn sessies waarbij er in kleine groepjes ingegaan wordt op de verschillende onderwerpen en hebben we verschillende 'D&I' employee netwerken, waarover in de beantwoording van de vragen hieronder meer.
- *Voor de doorstroom van vrouwen naar hogere functies?*
We hebben hier intern soft targets voor en daarmee samenhangend verschillende acties om dit beter te kunnen bewerkstelligen: zo hebben we een actief women's network organisatie die ons helpt met het organiseren van Mentoring cycles intern, checks doet op het gebied van sponsoring (worden vrouwen ook wel voldoende gesponsord), etc. Tot slot doen we mee aan het boardroom coachings programma + cross Mentoring Programma van Opportunity in Bedrijf en zijn we actief lid van CATALYST.
- *Voor het stimuleren van een evenredige arbeidsdeelname van gehandicapten, niet-westerse allochtonen, ouderen?*
Voor allochtonen is binnen organisatie I zes jaar geleden het ECHO Mentoring programma opgericht. ECHO is een non-profit organisatie met als doel allochtoon talent in het hoger onderwijs te helpen zich te oriënteren op de arbeidsmarkt. De afgelopen 3 jaar hebben we dit samen met ABN AMRO, KPMG, KPN, Nederlandse Spoorwegen (NS) georganiseerd. In het kader van dit programma worden zo ongeveer zeven maanden lang, 69 allochtone HBO en WO studenten gecoacht door jonge werknemers werkzaam bij de deelnemende bedrijven. Verder hebben we een 4 tal culturele 'employee netwerken' welke verschillende activiteiten organiseren om medewerkers uit de verschillende culturen inclusief te laten voelen in organisatie I en om de medewerkers die niet deze achtergrond hebben meer te leren over de andere culturele achtergrond.
Ook hebben we, om meer zichtbaarheid extern te creëren over dit onderwerp, meegedaan het NTR programma "Bonte vrouwen", waarbij we 2 allochtone vrouwelijke talenten in onze organisatie een paar dagen zijn gevolgd. Tot slot hebben we in Pernis contacten met diverse scholen om meer operators en werklieden aan te trekken met een allochtone achtergrond. Het doel is om ook voor ons medewerkersbestand in Pernis een reële afspiegeling van de bevolking in Rotterdam/Europoort te worden.
In 2009 is organisatie I gestart met het project "handicap & studie", waarbij we onszelf tot doel hadden gesteld 12 stagairs met een beperking aan te nemen. Inmiddels is dit uitgegroeid to een aanname van 27 PWD (people with disabilities) op verschillende locaties in NL over de afgelopen 2 jaar (niet alleen stagairs maar ook ervaren medewerkers of graduates).

Daarnaast zijn we afgelopen jaar gestart met een pilot om een groep mensen te plaatsen via de Haeghe groep, in de buitenvoorziening in Den Haag. En natuurlijk zijn we op dit moment ook actief bezig om een plan te maken om PWD's in het kader van de participatie te plaatsen. Verder zijn we partner van CAP100 en aangesloten bij meerdere agencies die ons niet alleen kunnen helpen om PWD's te zoeken die bij ons willen solliciteren, maar ook om hen te begeleiden en hun teams indien ze bij ons gestart zijn om de match zo succes mogelijk te laten zijn en de plaatsing ook langdurig een succes te laten zijn. In de verschillende afdelingen proberen we het onderwerp van PWD's terug te laten komen. Zo hebben in de OR verkiezingscampagne bewust gekozen voor een fotomodel met een zichtbare beperking en organiseren we 8 april een HR connect dag voor de 80 HR operationele staff in NL met 40-50 externen met een beperking. Het doel van de dag is dat onze HR organisatie op een informele en leuke manier een connect maakt met mensen met een arbeidsbeperking. We vinden het belangrijk om de zichtbaarheid van mensen met een arbeidsbeperking te verhogen en aan HR medewerkers te laten zien hoe belangrijk dit onderwerp is voor onze organisatie. Tijdens de HR Connect Dag willen we na een presentatie over het diversiteitsbeleid van organisatie I, graag in een aantal workshops met elkaar samenwerken. Tot slot hebben we een netwerk voor mensen met een beperking, die evenementen en workshops organiseren over het onderwerp en die afgelopen jaar een campagne BEYOURSELF zijn gestart met brede wereldwijde support vanuit businessleaders. Het idee erachter is dat als je open bent over je beperking je daar zelf uiteindelijk meer aan hebt en ook om de rest van de medewerkers te laten zien dat we meer PWD's in dienst hebben dan ze zelf dachten.

Shell wil niet alleen meer vrouwen, mensen met een beperking en allochtonen aannemen en helpen doorstromen in onze organisatie maar ook meer mensen uit de LGBT groep (lesbian, gay, bisexual, transgender). Echter, het aannemen van meer vrouwen/ allochtonen/ mensen met een beperking/ LGBT's is geen doel op zich. Shell gebruikt om deze reden geen harde quota's.

Alleen als aan de basis meer vrouwen/ allochtonen/ mensen met een beperking/ LGBT's instromen, kan de doorstroom van vrouwen/ allochtonen/ mensen met een beperking/ LGBT's naar hogere functies op gang komen en daarvoor hebben we meer rolmodellen nodig.

- *Voor het bevorderen van diversiteit in uw organisatie?*

Zie voorgaande tekst voor voorbeelden op de verschillende gebieden.

- *Anders, namelijk:*

Nog niet uitgebreider aan bod gekomen is dat we een LGBT netwerk hebben en vorig jaar de zgn. verklaring van Amsterdam hebben getekend. Elk jaar doet ons netwerk mee met de Company Pride boot bij de Kanaal parade in Amsterdam en we geven aandacht aan national coming out day op de verschillende locaties elk jaar door workshops te organiseren, een brief van onze pres. directeur de organisatie in te zenden (per mail) en de regenboog vlag te hijsen op al onze locaties. Tot slot organiseren we dit jaar in den Haag bij organisatie I de Workplace Pride conferentie waar we zo'n 200 deelnemers van andere bedrijven verwachten en aansprekende sprekers op dit onderwerp waaronder John Brown (ex CEO BP en out), Tammy Smith (US army general female LGBT), minister Timmermans (optional). Uiteraard zullen we intern ook

veel aandacht aan de conferentie besteden. Tot slot is het LGBT netwerk dit jaar een Straight Ally campagne gestart, waarbij alle medewerkers wordt gevraagd om bondgenoot te worden en om openheid over het onderwerp te stimuleren en te accepteren.

2. *Zou u van ten minste een (lieft meer) van de hierboven genoemde voorbeelden willen aangeven:*

- *Wat uw organisatie heeft gedaan?*
- *Wat de uitkomsten daarvan zijn?*
- *Welke lessen uw organisatie ervan heeft geleerd (do's and don'ts)?*

Zie in voorgaande tekst de al gegeven voorbeelden.

3. *Als u aan andere organisaties tips of aanbevelingen zou geven over hoe het beste discriminatie tegen te gaan of te voorkomen, wat zou dan uw top 3 van aanbevelingen zijn op grond van uw ervaringen?*

Binnen organisatie I stimuleren we inclusiviteit o.a. door transparantie en kennis – dat zie je terug in de BEYOURSELF campagne. Binnen organisatie I gebruiken we een zgn. ijsberg wanneer we medewerkers ervan bewust maken dat niet alle delen van iemands achtergrond zichtbaar zijn.

4. *Heeft u nog andere suggesties of opmerkingen die u ons mee wilt geven?*

Nee.

VOORBEELDEN TEGENGAAN DISCRIMINATIE BIJ DE ARBEID

ORGANISATIE J

1. *Heeft uw organisatie de afgelopen jaren ervaring opgedaan met een aanpak of instrument(en) voor het tegengaan of voorkomen van discriminatie:*
 - *Bij de werving en selectie van personeel?*
In iedere advertentietekst wordt expliciet vermeld dat organisatie J diversiteitsbeleid voert. We hebben divers samengestelde sollicitatiecommissies. Daarnaast zorgen we voor bewustwording bij managers, het is onderdeel van resultaatafspraken. Het onderwerp is een vast onderdeel van het managementprogramma. We sturen op streefcijfers.
 - *Voor een positieve bejegening op de werkvloer?*
We hebben divers samengestelde teams, divers samengesteld (top)management en we straffen discriminatie af: Bureau integriteit, vertrouwenspersonen.
 - *Bij het tegengaan van vooroordelen, mindbugs of stereotype beelden?*
We hebben divers samengestelde teams, divers samengesteld (top)management en organiseren managementopleidingen voor het leren herkennen en veranderen van vaste denkpatronen.
 - *Voor de doorstroom van vrouwen naar hogere functies?*
We sturen op streefcijfers. Bij W&S sturen we nadrukkelijk op aanname vrouwen in topfuncties. We spreken het management aan, het is onderdeel van resultaatafspraken.
 - *Voor het stimuleren van een evenredige arbeidsdeelname van gehandicapten, niet-westerse allochtonen, ouderen?*
We hebben een vastgesteld quotum arbeidsgehandicapten en streefcijfers niet-westerse allochtonen. Het ouderenbeleid staat nog in de kinderschoenen.
 - *Voor het bevorderen van diversiteit in uw organisatie?*
Het is onderdeel van Programmakoord 2010-2014 met een duidelijk en richtinggevend politieke uitspraak over diversiteit. We hebben een vastgesteld plan van aanpak Diversiteit 2010-2014.
2. *Zou u van ten minste een (liefst meer) van de hierboven genoemde voorbeelden willen aangeven:*
 - *Wat uw organisatie heeft gedaan?*
Werken met harde doelstellingen zodat maatregelen moeten worden genomen die zijn toegespitst op de mogelijkheden die er binnen het werkveld van de organisatie zijn. Inbedden/verankering in P&C en HRM-beleid: continue aandacht en (bij)sturing. 25% van de opleidingsplaatsen bij de Concernmanagementopleidingen is gereserveerd voor niet-westerse allochtone medewerkers.
 - *Wat de uitkomsten daarvan zijn?*
Na jarenlange stijging is, (ondanks beperkte in- en doorstroom) de arbeidsdeelname van de betreffende doelgroepen min of meer gelijk gebleven. Focus blijft nodig. We moeten op termijn zorgen voor meer diversiteit bij de 2^e en 3^e managementlaag.
 - *Welke lessen uw organisatie ervan heeft geleerd (do's and don'ts)?*

Voorbeeldgedrag management: benoeming divers topmanagement. Sturing vanuit de Top en niet verzanden in dikke notities, onderzoeken e.d. maar gewoon doen. Continue focus/aandacht en doorbreken van huidige machtstructuren.

3. *Als u aan andere organisaties tips of aanbevelingen zou geven over hoe het beste discriminatie tegen te gaan of te voorkomen, wat zou dan uw top 3 van aanbevelingen zijn op grond van uw ervaringen?*

Geen uniforme aanpak maar op maat. Wees niet bang voor weerstand en doe gewoon iets. Verankeren in P&C-cyclus en in HR-instrumenten. Tot slot een goed voorbeeld geven aan de top.

4. *Heeft u nog andere suggesties of opmerkingen die u ons mee wilt geven?*

De komende jaren mag er meer nadruk komen op de zakelijke voordelen van divers samengestelde teams. De overheid loopt achter bij het bedrijfsleven op dit punt. Dit leidt tot een andere manier van kijken naar het onderwerp, past bij deze tijd van verzakelijking en geeft wat nieuwe 'dynamiek' aan het onderwerp. Dit betekent overigens niet dat alle andere redenen om een divers samengesteld personeelsbestand te willen hebben, niet meer gelden. Die blijven ook net zo belangrijk.

VOORBEELDEN TEGENGAAN DISCRIMINATIE BIJ DE ARBEID

ORGANISATIE K

1. *Heeft uw organisatie de afgelopen jaren ervaring opgedaan met een aanpak of instrument(en) voor het tegengaan of voorkomen van discriminatie:*
 - *Bij de werving en selectie van personeel?*
Zowel in de arbeidscommunicatie als bij selectietrainingen wordt specifieke aandacht besteedt aan het zo breed mogelijk werven en selecteren van 'diverse' talenten.
 - *Voor een positieve bejegening op de werkvloer?*
Organisatie K hanteert een diversiteitsbeleid waarbij iedereen zichzelf mag en kan zijn en waarin collega's elkaars verschillen waarderen en als aanvulling zien. In deze cultuur kan divers talent tot haar recht komen. Het diversiteitsbeleid is bekend bij leidinggevenden en medewerkers van organisatie K. Er is een Diversity Council opgericht waarin de diverse 'pijlers' (m/v diversiteit, wajonger, bi-culturele diversiteit) op het gebied van diversiteit zijn vertegenwoordigd. Organisatie K heeft een platform 'Divers Talent' en een vrouwen netwerk 'Organisatie K Ladies'. Vanuit HRM worden ieder jaar doelstellingen geformuleerd op het gebied van diversiteit.
 - *Bij het tegengaan van vooroordelen, mindbugs of stereotype beelden?*
 - Bij de selectie trainingen wordt extra aandacht besteedt aan dit onderwerp.
 - Binnenkort start een stagiair die gaat onderzoeken welke tools er nodig zijn om leidinggevenden in de business bewuster om te laten gaan met diversiteit in de organisatie (selectie, aansturing, inzet op competenties, e.d.).
 - Diversiteit maakt ook impliciet en expliciet deel uit van leiderschapsprogramma's.
 - Pesten op de werkvloer: artikel op intranetsite: wat kun je doen?
 - *Voor de doorstroom van vrouwen naar hogere functies?*
 - Crossmentoring programma OiB (opportunity in bedrijf)
 - Ondertekening charter Talent naar de Top. Doelstelling: 30% managers en directeurs zijn vrouw.
 - Targets bij topmanagement m.b.t. benoeming van vrouwen op hogere functies.
 - Het Nieuwe Werken actief stimuleren en faciliteren.
 - *Voor het stimuleren van een evenredige arbeidsdeelname van gehandicapten, niet-westerse allochtonen, ouderen?*
 - Wajong beleid: doelstelling om per divisie 1 a 2 wajongers aan te nemen.
 - Vrijwillige registratie culturele achtergrond.
 - Stilte ruimte voor bezinning/geloofsovertuiging.
 - Mogelijkheden aanbieden tot duurzaam inzetbaarheid (opleidingen, coaching, fitness, werk/privé balans).
 - Platform Divers Talent: crossmentoring 'diverse' talenten, culturele evenementen.

- Organisatie K is aangesloten bij AGORA, een netwerk van bedrijven om culturele diversiteit te bevorderen.
 - Minimaal 1 management trainee met bi-culturele achtergrond selecteren.
 - Per MD commissie 1 medewerker met bi-culturele achtergrond voordragen voor het management development traject en het professional development traject.
 - *Voor het bevorderen van diversiteit in uw organisatie?*
De Diversity Council is gericht bezig een aantal acties te ondernemen op het gebied van diversiteit, zoals het onderwerp actief onder de aandacht te brengen middels interne media. Er komt een speciaal item in mei dit jaar op onze intranet site over diversiteit.
Het aanstellen van een stagiair die onderzoek doet naar de behoefte van ondersteuning aan de lijn op het gebied van diversiteit.
 - *Anders, namelijk:*
Doelstelling voor 2014 is o.a. de introductie van exitgesprekken op centraal niveau zodat inzicht verkregen kan worden in de redenen van vertrek.
2. *Zou u van ten minste een (lieft meer) van de hierboven genoemde voorbeelden willen aangeven:*
- *Wat uw organisatie heeft gedaan?*
Zie voorgaande tekst.
 - *Wat de uitkomsten daarvan zijn?*
 - Betere m/v verdeling op leidinggevende functies.
 - Meer en bewuste aandacht voor diversiteit in het algemeen en de drie pijlers in het bijzonder.
 - *Welke lessen uw organisatie ervan heeft geleerd (do's and don'ts)?*
 - Maak diversiteit zowel impliciet als expliciet onderdeel van het personeelsbeleid.
 - Richt een apart platform diversiteit op zodat er gericht aandacht aan wordt besteedt.
 - Kijk goed naar de voorwaarden waaronder diversiteit het beste kan gedijen (het nieuwe werken, 'diversiteitsdag', stilleruimte, open communicatie, cultuur e.d.).
 - Zorg dat diversiteit impliciet en expliciet onderdeel uitmaakt van leiderschapstrainingen en programma's.
3. *Als u aan andere organisaties tips of aanbevelingen zou geven over hoe het beste discriminatie tegen te gaan of te voorkomen, wat zou dan uw top 3 van aanbevelingen zijn op grond van uw ervaringen?*
Zie antwoord vorige vraag.
4. *Heeft u nog andere suggesties of opmerkingen die u ons mee wilt geven?*
Discriminatie en diversiteit zijn verschillende begrippen. De eerste is m.i. bewust buitensluiten van bepaalde groepen. Diversiteit is m.i. bewust insluiten van bepaalde groepen. Mijn voorkeur zou uitgaan naar het hanteren van het begrip diversiteit.

VOORBEELDEN TEGENGAAN DISCRIMINATIE BIJ DE ARBEID

ORGANISATIE L

1. *Heeft uw organisatie de afgelopen jaren ervaring opgedaan met een aanpak of instrument(en) voor het tegengaan of voorkomen van discriminatie:*
 - *Bij de werving en selectie van personeel?*
Ja.
 - *Voor een positieve bejegening op de werkvloer?*
Ja.
 - *Bij het tegengaan van vooroordelen, mindbugs of stereotype beelden?*
Ja.
 - *Voor de doorstroom van vrouwen naar hogere functies?*
Ja.
 - *Voor het stimuleren van een evenredige arbeidsdeelname van gehandicapten, niet-westerse allochtonen, ouderen?*
Nee.
 - *Voor het bevorderen van diversiteit in uw organisatie?*
Ja.
2. *Zou u van ten minste een (liefst meer) van de hierboven genoemde voorbeelden willen aangeven:*
 - *Wat uw organisatie heeft gedaan?*
Diversiteitsbeleid ingezet voor de toename van aantal vrouwen in hogere posities.
 - *Wat de uitkomsten daarvan zijn?*
Sinds 2007 is het aantal vrouwen benoemd in topposities gestegen van 22% naar 29% vandaag. 40% van onze organisatie L managers zijn vrouwen en meer dan 50% van onze Young graduates zijn vrouw.
 - *Welke lessen uw organisatie ervan heeft geleerd (do's and don'ts)?*
Veel activiteiten hebben bijgedragen aan de verbetering die organisatie L heeft laten zien op dit gebied, maar het meest impactvol waren sterk leiderschap omgezet duidelijk targets voor de hele top van organisatie L, duidelijke ownership en goede monitoring.
3. *Als u aan andere organisaties tips of aanbevelingen zou geven over hoe het beste discriminatie tegen te gaan of te voorkomen, wat zou dan uw top 3 van aanbevelingen zijn op grond van uw ervaringen?*
Allereerst het creëren van een cultuur waar diversiteit als kracht wordt ervaren en niet als zwakte. Dit kan door middel van workshops over bevooroordeeling, team effectiviteit trainingen met een duidelijke focus op de kracht van diversiteit. Ten tweede dialoog blijven voeren over het belang van diversiteit. Tot slot een code of principes uitrollen waar iedereen zich aan moet houden en waar duidelijk in wordt dat discriminatie wordt beschouwd als negatief.
4. *Heeft u nog andere suggesties of opmerkingen die u ons mee wilt geven?*
Nee.

VOORBEELDEN TEGENGAAN DISCRIMINATIE BIJ DE ARBEID

ORGANISATIE M

1. *Heeft uw organisatie de afgelopen jaren ervaring opgedaan met een aanpak of instrument(en) voor het tegengaan of voorkomen van discriminatie:*
 - *Bij de werving en selectie van personeel?*
Wij vinden dat een divers personeelsbestand in belangrijke mate bijdraagt aan het verder vergroten van de kwaliteit van de taakuitoefening en aan de legitimiteit van organisatie M in de samenleving. Er is daar gebruik gemaakt van de leergang toekomstgericht selecteren waarin aandacht is voor het leren kijken vanuit multiperspectief en de ontwikkelbaarheid van de sollicitant. En in de eenheden hebben diverse medewerkers in selectiecommissies diverse trainingen gehad om anders en meer divers te leren kijken. Ook is er specifieke aandacht geweest voor het thema LHBT binnen de selectie.
 - *Voor een positieve bejegening op de werkvloer?*
Wij voeren een actief HRM-beleid om er voor te zorgen dat medewerkers organisatie M als een goede werkgever ervaren met elementen als: het Medewerkerstevredenheidsonderzoek (MTO) binnen de organisatie, bewustwordingssessie in de eenheden en directies op basis van informatie en trends uit het vertrouwenswerk, en interventies in teams, eenheden en directies n.a.v. adviezen van het vertrouwenswerk.
 - *Bij het tegengaan van vooroordelen, mindbugs of stereotype beelden?*
Middels een scala aan activiteiten zoals ook benoemd bij 1b zetten we in op goede omgangsvormen en versterking van een cultuur van inclusie.
 - *Voor de doorstroom van vrouwen naar hogere functies?*
Wij hanteren verschillende instrumenten, zoals tot voor kort het programma OrganisatieMtop Divers, om talenten uit diverse groepen te begeleiden naar hogere functies. Ook zet de organisatie zich in via het Kandidatenprogramma met het doel versnelde doorstroom van talenten naar de top te realiseren. Hierbij gaat specifieke aandacht uit naar vrouwen en allochtone medewerkers.
 - *Voor het stimuleren van een evenredige arbeidsdeelname van gehandicapten, niet-westerse allochtonen, ouderen?*
Wij streven naar zo divers samengestelde teams van medewerkers waarbij wij ook groepen als mensen met een structurele functionele beperking, (niet-westerse) allochtonen en ouderen voor ogen hebben.
 - *Voor het bevorderen van diversiteit in uw organisatie?*
We hebben de afgelopen jaren veel aandacht aan dit thema kunnen geven omdat dit was belegd bij een aparte interne organisatie. Deze activiteiten worden nu geborgd binnen de nationale organisatie M.
2. *Zou u van ten minste een (liefst meer) van de hierboven genoemde voorbeelden willen aangeven:*
 - *Wat uw organisatie heeft gedaan?*
Voor de bewustwordings sessies wordt gebruik gemaakt van:
 - beroepscode
 - 'over de streep'
 - drieluik

- theater van de goede manieren
- voor organisatie M ontwikkelde dvd's en filmmateriaal
- sfeerscan
- challengeday.

Voor interventies wordt gewerkt met:

- dilemmabesprekingen met diverse instrumenten zoals een kaartspel, dvd, rondetafelspel
 - 'waarde(n)volle gesprekken'
 - trainingen mentale weerbaarheid.
- *Wat de uitkomsten daarvan zijn?*
 - bewustwording van goede omgangsvormen
 - versterking samenwerking binnen de teams
 - leren omgaan met dilemma's
 - versterking gespreksvaardigheid gericht op gedrag.
 - *Welke lessen uw organisatie ervan heeft geleerd (do's and don'ts)?*
 - structureel aandacht blijft nodig om bewustwording op peil te houden
 - interventies blijven nodig
 - de rol van de leidinggevende dient blijvend te worden versterkt
 - er kan ook een overkill aan activiteiten zijn
 - activiteiten dienen te worden afgestemd op elkaar om overlap te voorkomen.
3. *Als u aan andere organisaties tips of aanbevelingen zou geven over hoe het beste discriminatie tegen te gaan of te voorkomen, wat zou dan uw top 3 van aanbevelingen zijn op grond van uw ervaringen?*
- structureel en blijvende aandacht voor het thema
 - versterken van de rol van de leidinggevende o.a. voorbeeldgedrag
 - vormen van concreet leren oog te hebben voor het verschil.
4. *Heeft u nog andere suggesties of opmerkingen die u ons mee wilt geven?*
Nee.

VOORBEELDEN TEGENGAAN DISCRIMINATIE BIJ DE ARBEID

ORGANISATIE N

Organisatie N heeft volstaan met het beantwoorden van enkele vragen. Voor de volledigheid is de hele vragenlijst opgenomen.

1. *Heeft uw organisatie de afgelopen jaren ervaring opgedaan met een aanpak of instrument(en) voor het tegengaan of voorkomen van discriminatie:*
 - *Bij de werving en selectie van personeel?*
 - *Voor een positieve bejegening op de werkvloer?*
Bespreekbaar maken binnen een groep of de betrokkene persoonlijk met elkaar in gesprek laten gaan.
 - *Bij het tegengaan van vooroordelen, mindbugs of stereotype beelden?*
 - *Voor de doorstroom van vrouwen naar hogere functies?*
 - *Voor het stimuleren van een evenredige arbeidsdeelname van gehandicapten, niet-westerse allochtonen, ouderen?*
Wij werven juist op ouderen voor de objectbeveiliging.
 - *Voor het bevorderen van diversiteit in uw organisatie?*
Realiseren wij een juiste balans door een samenwerking met het ROC op het gebied van stage.
2. *Zou u van ten minste een (liefst meer) van de hierboven genoemde voorbeelden willen aangeven:*
 - *Wat uw organisatie heeft gedaan?*
Zie eerdere antwoorden.
 - *Wat de uitkomsten daarvan zijn?*
Positief.
 - *Welke lessen uw organisatie ervan heeft geleerd (do's and don'ts)?*
Het blijft een proces wat je moet bewaken. De beleving/ stemming van medewerkers binnen een groep kan per dag verschillen.
3. *Als u aan andere organisaties tips of aanbevelingen zou geven over hoe het beste discriminatie tegen te gaan of te voorkomen, wat zou dan uw top 3 van aanbevelingen zijn op grond van uw ervaringen?*
Laat het gebeuren, maak het bespreekbaar en leg een sanctie op als het door blijft gaan.
4. *Heeft u nog andere suggesties of opmerkingen die u ons mee wilt geven?*
Nee.

VOORBEELDEN TEGENGAAN DISCRIMINATIE BIJ DE ARBEID

ORGANISATIE O

Organisatie O heeft volstaan met het beantwoorden van enkele vragen. Voor de volledigheid is de hele vragenlijst opgenomen.

1. *Heeft uw organisatie de afgelopen jaren ervaring opgedaan met een aanpak of instrument(en) voor het tegengaan of voorkomen van discriminatie:*
 - *Bij de werving en selectie van personeel?*
Wij hebben geen aanpak of instrumenten ontwikkeld. Onze kracht en overtuiging is dat wij geloven in de talenten van mensen ongeacht waar hun wieg heeft gestaan. Dat betekent dat wij ons richten op competenties, kennis, (levens)ervaring en opleidingen. Uitgangspunt is gelijke behandeling.
 - *Voor een positieve bejegening op de werkvloer?*
Het is niet echt noodzakelijk. Wellicht passen bij de missie en visie de persoonlijke drijfveren van mensen. Mederwerkers ervaren diversiteit als verrijking. Zij leren van elkaar, de sfeer is buitengewoon goed en betrokken.
 - *Bij het tegengaan van vooroordelen, mindbugs of stereotype beelden?*
Niemand is volledig vrij van waardeoordeel, wij ook niet. Wij zien dat onze vluchtelingenstudenten enigszins getroffen worden door discriminatie op de arbeidsmarkt of werkvloer. Soms wordt onterecht te veel aandacht besteed aan taalproblemen en niet aan overige vaardigheden.
Wij zijn een organisatie van daden en we hebben een voorbeeldfunctie. Hoewel op veel plekken werkgevers praten over aanpak van diversiteit, passen wij die toe. Wij hebben er veel profijt van. Wij hebben een module ontwikkeld voor andere organisaties om diversiteit op de werkvloer te bevorderen.
 - *Voor de doorstroom van vrouwen naar hogere functies?*
Hier hebben wij geen beleid voor.
 - *Voor het stimuleren van een evenredige arbeidsdeelname van gehandicapten, niet-westerse allochtonen, ouderen?*
Hier hebben wij eveneens geen beleid voor.
 - *Voor het bevorderen van diversiteit in uw organisatie?*
Ook hier hebben wij geen beleid voor.
2. *Zou u van ten minste een (liefst meer) van de hierboven genoemde voorbeelden willen aangeven:*
 - *Wat uw organisatie heeft gedaan?*
 - *Wat de uitkomsten daarvan zijn?*
 - *Welke lessen uw organisatie ervan heeft geleerd (do's and don'ts)?*
3. *Als u aan andere organisaties tips of aanbevelingen zou geven over hoe het beste discriminatie tegen te gaan of te voorkomen, wat zou dan uw top 3 van aanbevelingen zijn op grond van uw ervaringen?*
4. *Heeft u nog andere suggesties of opmerkingen die u ons mee wilt geven?*
Nee.

VOORBEELDEN TEGENGAAN DISCRIMINATIE BIJ DE ARBEID

ORGANISATIE P

Organisatie P heeft volstaan met een samengevoegd antwoord op de vragen. Voor de volledigheid is de hele vragenlijst opgenomen.

1. *Heeft uw organisatie de afgelopen jaren ervaring opgedaan met een aanpak of instrument(en) voor het tegengaan of voorkomen van discriminatie:*
 - *Bij de werving en selectie van personeel?*
 - *Voor een positieve bejegening op de werkvloer?*
 - *Bij het tegengaan van vooroordelen, mindbugs of stereotype beelden?*
 - *Voor de doorstroom van vrouwen naar hogere functies?*
 - *Voor het stimuleren van een evenredige arbeidsdeelname van gehandicapten, niet-westerse allochtonen, ouderen?*
 - *Voor het bevorderen van diversiteit in uw organisatie?*
2. *Zou u van ten minste een (liefst meer) van de hierboven genoemde voorbeelden willen aangeven:*
 - *Wat uw organisatie heeft gedaan?*
 - *Wat de uitkomsten daarvan zijn?*
 - *Welke lessen uw organisatie ervan heeft geleerd (do's and don'ts)?*
3. *Als u aan andere organisaties tips of aanbevelingen zou geven over hoe het beste discriminatie tegen te gaan of te voorkomen, wat zou dan uw top 3 van aanbevelingen zijn op grond van uw ervaringen?*
4. *Heeft u nog andere suggesties of opmerkingen die u ons mee wilt geven?*

Onze organisatie heeft een beleid op het gebied van PSA (psycho sociale arbeidsbelasting). Dit beleid en bijbehorende procedure "ongewenste omgangsvormen" staat in een zogenaamd online procedurehuis waar iedere manager toegang toe heeft. Overige zaken aangaande discriminatie, intimidatie, agressie en geweld staan ook in dit online huis, zoals functieprofiel vertrouwenspersoon enz enz. Daarnaast bestaat er een Sociale Commissie die voor de organisatie bindende uitspraken mag doen. Verder houdt onze organisatie jaarlijks een uitgebreid medewerker tevredenheidsonderzoek waarin allerlei vragen gesteld worden op het gebied van PSA. Verder is in het verleden via memo, op alle TV schermen die in de kantines hangen en in de nieuwsbrief de standpunten van de Directie verkondigd dat discriminatie, intimidatie e.d. niet worden getolereerd in onze organisatie in welke vorm dan ook.

Organisatie P heeft twee tips:

TIP1: Zet een goed PSA beleid op, draag dit als Directie uit (communiceren) richting alle medewerkers. Herhaal dit enkele keren, bijvoorbeeld om de 2 jaar, zodat het uiteindelijk "goed tussen alle oren" zit.

TIP2: Houd ieder jaar een medewerker tevredenheidsonderzoek waarin ook expliciet gevraagd wordt naar ervaringen op dit gebied, zodat maatregelen kunnen worden getroffen.

VOORBEELDEN TEGENGAAN DISCRIMINATIE BIJ DE ARBEID

ORGANISATIE Q

Bij organisatie Q is er gebruik gemaakt van een andere vragenlijst dan die van de SER.

1. *Waarom kiest u ervoor mensen met een kwetsbare positie een werkend perspectief te bieden binnen uw bedrijf/ organisatie?*
Als mens, dus ook als ondernemer, sta je niet alleen op de wereld. Het zit in onze genen om ook oog te hebben voor mensen die niet zo makkelijk meekomen in de maatschappij. Ook voor deze groep zijn er voldoende arbeidsplaatsen aanwezig mits we daar voor open staan en hier creatief mee omgaan.
2. *Wat wilt u op dit vlak bereiken/ wat heeft u bereikt?*
We willen bereiken dat elke onderneming serieus kijkt naar de mogelijkheden om mensen met een afstand tot de arbeidsmarkt een plek te bieden. Inmiddels is 5% van ons personeelsbestand afkomstig uit de Wajong. Door bijvoorbeeld Jobcarving slim toe te passen is dit goed gelukt. Daarnaast vinden we het ook belangrijk om voldoende stageplekken te bieden voor onze toekomst: de jongeren.
3. *Wat zijn uw (leer)ervaringen/ vragen?*
Onze ervaring is dat je dit als bedrijf gewoon moet gaan doen. Ons personeel heeft het goed opgepakt en omarmt deze groep. Ze worden als het ware gewoon mee gezogen in de dagelijkse routines. Iedereen binnen ons bedrijf is hier trots op en draagt zijn steentje daar aan bij.
4. *Wat ziet u als de belangrijkste knelpunten en wat ziet u als oplossingen?*
Eerlijk gezegd zien wij geen knelpunten. Natuurlijk is niet iedereen even productief en dan is het wel prettig als hier financiële compensaties voor zijn en blijven.

VOORBEELDEN TEGENGAAN DISCRIMINATIE BIJ DE ARBEID

ORGANISATIE R

Bij organisatie R is er gebruik gemaakt van een andere vragenlijst dan die van de SER.

1. *Waarom kiest u ervoor mensen met een kwetsbare positie een werkend perspectief te bieden binnen uw bedrijf/ organisatie?*
 In bijna alle organisatie R supermarkten en distributiecentra werken, veelal tot ieders tevredenheid, een of meerdere collega's met een beperking of arbeidshandicap. Organisatie R heeft hier als werkgever altijd actief aan meegewerkt, omdat wij een afspiegeling van de arbeidsmarkt en de maatschappij/omgeving van de winkel willen zijn. Dit is in maatschappelijk en sociaal opzicht voor organisatie R en de wajong-medewerker belangrijk. In de supermarkten werken veel mensen die uit de nabije omgeving komen. Zo ook de Wajongere die veelal in de directe omgeving een bekende is. Het betrekken van mensen met een beperking heeft een maatschappelijke rol maar is ook voor de interne organisatie goed. Het werkplezier wordt veelal positief beïnvloed door de inzet van de diverse wajongeren.
2. *Wat wilt u op dit vlak bereiken/ wat heeft u bereikt?*
 Ons doel is mensen met een afstand tot de arbeidsmarkt een opstap te bieden om werkervaring op te doen in de supermarkt en deel uit te maken van een team. De begeleiding vindt plaats door externe jobcoaches maar ook interne jobcoaches. Het koppelen van de wajongeren aan collega's werkt voor beide partijen positief.
3. *Wat zijn uw (leer)ervaringen/ vragen?*
 Onze contacten met het UWV en de Praktijkschool zijn al vele jaren stabiel en zeer prettig. Op deze wijze kunnen we snel schakelen en daar mogelijk elkaar helpen. Zonder deze persoonlijke contacten zou het aantal wajongeren bij organisatie R niet zo groot zijn. In geval van (persoonlijke) problemen is de lijn naar de desbetreffende AD-er van het UWV kort waardoor (langdurige) uitval vaak voorkomen kan worden.
4. *Wat ziet u als de belangrijkste knelpunten en wat ziet u als oplossingen?*
 Knelpunt: veranderingen van de functie en/of de organisatie in de winkel en veranderingen in de persoonlijke situatie van de medewerker. Dit levert soms situaties op waarin de partijen niet met elkaar verder kunnen. Overleg met UWV/ jobcoach/ werkgever (ook andere werkgevers) kan hierin een mogelijke oplossing bieden om de betreffende wajongere een nieuwe/ andere plek te bieden.
 Knelpunt: risico arbeidsongeschiktheid en verplichtingen in het kader van de wet verbetering poortwachter. De verplichtingen uit de WvP (o.a. externe re-integratie) past naar ons idee niet bij de "no-riskpolis". Een werkgever die zijn nek durft uit te steken moet niet geconfronteerd worden met een extern re-integratie traject van deze doelgroep.
5. *Heeft u inspirerende en/ of leerzame verhalen?*
 De contacten met een Praktijkschool zijn zeer effectief. Het doorstromen van stage naar hulpkracht en vaste kracht kan heel vloeiend verlopen.

VOORBEELDEN TEGENGAAN DISCRIMINATIE BIJ DE ARBEID

ORGANISATIE S

Bij organisatie S is er gebruik gemaakt van een andere vragenlijst dan die van de SER.

1. *Waarom kiest u ervoor mensen met een kwetsbare positie een werkend perspectief te bieden binnen uw bedrijf/ organisatie?*
Onze visie is dat wij binnen de organisatie een afspiegeling willen hebben van de maatschappij. Daarnaast is onze ervaring dat mensen met een beperking vaak een hoger dan gemiddelde arbeidsmoraal hebben.
2. *Wat wilt u op dit vlak bereiken/ wat heeft u bereikt?*
Het is voor ons een uitdaging om te bewijzen dat wij, ook met collega's die een beperking hebben, een normaal bedrijfsresultaat kunnen realiseren. Hoewel dat niet altijd even gemakkelijk is, en ook niet altijd lukt, hebben wij al jaren enkele medewerkers met een grotere afstand tot de arbeidsmarkt een kans geboden.
3. *Wat zijn uw (leer)ervaringen/ vragen?*
Onze ervaring is dat ook medewerkers zonder aanwijsbare beperking hun handicaps hebben. Het is geen uitzondering dat sommige collega's met een officiële beperking een beter resultaat behalen dan reguliere collega's. Daarnaast dwingt het ons kritisch en creatief naar onze processen te kijken.
4. *Wat ziet u als de belangrijkste knelpunten en wat ziet u als oplossingen?*
Dit is sterk afhankelijk van de mogelijkheden die iemand heeft. Een open benadering is vaak al voldoende om een oplossing te verzinnen.
5. *Heeft u inspirerende en/ of leerzame verhalen?*
Ondanks de crisis zijn wij in staat onze groei door te zetten. Daarnaast verschuift onze business steeds meer naar Internet en dit geeft veel mogelijkheden (bijvoorbeeld VOIP) voor kandidaten die zich moeilijk verplaatsen.

VOORBEELDEN TEGENGAAN DISCRIMINATIE BIJ DE ARBEID

ORGANISATIE T

Bij organisatie T is er gebruik gemaakt van een andere vragenlijst dan die van de SER.

1. *Waarom kiest u ervoor mensen met een kwetsbare positie een werkend perspectief te bieden binnen uw bedrijf/ organisatie?*
Organisatie T is een familiebedrijf met een sociaal karakter. Betrokkenheid vinden wij een belangrijke competentie. Wij willen ons ook betrokken voelen bij de maatschappij om ons heen. Onze medewerkers zijn een afspiegeling van de maatschappij. Wij willen mensen graag een kans geven hun capaciteiten in te zetten. We zijn immers allemaal anders.
2. *Wat wilt u op dit vlak bereiken/ wat heeft u bereikt?*
Met elkaar aan onze strategische doelstellingen werken. Iedereen is daarbij een belangrijke schakel. De eerste stap die we gaan ondernemen om deze doelstelling te bereiken is mensen betrekken bij de organisatie c.q. afdeling. Laten integreren in het team.
3. *Wat zijn uw (leer)ervaringen/ vragen?*
Ondernemen houdt niet op bij de voordeur. Maatschappelijk betrokken ondernemen verrijkt je organisatie. De mensen die op deze wijze een kans krijgen deel te nemen aan de maatschappij zijn erg gemotiveerde medewerkers.
Tot nu toe zijn mensen nog op verschillende manieren bij ons terecht gekomen, dus niet via één specifieke instantie. We hebben mensen via het RIBW, een school voor jongeren met een handicap en er is een lijn met de sociale werkvoorziening in Zwolle.
4. *Wat ziet u als de belangrijkste knelpunten en wat ziet u als oplossingen?*
De een heeft meer begeleiding nodig dan de ander. De tijdfactor kan een rol spelen. Het team moet ook de signalen opvangen en begrijpen van bepaalde mensen (bijvoorbeeld degenen met een autisme beperking).
5. *Heeft u inspirerende en/ of leerzame verhalen?*
Dat onze collega's het vanzelfsprekend vinden omdat het bij de cultuur van organisatie T past en ook waar nodig assistentie willen verlenen. En dat de mensen waar het om gaat positief zijn over organisatie T en goed meedraaien in ons bedrijf naar hun vermogen.

VOORBEELDEN TEGENGAAN DISCRIMINATIE BIJ DE ARBEID

ORGANISATIE U

Bij organisatie U is er gebruik gemaakt van een andere vragenlijst dan die van de SER.

1. *Waarom kiest u ervoor mensen met een kwetsbare positie een werkend perspectief te bieden binnen uw bedrijf/ organisatie?*
 Duurzaamheid zit in hoe mensen met elkaar omgaan. We moeten ervoor zorgen dat onze kinderen het beter hebben dan wijzelf, ook in sociaal opzicht. We zetten ons in voor mensen met een afstand tot de arbeidsmarkt. Het zijn heus niet allemaal tobbers of kneusjes die als moeilijk bemiddelbaar aangeboden worden. Het zijn mensen die "nog niet zijn wakker gekust". We hebben er een aantal goede medewerkers aan overgehouden. Uiteindelijk gaat het ook om de verhouding tussen kosten en opbrengsten. Zolang je de productiviteit blijft behalen en je loopt geen risico's bij uitval dan gaat het prima. Dan investeer je als bedrijf in de begeleiding van de kandidaat. Daar krijg je veel voor terug als je merkt dat mensen weer rechtop gaan lopen en groeien in zelfvertrouwen. Dat is prachtig.
2. *Wat wilt u op dit vlak bereiken/ wat heeft u bereikt?*
 Het is niet zozeer een kwestie geweest dat we iets gepland hebben maar het is ook zo gelopen. Het begint met een stage, een proefplaatsing en kan bij voorkeur uitgroeien naar een duurzaam dienstverband. Ook hier is duurzaamheid essentieel.
 Vanuit VNO-NCW hebben we een convenant gesloten met gemeenten en SW bedrijf om 200 mensen te plaatsen voor eind 2013. Het valt niet mee andere werkgevers te motiveren. Ik heb nu de afspraak met het UWV dat we aan tafel gaan en dat ik de werkgevers op het goede niveau benader om mee te werken. Als de bereidheid er is, gaat het UWV langs. Deze directe benadering lijkt te gaan werken.
3. *Wat zijn uw (leer)ervaringen/ vragen?*
 Commitment van juist niet alleen directie is belangrijk maar ook de lagen daaronder die moet gaan voor winst. Je moet dus ook je eigen personeel overtuigen dat dit belangrijk is en dat het te combineren is met de eisen die wij stellen aan prestaties en efficiency.
4. *Wat ziet u als de belangrijkste knelpunten en wat ziet u als oplossingen?*
 Eenduidige regelgeving zodat kosten en risico's helder zijn en blijven.

VOORBEELDEN TEGENGAAN DISCRIMINATIE BIJ DE ARBEID

ORGANISATIE V

Bij organisatie V is er gebruik gemaakt van een andere vragenlijst dan die van de SER.

1. *Hoe begeleidt u mensen met een kwetsbare positie binnen uw bedrijf/organisatie?*

Organisatie V heeft verschillende rayonleidsters in dienst. Deze rayonleidsters sturen de medewerkers in een bepaalde regio aan en vervullen een belangrijke functie in de begeleiding van mensen met een beperking. Het gaat bij ons allemaal op een heel natuurlijke manier, maar de rayonleidsters weten dat ze op sommige mensen wat meer moeten letten, eventuele problemen vroeg moeten signaleren en gewoon ook een keertje extra moeten vragen of het allemaal goed met ze gaat. De rayonleidsters weten ook dat niet alle medewerkers hetzelfde takenpakket aankunnen. Dat is voor organisatie V geen probleem. Iedereen heeft sterke punten, die moet je benutten. Bovendien heeft ieder mens wel een gebruiksaanwijzing en onze rayonleidsters kennen die.

Wij zijn een mensenbedrijf. Onze medewerkers zijn ons kapitaal en we willen dat de medewerkers weten wie wij zijn en dat ze bij ons terecht kunnen als er iets is. Dat contact is heel belangrijk, want in een persoonlijke organisatie voelen de medewerkers zich gewaardeerd als mens en is het prettiger werken.

De overige medewerkers van organisatie V hebben er geen moeite mee te werken met mensen met een beperking. Iedereen kent wel iemand in zijn familie of vriendenkring waar iets mee aan de hand is. Dat zorgt bij ons niet voor problemen, eerder het tegendeel. Dat zie je bij ons ook aan het lage ziekteverzuim en het enthousiasme van de mensen voor hun werk. Alle medewerkers en zeker ook de mensen met een beperking, staan altijd klaar als er een keer iets extra's gedaan moet worden.

Bij ons wordt iedereen op dezelfde manier behandeld. Complimenten geven we natuurlijk graag en als er iets niet goed gaat dan zeggen we het ook. We hebben geleerd dat je heel helder en duidelijk moet zijn, dan kunnen mensen er van leren en dat doen ze over het algemeen ook graag!

2. *Heeft u, op grond van uw ervaringen, een tip voor andere organisaties?*

Mensen met een rugzakje hebben wat extra begeleiding en aandacht nodig. Durf daar ook in te investeren en durf problemen gewoon open en eerlijk te bespreken. In onze ervaring levert zo'n investering heel loyale en betrouwbare medewerkers op.

VOORBEELDEN TEGENGAAN DISCRIMINATIE OP DE ARBEIDSMARKT

Organisatie W (vragenlijst SER)

1. *Heeft uw organisatie de afgelopen jaren ervaring opgedaan met een aanpak of instrument(en) voor het tegengaan of voorkomen van discriminatie:*
 - *Bij de werving en selectie van personeel?*

Wij kennen twee stromen van werving en selectie. Onze HR afdeling is op professionele wijze getraind om bij het aantrekken van eigen medewerkers geen ongewenste discriminatie te plegen. Ons wervings- en selectieproces borgen dat er keuzes gemaakt worden op objectieve en toelaatbare gronden.

De andere stroom is onze core business, het werven en selecteren van medewerkers voor onze opdrachtgevers. Ook daar zijn onze medewerkers in getraind, door interne trainingen, op het niet toepassen en voorkomen van ongewenste discriminatie. Deze gedragsregels, ter voorkoming van discriminatie, zijn vastgelegd in een ABU document (Artikel 10 Cao voor uitzendkrachten).

In onze selecties maken wij geen onderscheid naar ras, huidskleur, geslacht, seksuele voorkeur, geloof, leeftijd, politieke overtuiging, land van oorsprong, handicap of sociale achtergrond. Opvattingen of voorkeuren van opdrachtgevers zijn voor ons geen geldige reden om personen op (een van) bovengenoemde gronden uit te sluiten. We laten hen in dergelijke gevallen weten dat wij daaraan geen medewerking kunnen verlenen. Gelijke behandeling is een vanzelfsprekend onderdeel van onze cultuur en werkwijze. Al onze medewerkers lezen en ondertekenen voor aanvang van hun werkzaamheden onze eigen gedragscode, Business Principles, waarin deze regels vermeld staan.
 - *Voor een positieve bejegening op de werkvloer?*

Door een stimulerende werkomgeving waarin iedereen in overeenstemming met de belangrijkste kernwaarden en in een sfeer van openheid en vertrouwen kan werken. We communiceren vanuit openheid en vertrouwen. We spreken elkaar rechtstreeks aan. Ook als het kritiek betreft. De toon hierbij is bepalend: we benaderen kritische noten op een positieve manier en geven positieve feedback.

Werkt iemand bij ons dan verplaatst men zich altijd in de situatie van de ander. Of dit nu een flexwerker, collega, leidinggevende of inlener betreft. De medewerker behandelt hem of haar zoals men zelf ook behandeld wilt worden, geduldig en respectvol. Een proactieve werkhouding houdt binnen onze organisatie ook in dat men oog heeft voor de collega's.
 - *Bij het tegengaan van vooroordelen, mindbugs of stereotype beelden?*

Tijdens ons inwerktraject wordt er gedurende twee weken uitgebreid stil gestaan bij verschillende typen mensen, collega's, klanten en kandidaten. Er is in 2011 een Group Discrimination, Intimidation and harassment Policy in 2011 wereldwijd geïntroduceerd.
 - *Voor de doorstroom van vrouwen naar hogere functies?*

Van oudsher werken er veel vrouwen bij onze organisatie. Momenteel is de helft van het hoger management in onze Nederlandse tak een vrouw. Voor meer informatie, zie antwoord diversiteit.

- *Voor het stimuleren van een evenredige arbeidsdeelname van gehandicapten, niet-westerse allochtonen, ouderen?*

Wij geloven dat er voor veel mensen een weg is naar werk en dat mensen met een arbeidshandicap het arbeidsvermogen dat zij bezitten moeten kunnen benutten. Op deze manier dragen ook zij bij aan de organisatiedoelstellingen, de productiviteit van ons land én hun eigen ontwikkeling, zo creëren we met elkaar een duurzame arbeidsmarkt. Ook met betrekking tot arbeidsdeelname van gehandicapten kent onze organisatie twee stromen. Intern loopt er momenteel een pilot in de een van onze regio's om tien mensen met een arbeidshandicap aan te nemen. Door middel van job carving is gekeken welke functies hiervoor in aanmerking komen. Voor deze vacatures worden op dit moment kandidaten gezocht. Tevens zijn er al een aantal mensen bij ons als medewerker gestart.

De andere stroom is onze dienstverlening bij opdrachtgevers. Wij stimuleren een evenredige arbeidsdeelname bij andere opdrachtgevers. Ons bedrijf heeft veel verstand van het matchen van werk en kandidaten dat we op basis van onze expertise samen met bedrijven plekken kunnen vinden en organiseren voor mensen met een arbeidshandicap én arbeidsvermogen. Het uitgangspunt van onze dienstverlening is werk en het passend maken van werk (jobcarving) voor deze doelgroep. Vanuit de aanwezigheid van geschikt werk gaan we op zoek naar de juiste kandidaat.

Daarnaast zijn wij betrokken bij de stichting CAP100. CAP100 maakt zich sterk om op de arbeidsmarkt plaats te creëren voor mensen met een lichamelijke handicap.

- *Voor het bevorderen van diversiteit in uw organisatie?*

Wij zoeken toptalenten, ongeacht hun leeftijd, huidskleur, handicap, geslacht, burgerlijke staat, nationaliteit, ras, religie of seksuele geaardheid. Dit wordt bevestigd in onze business principles en wereldwijde HR normen en in het beleid t.a.v. discriminatie, intimidatie en pesterijen. Wij willen de gemeenschappen dienen waarin wij actief zijn en daarom moeten de diversiteit en demografie van deze gemeenschappen ook worden weerspiegeld onder onze eigen medewerkers. We willen diversiteit bevorderen door meer vrouwen en minderheden te benoemen in leidinggevende posities.

2. *Zou u van ten minste een (liefst meer) van de hierboven genoemde voorbeelden willen aangeven:*

- *Wat uw organisatie heeft gedaan?*
- *Wat de uitkomsten daarvan zijn?*
- *Welke lessen uw organisatie ervan heeft geleerd (do's and don'ts)?*

Onze Holding heeft het Global Compact van de Verenigde Naties ondertekend. Daarmee steunen we de tien principes met betrekking tot mensenrechten, arbeidsomstandigheden, milieubescherming en corruptiebestrijding en leven we deze na. In de onze Group Policy zijn deze verantwoordelijkheden opgenomen en gekoppeld aan onze eigen kernwaarden. Ons bedrijf heeft een duidelijk gedefinieerd bedrijfsbeleid ontwikkeld dat onze waarden weerspiegelt: van het naleven van mededingingswetgeving en het beschermen van gevoelige informatie tot het voorkomen van discriminatie, intimidatie en pesterijen.

Op onze eigen intranet website zijn voor elke werknemer en op elk moment deze gedragsregels met betrekking tot discriminatie, intimidatie en ander

ongewenst gedrag beschikbaar. Hierdoor kunnen medewerkers anoniem bij de informatie.

Er zijn binnen onze organisatie twee vertrouwenspersonen benoemd. Ook deze informatie is te vinden op ons intranet. Onze medewerkers kunnen contact met een vertrouwenspersoon opnemen in geval er persoonlijke conflictsituaties ontstaan waar binnen de lijn niet tot een oplossing gekomen kan worden. Een van de taken van de vertrouwenspersoon is het opvangen van klachten over ongewenst gedrag. Er is een klachtenregeling voor ongewenst gedrag opgesteld. In deze regeling wordt onder ongewenst gedrag verstaan: seksuele intimidatie, agressie en geweld (ook pesten). In overleg met de vertrouwenspersoon kan worden gekeken of het verstandig is een formele klacht in te dienen. Zo ja, dan wordt deze ingediend bij de klachtencommissie zoals omschreven in onze Misconduct Reporting Procedure. Onze vertrouwenspersonen kunnen onafhankelijk acteren. Onze vertrouwenspersonen worden een enkele keer benaderd door interne medewerkers en mensen die via ons bedrijf werkzaam zijn.

Het bestaan van een klachtenregeling ongewenst gedrag zou eigenlijk overbodig moeten zijn; medewerkers dienen op een normale, respectvolle manier met elkaar om te gaan en de direct verantwoordelijke manager heeft zijn verantwoordelijkheid om ongewenst gedrag te signaleren en direct maatregelen te treffen.

Bovenstaand beleid vraagt niet om een eenmalig actie, maar vraagt er om continue onder de aandacht te brengen. Wij kennen hiervoor het uitgebreide re-connect programma. Daar worden alle gedragsregels, policy procedure, cultuur aspecten wederom onder de aandacht gebracht. Dit programma is in 2010 landelijk voor alle medewerkers verplicht gesteld. De manier waarop het programma wordt vormgegeven is van groot belang, interactief, discussies over casussen leveren het meeste op. Aangezien de kracht zit in de herhaling worden er nu E-learnings ontwikkeld, die periodiek door alle medewerkers gemaakt moeten worden. Deze E-learnings zullen per periode verschillende onderwerpen behandelen.

3. *Als u aan andere organisaties tips of aanbevelingen zou geven over hoe het beste discriminatie tegen te gaan of te voorkomen, wat zou dan uw top 3 van aanbevelingen zijn op grond van uw ervaringen?*

Allereerst inwerktrajecten voor iedere medewerker waarbij casussen tijdens trainingen worden geïntroduceerd. Waarin de grijze gebieden aanbod komen en onze policy wordt besproken.

Ten tweede E-learnings voor medewerkers over cultuur, gedragsregels en policy (herhaling is van belang).

Ten derde signalerende functies creëren zoals een meldpunt en vertrouwenspersonen.

4. *Heeft u nog andere suggesties of opmerkingen die u ons mee wilt geven?*
- Wanneer een medewerker bij ons start wordt hij of zij aangemeld bij frits, het clubhuis van onze organisatie. Hier wordt een training van twee weken gegeven. Waarin de cultuur, gedragsregels en onze policy uitvoerig worden besproken. Deze beleidsregels zijn een verplicht onderdeel van ons inwerkprogramma. Voor ons is het stimuleren van interne bewustwording en het promoten van best practices met betrekking tot deze onderwerpen een doorlopend proces. Wij willen dat alle medewerkers in elk opzicht doen wat juist is.

DEEL 2

INSTANTIES DIE ACTIEF ZIJN OP TERREIN TEGENGAAN DISCRIMINATIE

DEEL 2 van deze TOOLBOX is een handreiking voor mensen die melding willen maken van als discriminatie ervaren gedrag.

Dit deel bevat namen, adressen, e-mailadressen, telefoonnummers van instanties die actief zijn op het terrein van tegengaan van discriminatie.
Waar mogelijk wordt ook de te volgen procedure vermeld.

INSTANTIES DIE ACTIEF ZIJN OP TERREIN TEGENGAAN DISCRIMINATIE

ANTIDISCRIMINATIEVOORZIENINGEN

"Antidiscriminatiebureaus zijn erop gericht mensen te helpen die zich gediscrimineerd voelen".

Heb je wel eens het gevoel dat je niet geaccepteerd wordt of voel je je gediscrimineerd? Meld het! Ken je iemand die gediscrimineerd wordt? Laat hem of haar weten dat niemand discriminatie hoeft te tolereren en steun diegene bij het melden van discriminatie. In Nederland bestaat een uitgebreid netwerk van antidiscriminatiebureaus waar iedereen met een vraag of klacht over discriminatie terecht kan.

Antidiscriminatiebureaus zijn erop gericht mensen te helpen die zich gediscrimineerd voelen. Daarnaast geven ze voorlichting en advies over discriminatie op scholen en bedrijven. Ook als je wilt weten wat je kunt doen om discriminatie in je woon- of werkomgeving tegen te gaan, kun je hier terecht.

Sinds 2009 moeten alle gemeenten een antidiscriminatiebureau hebben.

De website www.discriminatie.nl geeft informatie over de plaats waar in de buurt een antidiscriminatiebureau te vinden is en bevat ook een meldingsformulier.

Het meldformulier wordt naar het antidiscriminatiebureau gestuurd dat het dichtst bij jou in de buurt is. Door de vier cijfers van je postcode in te vullen, gaat dit automatisch. Het bureau neemt binnen enkele werkdagen contact met je op via e-mail of telefoon. De informatie op het meldformulier wordt door het bureau vertrouwelijk behandeld. Jouw gegevens worden dus nooit zonder jouw toestemming aan iemand anders doorgegeven.

www.discriminatie.nl

info@discriminatie.nl

Discriminatie meld- en advieslijn: 0900-2 354 354

INSTANTIES DIE ACTIEF ZIJN OP TERREIN TEGENGAAN DISCRIMINATIE

RADAR/ART. 1

"Een landelijke app die het melden van discriminatie nog makkelijker maakt!"
(Radar/Art.1, Kenniscentrum antidiscriminatie).

Minister Asscher van Sociale Zaken en Werkgelegenheid en de Rotterdamse wethouder Korrie Louwes hebben op 18 maart 2014 een landelijke app gelanceerd die het melden van discriminatie nog makkelijker maakt.

Met behulp van deze app die je download op een smart phone, kan je een melding doen van discriminatie of een klacht indienen over discriminatie. De app is met financiële steun van de gemeente Rotterdam ontwikkeld door RADAR, het kenniscentrum gelijke behandeling en antidiscriminatie.

De app is zo opgezet dat meldingen vanuit het hele land automatisch terecht komen bij het antidiscriminatiebureau in de woonregio van de melder. Dat neemt dan contact op met de melder om de mogelijkheden voor actie te bezien.

[Download App](#)

[Grafische presentatie van de App \[pdf\]](#)

www.art1.nl

INSTANTIES DIE ACTIEF ZIJN OP TERREIN TEGENGAAN DISCRIMINATIE

MINISTERIE VAN SOCIALE ZAKEN EN WERKGELEGENHEID

Vragen en antwoorden

Iemand discrimineren mag in Nederland niet. Dat staat in de Grondwet. Toch komen bij de antidiscriminatiebureaus regelmatig meldingen van discriminatie binnen. In de wet zijn alle vormen van discriminatie vastgelegd. Maar in de praktijk is lang niet altijd duidelijk wanneer precies sprake is van discriminatie. Ook is het soms lastig discriminatie aan te pakken. De antidiscriminatiebureaus kunnen hierover advies geven.

De website van het ministerie van SZW bevat handzame informatie over discriminatie en doorverwijzingen. Er is ook een rubriek met vragen en antwoorden.

Waar kan ik discriminatie op internet melden?

Wanneer kan ik een klacht indienen bij het College voor de Rechten van de Mens?

Wat is discriminatie?

Wat kan ik doen bij discriminatie?

Zie de website van het ministerie van SZW:

<http://www.rijksoverheid.nl/onderwerpen/discriminatie>

De Inspectie SZW (Arbeidsinspectie) houdt onder meer toezicht op de uitvoering van de Arbeidsomstandighedenwet (Arbowet). Op grond van de Arbowet dient de werkgever een beleid te voeren dat discriminatie zoveel mogelijk voorkomt en tegengaat. De Inspectie kan de werkgever daarop aanspreken, maar onderzoekt geen individuele gevallen. Ervaring van discriminatie binnen ondernemingen kan aan de Inspectie worden gemeld, ook anoniem.

Zie de website: https://www.inspectieszw.nl/contact/melden_en_aanvragen/index.aspx

INSTANTIES DIE ACTIEF ZIJN OP TERREIN TEGENGAAN DISCRIMINATIE

COLLEGE VOOR DE RECHTEN VAN DE MENS

"Het College voor de Rechten van de Mens is laagdrempelig: u kunt er heel eenvoudig en kosteloos terecht."

Heeft u vragen over mensenrechten of wilt u weten of u met uw discriminatieklacht bij het College terecht kunt? Of wilt u eerst weten of er nog andere oplossingen zijn? Bel het College op werkdagen tussen 10.00 - 16.00 uur op (030) 888 38 88 of stuur een e-mail naar info@mensenrechten.nl. Zie ook www.mensenrechten.nl

Als u zich gediscrimineerd voelt kunt u een procedure starten bij het College.

Een verzoek om een oordeel kunt u aanvragen via het [klachtenformulier](#). U ontvangt binnen een week een schriftelijke ontvangstbevestiging van het College.

Daarna neemt het College contact met u op over de verdere behandeling. Mag het College de klacht behandelen, dan start het onderzoek. Hierna is er een zitting. Maximaal een half jaar nadat u uw klacht heeft ingediend krijgt u het oordeel toegestuurd. Hierin staat of er wel of niet is gediscrimineerd. Ook kan het College in het oordeel een aanbeveling doen om discriminatie in de toekomst te voorkomen. *Deze procedure is volledig kosteloos.* Als u een advocaat wilt inschakelen dan moet u die wel zelf betalen.

Wanneer kunt u een procedure starten?

De klacht moet gaan over discriminatiekwesies rondom school, wonen, winkelen, werken, uitgaan of sporten. U kunt dan een klacht indienen als u zich benadeeld voelt vanwege uw:

- geslacht (man, vrouw, transgender, zwanger of net bevallen)
- leeftijd
- godsdienst
- seksuele gerichtheid (of u hetero-, homo- of biseksueel bent)
- ras (afkomst)
- nationaliteit
- handicap of chronische ziekte
- burgerlijke staat (gehuwd, geregistreerd partnerschap, geen van beide)
- arbeidsduur (of u in voltijd of in deeltijd werkt)
- vaste of tijdelijke arbeidsovereenkomst
- levensovertuiging
- politieke overtuiging

Specifiek advies aan organisaties/ oordeel omtrent eigen handelen

Soms weet een organisatie, zoals een school of bedrijf, zelf niet goed wat er wel of niet mag wat betreft gelijke behandeling. U kunt dan uw beleid voorleggen aan het College voor de Rechten van de Mens. Het College onderzoekt dan of het beleid niet discriminerend is. Dit heet een *Oordeel omtrent eigen handelen*.

Taken van het College:

- a. het doen van onderzoek naar de bescherming van de rechten van de mens, waaronder het onderzoeken of een onderscheid is of wordt gemaakt en het geven van een oordeel daarover, bedoeld in artikel 10;
- b. het rapporteren en het doen van aanbevelingen over de bescherming van de rechten van de mens, waaronder het jaarlijks rapporteren over de mensenrechtensituatie in Nederland;

Vervolg College voor de Rechten van de Mens

- c. het geven van advies, bedoeld in artikel 5;
- d. het geven van voorlichting en het stimuleren en coördineren van onderwijs over de rechten van de mens;
- e. het stimuleren van onderzoek naar de bescherming van de rechten van de mens;
- f. het structureel samenwerken met maatschappelijke organisaties en met nationale, Europese en andere internationale instellingen die zich de bescherming aantrekken van een of meer rechten van de mens, onder meer door het organiseren van activiteiten in samenwerking met maatschappelijke organisaties;
- g. het aansporen tot de ratificatie, implementatie en naleving van verdragen over de rechten van de mens en het aansporen tot de opheffing van voorbehouden bij zulke verdragen;
- h. het aansporen tot de implementatie en naleving van bindende besluiten van volkenrechtelijke organisaties over de rechten van de mens;
- i. het aansporen tot de naleving van Europese of internationale aanbevelingen over de rechten van de mens.

Onderzoek door het College, eigener beweging of op verzoek

1. Het College kan op schriftelijk verzoek onderzoeken of een onderscheid is of wordt gemaakt als bedoeld in de Algemene wet gelijke behandeling, de Wet gelijke behandeling van mannen en vrouwen of artikel 646 van Boek 7 van het Burgerlijk Wetboek, en zijn oordeel daaromtrent kenbaar maken. Voorts kan het College uit eigen beweging onderzoeken of zodanig onderscheid stelselmatig wordt gemaakt en zijn oordeel daarover kenbaar maken.
2. Een schriftelijk verzoek als bedoeld in het eerste lid kan worden ingediend door:
 - a. degene die meent dat te zijnen nadele een onderscheid is of wordt gemaakt als bedoeld in de Algemene wet gelijke behandeling, de Wet gelijke behandeling van mannen en vrouwen of artikel 646 van Boek 7 van het Burgerlijk Wetboek;
 - b. de natuurlijke persoon, de rechtspersoon of het bevoegd gezag, die wensen te weten of zij een onderscheid maken als bedoeld in de Algemene wet gelijke behandeling, de Wet gelijke behandeling van mannen en vrouwen of artikel 646 van Boek 7 van het Burgerlijk Wetboek;
 - c. degene die belast is met de beslissing over een geschil met betrekking tot onderscheid als bedoeld in de Algemene wet gelijke behandeling, de Wet gelijke behandeling van mannen en vrouwen of artikel 646 van Boek 7 van het Burgerlijk Wetboek;
 - d. een ondernemingsraad, die meent dat in de onderneming waarvoor deze is ingesteld, onderscheidenlijk een met die ondernemingsraad vergelijkbaar medezeggenschapsorgaan, dat meent dat in het organisatorisch samenwerkingsverband waarvoor het is ingesteld, onderscheid wordt gemaakt als bedoeld in de Algemene wet gelijke behandeling, de Wet gelijke behandeling van mannen en vrouwen en in artikel 646 van Boek 7 van het Burgerlijk Wetboek;
 - e. een vereniging met volledige rechtsbevoegdheid of stichting, die in overeenstemming met haar statuten de belangen behartigt van diegenen in wier bescherming de Algemene wet gelijke behandeling, de Wet gelijke behandeling van mannen en vrouwen of artikel 646 van Boek 7 van het Burgerlijk Wetboek beoogt te voorzien.
3. In het geval een schriftelijk verzoek als bedoeld in het tweede lid, onderdelen d en e, personen noemt ten nadele van wie zou zijn gehandeld, dan wel indien een onderzoek ingesteld uit eigen beweging, betrekking heeft op zodanige personen, stelt het College deze personen op de hoogte van het voornemen tot onderzoek. Het College is niet

Vervolg College voor de Rechten van de Mens

bevoegd in het onderzoek en de beoordeling personen als bedoeld in de eerste volzin te betrekken die schriftelijk hebben verklaard daartegen bedenkingen te hebben.

Training / lessen / workshops door het College in tegengaan stereotypering

Het College voor de Rechten van de Mens heeft dagelijks te maken met vragen en klachten over discriminatie van mensen die op zoek zijn naar een baan. Stereotypering en vooroordelen spelen hierbij een cruciale rol.

Om meer inzicht te krijgen hoe stereotypering doorwerkt bij het werven en selecteren van personeel heeft het College de werking van onderliggende discriminatiemechanismen in kaart gebracht. Er is vooral gekeken naar mensen met een beperking, vrouwen, ouderen, jongeren en mensen met een donkere huidskleur. De inzichten uit het onderzoek vormden de basis van de praktische training 'Selecteren zonder vooroordelen: voor de beste match!' voor (aankomende) HR- of P&O-opleiding. Hierbij ligt de focus primair op aspirant professionals aan WO- en HBO-opleidingen.

Trainingsmateriaal

Het trainingsmateriaal van 'Selecteren zonder vooroordelen: voor de beste match!' bestaat uit vier interactieve onderwijsmodules van elk een dagdeel en een light versie hiervan. Deze light versie kan bijvoorbeeld gebruikt worden bij gastcolleges. De vier modules bestaan uit:

1. Introductie module over het bestaan van stereotypering en discriminatie, het verschil tussen expliciete en impliciete (onbewuste) stereotypen, discriminatie in relatie tot stereotypen en het werknemers- en werkgeversbelang van een discriminatievrije werving en selectie;
2. Theoretische module rondom het ontstaan, de werking, het voortbestaan en verandering van de invloed van stereotypen;
3. Praktische module over de accurateheid van stereotypen, effecten op beoordelaars en beoordeelden, praktische tools en advies- en gespreksvaardigheden om met weerstand vanuit collega's/leidinggevenden om te gaan;
4. Juridische module over de wettelijke- en verdragskaders rondom stereotypen en discriminatie, het verschil tussen direct en indirect (verboden) onderscheid, voorkeursbeleid en casuïstiek vanuit het College.

Op de website www.mensenrechten.nl vindt u onder de verschillende trainingsmodules een greep uit de training. Indien u geïnteresseerd bent in het uitgebreide trainingsmateriaal, neem dan [contact](#) met ons op. Het literatuuronderzoek '[De juiste persoon op de juiste plaats](#)' is [hier](#) te vinden.

INSTANTIES DIE ACTIEF ZIJN OP TERREIN TEGENGAAN DISCRIMINATIE

POLITIE EN JUSTITIE

Aangifte en melding bij politie

Discriminatie is strafbaar. Bij ervaring van discriminatie kan de politie een aangifte of melding opnemen. Zie hieronder welke voorwaarden daarvoor gelden.

Aangifte

Bent u lastig gevallen, geïntimideerd of erger, dan kunt u aangifte doen bij de politie. U verzoekt dan om strafvervolging. Aangifte van discriminatie kunt u alleen doen bij het politiebureau. U maakt hiervoor telefonisch een afspraak via 0900-8844 of [het online contactformulier](#). U kunt alleen aangifte doen op strafbare gronden. Het moet dus gaan om discriminatie wegens ras, geslacht, godsdienst, levensovertuiging, seksuele geaardheid of handicap.

(Anonieme) melding

Doet u een melding, dan stelt u de politie op de hoogte van de situatie. Tenzij er een ernstig feit is gepleegd, stelt de politie dan geen onderzoek in, maar registreert uw zaak wel. Er kan dan later altijd nog naar die zaak worden terugverwezen. Door discriminatie te melden kan de politie sneller ingrijpen in geval van strafbare feiten. Hierdoor krijgt de politie een completer beeld van wat zich op het gebied van discriminatie afspeelt en kan het beleid op discriminatie beter toegespitst worden. U kunt [online \(anoniem\) melding doen](#). Als u uw persoonsgegevens achterlaat dan wordt u door de politie benaderd voor aanvullende informatie en advies. Als u anoniem meldt, gebeurt dit niet, maar wordt uw melding wel in de politiesystemen opgenomen.

Zoekt u meer informatie?

In Nederland bestaat een uitgebreid netwerk van [antidiscriminatiebureaus](#) waar iedereen met een vraag of klacht over discriminatie terecht kan.

Antidiscriminatiebureaus helpen mensen die zich gediscrimineerd voelen.

Ik word op internet gediscrimineerd. Waar kan ik terecht?

U kunt dat melden bij het [Meldpunt Discriminatie Internet](#) (MDI). Deze organisatie behandelt meldingen en probeert strafbare en discriminerende uitingen op internet verwijderd te krijgen.

Wat doet de politie tegen discriminatie?

De politie en het Openbaar Ministerie proberen op basis van de *'Aanwijzing discriminatie'* discriminatie op te sporen en te vervolgen. De politie is verplicht aangifte over discriminatie op te nemen. Op grond van deze wijziging heeft elke regionale eenheid een contactpersoon discriminatie.

INSTANTIES DIE ACTIEF ZIJN OP TERREIN TEGENGAAN DISCRIMINATIE

TRANSGENDER NETWERK NEDERLAND

"Stichting Transgender Netwerk Nederland zet zich in voor een genderdiverse samenleving, emancipatie van transgenders en hun omgeving en bestrijding van discriminatie."

Wat is TNN?

Transgender Netwerk Nederland (TNN) is een samenwerkingsverband van (belangen)organisaties voor transgenders. TNN geeft door een actieve bundeling van krachten transgenders in Nederland een gezicht. Dankzij TNN hebben transgenders in Nederland een aanspreekpunt, zodat we als groep zichtbaarder zijn voor de landelijke, regionale en lokale politiek. Het uiteindelijke doel van TNN is het verbeteren van de positie van transgenders. TNN streeft naar een genderdiverse samenleving en emancipatie van transgenders en hun omgeving. TNN zal dat doen in de ruimste zin en met alles wat daartoe bevorderlijk is door het landelijk agenderen van voor transgenders belangrijke onderwerpen en het bieden van kennis, consultatie en ondersteuning zowel aan het netwerk als daarbuiten.

Ontstaan TNN

In november 2004, tijdens de landelijke Transgender Conferentie T³, kwamen op initiatief van Stichting T-Image voor het eerst Nederlandse transgenderorganisaties bij elkaar om te praten over mogelijkheden voor samenwerking en krachtenbundeling. Na uitgebreid onderling overleg werd op 11 februari 2006 het Transgender Netwerk Nederland officieel opgericht.

In het eerste jaar van het bestaan is het TNN met name bezig geweest met interne zaken. De verschillende deelnemers hebben elkaar en elkaars organisaties beter leren kennen. Sinds 2007 is het TNN echt (politiek) actief geworden. Daarbij staan drie onderwerpen centraal: discriminatie en geweld, verbetering van de hulpverlening en verandering van de wetgeving, vooral wat betreft de (aanpassing van de) geslachtsregistratie.

Bundeling

Het Transgender Netwerk Nederland (TNN) bundelt de relevante organisaties die zich inzetten voor de emancipatie en het welzijn van transgenders in Nederland. TNN zet zich in voor een genderdiverse samenleving, voor de emancipatie van transgenders en voor het welzijn van transgenders en hun naasten. Deze emancipatie is voltooid als transgenders een volwaardige plek innemen in de samenleving, als individuen en als groep.

Deze ambitie brengt met zich mee dat de activiteiten van TNN zich in beginsel uitstrekken over veel levensgebieden en beleidsterreinen, dat TNN transgenders en hun naasten wil bekrachtigen, maar ook de samenleving als geheel wil aanspreken. TNN wil in de komende jaren verder uitgroeien als aanjager van de emancipatie van transgenders. Dat willen wij doen middels signalering, beleidsbeïnvloeding en agendering. Ondertussen is TNN door het ministerie van Onderwijs, Cultuur en Wetenschappen erkend als belangrijke emancipatie-organisatie.

Vervolg Stichting Transgender Netwerk Nederland

Bezoek- en postadres: Rhijnspoorplein 26 1018 TX Amsterdam
Telefoon: 020 205 0915

Meer informatie: www.transgendernetwerk.nl; <mailto:info@transgendernetwerk.nl>

INSTANTIES DIE ACTIEF ZIJN OP TERREIN TEGENGAAN DISCRIMINATIE

WERVING EN SELECTIE

"De NVP Klachteninstantie behandelt klachten van sollicitanten over sollicitaties".

Nederlandse Vereniging voor Personeelsmanagement & Organisatieontwikkeling

De Nederlandse Vereniging voor Personeelsmanagement & Organisatieontwikkeling (NVP) is het netwerk voor P&O-professionals die zich bezig houden met issues als HR-strategie, arbeidsverhoudingen, werving en selectie, beloningssystemen, arbeidsvoorwaarden en opleidingsplannen.

NVP Sollicitatiecode

De NVP heeft in overleg met de Stichting van de Arbeid de [NVP Sollicitatiecode](#) opgesteld, bedoeld voor allen die met werving en selectie in aanraking komen. De klachten van sollicitanten die bij de NVP Klachteninstantie binnenkomen worden getoetst aan deze Sollicitatiecode. De NVP Sollicitatiecode bevat basisregels die organisaties en sollicitanten naar het oordeel van de NVP in acht behoren te nemen bij de werving en selectie ter vervulling van vacatures. Het doel van de code is een norm te bieden voor een transparante en eerlijke werving en selectieprocedure.

Klachten

Als een klacht schriftelijk of telefonisch bij het secretariaat van de Klachteninstantie binnenkomt, wordt deze schriftelijk of telefonisch afgehandeld. In de praktijk betekent dit dat bij telefonische klachten een luisterend oor wordt geboden. Eventueel kan de klager worden gewezen op de mogelijkheid een schriftelijke klacht in te dienen. Een advies kan ook luiden de klacht eerst te bespreken met de arbeidsorganisatie of het benaderen van een andere instantie, die behulpzaam kan zijn. De schriftelijke en telefonische klachten worden door de bureaumedewerker van de NVP geregistreerd.

Procedure

De Klachteninstantie toetst de klacht aan de NVP Sollicitatiecode, de instantie beoordeelt of de klacht ontvankelijk is. De klacht is niet-ontvankelijk indien de klacht betrekking heeft op een wettelijke regeling. De klager wordt in dit geval gewezen op de mogelijkheid de klacht in te dienen bij een wettelijk aangegeven instantie. Daarnaast is de klacht niet-ontvankelijk indien de klacht nog in behandeling is bij de arbeidsorganisatie. De arbeidsorganisatie beantwoordt de klacht binnen een maand, na deze termijn kan de klacht eventueel in behandeling worden genomen. De klager krijgt binnen een week een schriftelijke bevestiging na ontvangst. In deze bevestiging wordt de klager ook op de hoogte gesteld van de procedure van de klachtenbehandelingen, de te verwachten behandelingstermijn en bewaartermijn. De arbeidsorganisatie wordt in de gelegenheid gesteld te reageren op de klacht. Na het vaststellen van de uitspraak wordt deze verzonden aan de klager en arbeidsorganisatie. Alle klachten worden voor de duur van drie jaar bewaard.

Informatie

Bij de bureaumedewerker van de NVP kan de NVP Sollicitatiecode worden opgevraagd. Daarnaast beantwoordt de bureaumedewerker van de NVP de vragen om informatie over de NVP Sollicitatiecode. De nadruk van de informatieverstrekking zal liggen op de toepassing van de regels zoals genoemd in de NVP Sollicitatiecode. Indien van toepassing zal de klager worden gewezen op de mogelijkheid de klachten te melden bij andere instanties.

Meer informatie: <http://www.nvp-plaza.nl/site/nl/kennis.phtml?p=sollicitatiecode>