

BLIJVENDE URGENTIE EN ENERGIE TEGEN DISCRIMINATIE OP DE ARBEIDSMARKT**1. Achtergrond**

Het tv-programma Radar zond in januari 2018 de resultaten uit van een telefonische rondgang langs 78 vestigingen van uitzendbureaus. Hieruit bleek dat 47% inging op een discriminerend verzoek. Ook bleek uit de geluidsopnames dat sommige intercedenten willens en wetens meewerkten. De uitzending maakte een scherpe maatschappelijke discussie los, waarbij de schijnwerpers op de hele uitzendbranche stonden.

De ABU neemt het probleem van discriminatie hoog op. We faciliteren voorlichtingsmateriaal en trainingen voor intercedenten, we voeren campagne en we organiseren *mystery call*-onderzoeken naar discriminatie. Hieruit bleek dat in de loop der jaren steeds minder intercedenten meegingen in een discriminerend verzoek: in 2012 ging het om 57% van de intercedenten. In 2018 ging het om 87% die *niet* meegingen in het verzoek.

De uitzending van Radar was aanleiding voor een nieuwe reeks maatregelen, gebundeld in het Actieplan Diversiteit Arbeidsmarkt, gelanceerd in 2018:

- Een nieuw lidmaatschaps criterium: onze leden moeten beleid tegen discriminatie hebben
- Lancering van de campagne *Werk jij mee? Zeg nee*
- Een meldpunt voor uitzenders: Meldpunt discriminerende verzoeken
- Update van voorlichtingsmateriaal
- Oprichting van de ABU Denktank Diversiteit

We streven niet alleen naar een 100% discriminatievrije sector maar ook naar een 100% discriminatievrije arbeidsmarkt. Om dit streven te halen is blijvende urgentie nodig. Het is enorm belangrijk dat wij als ABU verstevigen wat al staat en waar nodig nieuwe acties inzetten. Maatschappelijke discussies over diversiteit laten zien dat we in Nederland nog veel werk te verzetten hebben om gelijke behandeling te borgen.

2. Standpunt van de ABU

De ABU vindt discriminatie op de arbeidsmarkt ontoelaatbaar. Het mag niet en kan niet. Het meegaan met een discriminerend verzoek van een opdrachtgever is in strijd met de wet. Elk geval van discriminatie is er een te veel.

Juist de uitzendsector heeft de verantwoordelijkheid om iedereen op de arbeidsmarkt gelijke kansen te bieden. Daar slagen wij dagelijks in: de uitzendbranche helpt jaarlijkse ruim 800.000 mensen van 160 verschillende nationaliteiten aan het werk. Daarvan hebben bijna 170.000 mensen een niet-westerse migratieachtergrond. Ook ouderen vinden steeds vaker via de uitzendbranche een baan.

Deze positieve cijfers nemen niet weg dat discriminatie een hardnekkig probleem is, dat niet alleen met voorlichting en acties binnen onze branche is op te lossen. Wij vinden dat er een cultuuromslag nodig is op de arbeidsmarkt die verder reikt dan alleen de uitzendbureaus. Intensieve samenwerking met opdrachtgevers – die het discriminerende verzoek doen – hoort daar ook bij.

3. Update Actieplan Diversiteit Arbeidsmarkt

Het oorspronkelijke Actieplan is een programma met vier pijlers, die samen een offensief pakket aan maatregelen tegen discriminatie vormen.

De vier pijlers van het oorspronkelijke plan blijven staan. Per programmaonderdeel volgt een korte uiteenzetting van de doelen en al ingezette acties en daarna de plannen voor 2020 en verder.

- I Preventie en voorlichting**
- II Zelfregulering en sanctionering**
- III Onderzoek en monitoring**
- IV Communicatie en verbreding**

I. Preventie & voorlichting

De uitzending van Radar heeft ons geleerd dat de ABU haar leden en de medewerkers moet blijven informeren en trainen. Daarom is in 2018 werk gemaakt van de ontwikkeling van voorlichtings- en trainingsmateriaal voor intercedenten waarin gesprekstechnieken worden aangereikt. Als onderdeel van de campagne *Werk jij mee? Zeg nee* helpen video's, belscripts en een praktische waaier de intercedenten om het gesprek te keren bij een discriminerend verzoek.

Door het verloop onder intercedenten bestaat het risico dat de opgedane kennis en het gevoel van urgentie uit 2018 wegzakken. Daarom is het belangrijk dat de ABU haar leden blijft helpen om intercedenten te trainen op het onderwerp antidiscriminatie.

Naast directe vormen van discriminatie krijgen intercedenten ook te maken met 'subtielere' vormen van discriminatie, zoals leeftijd en geslacht. Met name deze verzoeken zijn lastig om te beoordelen. Preventieve maatregelen in de vorm van training zijn ook hier nodig.

Ook is het noodzakelijk om de opdrachtgever, die immers met het discriminerende verzoek komt, te betrekken bij preventieve maatregelen. Bovenstaande inzichten resulteren in de volgende actiepunten:

- 1) **E-learning:** De ABU faciliteert e-learning over het onderwerp antidiscriminatie aan haar leden. We stimuleren leden actief en herhaald om de e-learning onderdeel uit te laten maken van de permanente opleiding van de intercedent. De ABU beheert de applicatie *Diversiteit loont!* We gaan deze applicatie, die wordt gebruikt door honderden bedrijven, vernieuwen. We vragen onze leden om de app in de permanente opleidingen van de intercedenten op te nemen.
- 2) **Anti-discriminatie trainingen:** De ABU gaat anti-discriminatie trainingen faciliteren: periodiek en deels gefinancierd door de ABU. Het gaat om de training *Selecteren zonder voordelen*, ontwikkeld door het College voor de Rechten van de Mens.
- 3) **LinkedIn-campagne *Werk jij mee? Zeg nee*:** De ABU lanceert een LinkedIn-campagne om het bereik van de website *Werk jij mee? Zeg nee* te vergroten onder intercedenten.
- 4) **Verbreding campagne *Werk jij mee? Zeg nee*:** We gaan met andere branches in gesprek om onze campagne te verbreden. Zo kunnen wij ook opdrachtgevers betrekken bij het stimuleren van diversiteit op de arbeidsmarkt en bij de preventie van arbeidsmarktdiscriminatie.

II. Zelfregulering en sanctionering

Door de ABU-lidmaatschapseis om per 1 januari 2019 antidiscriminatiebeleid te hanteren, stelt de ABU hoge eisen ter voorkoming van discriminatie. De lidmaatschapseis verplicht leden om aan te tonen dat er binnen de onderneming actief antidiscriminatiebeleid is, met concrete acties. Zo moet elk ABU-lid kunnen laten zien dat er een procedure is vastgesteld, ingevoerd en wordt onderhouden: een procedure voor het omgaan met discriminerende verzoeken van opdrachtgevers en ongelijke behandeling. Als na toetsing blijkt dat een lid niet voldoende beleid heeft - en daar bij herhaaldelijk verzoek niet aan voldoet - is royering de ultieme sanctie.

De ABU-lidmaatschapseis kan gezien worden als voorloper van nieuwe wetgeving die in de maak is en die alle werkgevers in Nederland gaat verplichten om antidiscriminatiebeleid te voeren. In overleg met het ministerie van SZW zullen wij nagaan of de lidmaatschapseis in lijn te brengen is met de aanstaande wetgeving. Door onafhankelijke controles op de lidmaatschapseis kunnen we mogelijk samenwerken met de overheid om actief werkgeversbeleid tegen discriminatie te verankeren.

De ABU zet zich zo in voor harmonisering van antidiscriminatiebeleid via nationale wetgeving. Wij vragen gemeenten en anti-discriminatievoorzieningen om hieraan bij te dragen en te voorkomen dat er een wildgroei aan meldpunten ontstaat. De ABU gelooft in een benadering waarin goede voorbeelden van diversiteitsbevordering en anti-discriminatiebeleid een podium krijgen. Hieruit volgen enkele acties:

- 1) **Lobby voor *naming en faming*:** De ABU gelooft in het als voorbeeld stellen van goed werkgeverschap. Intercedenten zitten als een van de weinige beroepsgroepen aan de frontlinie van anti-discriminatiebeleid en gaan rechtstreeks het gesprek aan met werkgevers die soms discriminerende verzoeken doen. Wij denken dat het in de spotlight zetten van voorvechters en voorlopers effectiever is dan het *namen en shamen* van partijen die het minder goed doen. We promoten dit ook bij het ministerie, gemeenten en ADV's en politici. De ABU pleit tegen de mogelijke invoering van een wettelijke meldplicht voor uitzenders. We vinden dat intercedenten niet de rol van juridisch scheidsrechter over vaak subtiele verzoeken toebedeeld moeten krijgen.
- 2) **Expertsessies met ministerie en ISZW:** De ABU stelt kennis beschikbaar aan het Ministerie van SZW en ISZW, door samen expertsessies te organiseren. Met ISZW wordt een expertsessie georganiseerd met inspecteurs van de controlerende instellingen. Zo wisselen we ervaringen uit tussen de controlerende instellingen in de branche en de publieke handhavers. En organiseren we een expertsessie over de effecten van algoritmes op inclusie. Samen werken we zo aan een moderne inclusieve arbeidsmarkt.

III. Onderzoek & monitoring

In dit plan van aanpak staan verschillende maatregelen die erop gericht zijn de leden van de ABU en hun medewerkers nog meer bewust te maken van het onderwerp discriminatie en gelijke behandeling. In 2018 is veel voorlichtingsmateriaal ontwikkeld en vernieuwd.

Voor 2020 en verder is het vooral zaak om onderzoek te blijven doen naar hoe onze leden omgaan met discriminerende verzoeken. Hieruit volgen deze acties:

- 1) **Mystery call-onderzoeken:** De ABU wil via *mystery call*-onderzoeken blijven nagaan in welke mate medewerkers van de bij de ABU aangesloten uitzendbureaus zich houden aan de gedragsregels.
- 2) **Voorbeeldenlijst:** De ABU werkt samen met andere kennisautoriteiten aan een voorbeeldenlijst van subtiele verzoeken. Het gaat dan om verzoeken die mogelijk discriminatoir van aard zijn, maar dit niet direct duidelijk maken. Het doel is om samen met deze kennispartijen vast te stellen welke subtiele verzoeken discriminatoir zijn en welke niet.
- 3) **Beschikbaar als onderzoekspartner:** De ABU stelt zich beschikbaar als mogelijk onderzoekspartner aan haar belangrijkste stakeholders. Ieder onderzoeksvoorstel van externe partijen zal apart worden gewogen. Zo faciliteert de ABU een onderzoek van TNO en het Ministerie van SZW naar het concept anoniem solliciteren. Eerder onderzoek naar dit fenomeen biedt nog geen uitsluitel of en zo ja onder welke voorwaarden anoniem solliciteren zorgt voor gelijke kansen op de arbeidsmarkt.
- 4) **Monitoring van het meldpunt:** De ABU gaat meldingen bij ons Meldpunt monitoren en het gesprek aan met andere brancheorganisaties om een eind te maken aan discriminerende verzoeken. Een jaar na de opening van het meldpunt staat de teller op 58 meldingen. De meeste meldingen gaan over discriminerende verzoeken op grond van leeftijd en etnische afkomst. Het Ministerie van SZW verwacht van de ABU een stijgend aantal meldingen. De leden worden opgeroepen om te blijven melden.

IV. Communicatie & verbreding

Discriminatie is een hardnekkig maatschappelijk probleem dat de uitzendbranche niet alleen kan oplossen. Daarom willen wij samenwerkingen aangaan, in een branche-overstijgende campagne voor een diverse arbeidsmarkt. Om te komen tot een bredere aanpak en blijvende communicatie worden de volgende acties uitgezet:

- 1) **Samenwerking met G4 en andere stakeholders:** De ABU wil samenwerken met de G4 en andere prominente stakeholders (waaronder brancheverenigingen) die willen samenwerken op het gebied van diversiteitsstimulering en die willen bijdragen aan een verbreding van de aanpak. Startschot is een samenwerking met de gemeente Den Haag om een positieve diversiteitscampagne te lanceren.

Intercedenten van bedrijven die het goede voorbeeld geven, krijgen een podium: *naming and faming*. Het doel is om andere uitzendbureaus en overige bedrijven te inspireren. Ook de drie andere grote gemeenten wordt gevraagd om samen bijeenkomsten te organiseren.

2. **Succesverhalen:** We berichten via de bestaande ABU-kanalen Reflex, Uitzendwerk, de directiepost en ABU-Nieuws met regelmaat over het onderwerp diversiteit. We gaan in op *best practices* en succesverhalen van leden op het gebied van diversiteit. Ook berichten we over subtiele vormen van discriminatie (en hoe daarmee om te gaan), politieke actualiteiten, het beschikbare trainingsaanbod, ervaringen van intercedenten met deze trainingen en informatie over het ABU Meldpunt.
3. **Factsheet *Diversiteit in de uitzendbranche*:** De ABU gaat een factsheet *Diversiteit in de uitzendbranche* uitbrengen. Daarin laten we zien hoe kleurrijk de uitzendbranche is. De uitzendbranche helpt jaarlijks bijna 170.000 mensen met een niet-westerse migratieachtergrond aan het werk. Deze cijfers over het aantal nationaliteiten dat wordt bemiddeld door de uitzendbranche, mogen wij met trots uitdragen naar onze kritische stakeholders.