

ABU

Actieplan Diversiteit 3.0

Voor een diverse en inclusieve arbeidsmarkt

Inhoudsopgave

| | |
|---|----------|
| Voorwoord | 4 |
| Waarom dit actieplan 3.0? | 5 |
| Wij nemen onze verantwoordelijkheid. Maar kunnen het niet alleen | 6 |
| Arbeidsmarktdiscriminatie voorkomen: wat gaan we doen? | 7 |
| 1. De mystery calls | |
| 2. Voorlichtingsmaterialen beter onder de aandacht brengen | |
| 3. Voorlichting wetsvoorstel <i>Toezicht gelijke kansen bij werving en selectie</i> | |
| 4. Harmonisering lidmaatschaps criterium | |
| 5. Uitdragen via de ABU-gedragscode | |
| 6. Samenwerking branches en stakeholders | |
| Bevorderen van diversiteit en inclusie: wat gaan we doen? | 9 |
| 1. Een actieve rol voor de Denktank Diversiteit | |
| 2. Een gebundelde uitgave met best practices | |
| 3. Diversity Award | |
| 4. Inzetten op initiatieven en pilots die bewezen het verschil maken | |
| 5. Klankbordgroep van uitzendkrachten | |

Voorwoord

Een diverse en inclusieve branche, zonder discriminatie. Dat is in één zin het doel van dit nieuwe Actieplan Diversiteit. Of anders gezegd: hoe zorgen we ervoor dat al onze uitzendkrachten welkom zijn en zich thuis voelen? Iedereen verdient een eerlijke kans op een leuke baan. De uitzendbranche is er voor iedereen die wil werken, ongeacht gender, leeftijd, geloofsovertuiging, beperking of afkomst. Alleen al het feit dat er in onze branche 187 verschillende nationaliteiten werken, laat zien dat onze branche kansen biedt aan iedereen. Dat zo'n variëteit aan mensen via ABU-leden hun weg weten te vinden naar de arbeidsmarkt, is iets waar we trots op mogen zijn. We zijn een kleurrijke branche.

ABU-leden nemen hun verantwoordelijkheid om gelijke kansen op de arbeidsmarkt te bevorderen en discriminatie tegen te gaan. Dat is belangrijk, want juist in onze sector moet de deur voor iedereen wijd openstaan. We zien veel mooie voorbeelden bij onze leden hoe zij dit in de praktijk vormgeven en in hun organisatie hebben verankerd. De afgelopen jaren is er veel gedaan. Er is binnen de ABU de *Denktank Diversiteit*, waarin leden gezamenlijk actie vanuit de branche vormgeven. We hebben een verplicht lidmaatschaps criterium ter voorkoming van discriminatie. We ontwikkelden de campagne-website *Werk jij mee? Zeg nee*, met praktische tip en tools voor intercedenten.

Er zijn trainingen voor medewerkers van ABU-leden om te selecteren zonder vooroordelen. We zetten *mystery callers* in om onze leden scherp te houden en daar waar nodig in te grijpen. En we werken met onze opdrachtgevers, het ministerie van SZW en andere branches en stakeholders aan gezamenlijke initiatieven.

Maar doen we al genoeg? Nee. Want het kan altijd nog beter. In dit *Actieplan Diversiteit 3.0* ontvouwen we onze plannen voor de komende jaren. En gaan daarbij een stap verder. We willen ons niet alleen beperken tot het tegengaan van discriminatie, maar richten ons in dit actieplan ook expliciet op het versterken van diversiteit en inclusie. Omdat wij vinden dat iedereen gelijke kansen op een baan moet krijgen en zichzelf moet kunnen zijn, ook op het werk. En omdat inclusie en diversiteit goed is voor organisaties, voor onze leden zelf en voor hun opdrachtgevers.

Sieto de Leeuw, voorzitter ABU

Jurriën Koops, directeur ABU

Waarom dit actieplan 3.0?

De uitzendsector wordt gekenmerkt door een enorme diversiteit. Mannen en vrouwen, jong en oud, mensen met en zonder beperking. Maar onze branche kent daarnaast óók een rijke waaier aan etnische achtergronden. Iedere dag opnieuw zijn er 187 verschillende nationaliteiten bij leden van de ABU aan het werk. Wij zijn er trots op dat zoveel verschillende mensen via de ABU-leden een plek weten te vinden op de arbeidsmarkt en daarmee binnen onze samenleving.

Om iedereen eerlijke kansen te kunnen bieden, hebben de ABU en zijn leden de afgelopen jaren flink geïnvesteerd in acties om discriminatie tegen te gaan. Het eerste *Actieplan Diversiteit Arbeidsmarkt* lanceerden wij in 2018. Twee jaar later volgde het *Actieplan Diversiteit 2.0*. Met deze twee eerste actieplannen zijn belangrijke stappen gezet. Zo werd het hebben van een antidiscriminatiebeleid toegevoegd aan de lidmaatschapscriteria, waarop alle ABU-leden elke twee jaar worden gecontroleerd.

Veel van onze leden lanceren mooie initiatieven om gelijke kansen op de arbeidsmarkt te bevorderen en discriminatie tegen te gaan. De komende jaren willen we dit vasthouden en verder uitbouwen. Daarom is dit *Actieplan Diversiteit 3.0* opgesteld,

dat mede dankzij de input van diverse stakeholders en leden tot stand is gekomen.

Met dit derde actieplan willen we een stap verder gaan. Want de ABU en zijn leden staan voor een eerlijke en inclusieve arbeidsmarkt. Daarom willen we ons niet beperken tot het tegengaan van discriminatie. We vinden het belangrijk dat iedereen – ongeacht achtergrond, afkomst, beperking, gender of seksuele voorkeur – op het werk zichzelf kan zijn. Naast het tegengaan van discriminatie richten we ons met dit actieplan daarom ook expliciet op het versterken van diversiteit en inclusie.

Ten aanzien van deze twee speerpunten - het tegengaan van discriminatie en het versterken van diversiteit en inclusie - geldt dat het met name onze leden zelf zijn die het in de praktijk waarmaken. Het is de verantwoordelijkheid van de ABU om daarbij de ondergrens te bewaken, bijvoorbeeld door te controleren op antidiscriminatiebeleid. Daarnaast is het onze rol om leden te inspireren en te faciliteren om zich op de thema's antidiscriminatie, diversiteit en inclusie continu te blijven verbeteren. Dat doen wij onder andere door *best practices* te delen en breed binnen de vereniging uit te rollen. ■

Wij nemen onze verantwoordelijkheid. Maar kunnen het niet alleen.

De ABU heeft in zijn strategie gekozen voor drie pijlers: kwaliteit, maatschappelijke waarde en een sterke vereniging. De *Sustainable Development Goals* van de Verenigde Naties zijn daarbij richtinggevend. Voor dit actieplan is met name duurzaamheidsdoelstelling nummer 10 van belang, dat gaat over het terugdringen van ongelijkheid. De ABU en zijn leden staan voor een inclusieve arbeidsmarkt en vinden discriminatie op de arbeidsmarkt ontoelaatbaar. Het meegaan in een discriminerend verzoek van een opdrachtgever is bovendien in strijd met de wet. Het mag en kan niet. ABU-leden hebben zich met de vernieuwde ABU-gedragscode daar expliciet aan gecommitteerd.

Daarbij is het belangrijk om te benadrukken dat er veelal geen sprake is van bewust verkeerd

gedrag: discriminerende verzoeken van opdrachtgevers zijn vaak subtiel. In de waan van de dag kan het daarom voorkomen dat een intercedent hier onbewust in meegaat. Antidiscriminatie gaat dus niet alleen over het sanctioneren van leden die zich hier bewust schuldig aan maken, maar vooral ook over bewustwording en opleiding van intercedenten.

Discriminatie is echter een hardnekkig probleem, dat niet alleen met voorlichting en actie binnen onze branche is op te lossen. Er is een cultuuromslag nodig op de arbeidsmarkt die verder reikt dan alleen de uitzendbureaus. Verbreding naar andere branches en samenwerking met opdrachtgevers – die het discriminerende verzoek doen – is essentieel. ■

Arbeidsmarktdiscriminatie voorkomen: wat gaan we doen?

1. De mystery calls

De belangrijkste wijziging in de aanpak bij het voorkomen van arbeidsmarktdiscriminatie, is dat de *mystery call*-onderzoeken vanaf dit jaar een nieuwe insteek krijgen. Er is uitgebreid gewerkt aan de verdere ontwikkeling van de onderzoeken. Niet alleen door training van de *mystery callers*, maar ook door de verzoeken zelf realistischer en subtieler te maken. Bovendien worden de individuele uitkomsten van de leden nog wel vertrouwelijk, maar niet meer volledig anoniem verwerkt. Daardoor wordt het voor de ABU mogelijk om over de uitkomsten op een discrete manier contact te zoeken met de leden. Individuele resultaten van ABU-leden worden echter nooit openbaar gemaakt.

In de opvolging van het onderzoek wordt onderscheid gemaakt tussen leden die goed hebben gescoord in het *mystery call*-onderzoek (d.w.z. geen enkele keer zijn meegegaan in het discriminerende verzoek) en leden die niet goed hebben gescoord. Leden die goed scoren, krijgen de mogelijkheid om hun eigen 'best practices' met andere ABU-leden te delen. Daarmee kunnen deze 'koplopers' een inspiratie zijn voor andere leden. Leden met de slechtste scores zijn verplicht een verbeterplan op te stellen, waarin wordt aangegeven welke acties worden ingezet om te voorkomen dat intercedenten opnieuw ingaan op discriminerende verzoeken. De resultaten van ABU-leden worden over meerdere jaren gemonitord en acties kunnen worden opgeschaald bij leden die herhaaldelijk onvoldoende scoren.

2. Voorlichtingsmaterialen beter onder de aandacht brengen

De afgelopen jaren is door de ABU werk gemaakt van voorlichtings- en trainingsmateriaal voor de

leden. Zo is de campagnewebsite *Werk jij mee? Zeg nee* opgezet en bijbehorend voorlichtingsmateriaal ontwikkeld, de e-learning *Diversiteit Loont* en de antidiscriminatie training *Selecteren zonder Vooroordelen*. Sinds dit jaar is deze training omgedoopt tot *Divers en Inclusief Selecteren*, omdat het stimuleren van diversiteit en inclusie onderdeel van de training is geworden.

Uit het ledenonderzoek dat vorig jaar is gedaan, blijkt echter dat leden niet altijd weet hebben van dit voorlichtingsmateriaal. Daarom willen we dit beter onder de aandacht brengen. Tevens wordt het voorlichtingsmateriaal geaccrediteerd voor PE-punten bij de Stichting Examens Uitzendbranche (SEU). Intercedenten van ABU-leden die werken met het systeem van permanente educatie, kunnen zo op eenvoudige wijze aantonen dat zij hun kennis up-to-date houden.

3. Voorlichting wetsvoorstel *Toezicht gelijke kansen bij werving en selectie*

Dit jaar is het wetsvoorstel *Toezicht gelijke kansen bij werving en selectie* aangenomen door de Tweede Kamer. De verwachting is dat de Eerste Kamer tevens akkoord zal gaan. Deze wet verplicht werkgevers een antidiscriminatiebeleid op te stellen. Daarmee is de wet dwingender dan de huidige lidmaatschapseis van de ABU, waarbij leden uitgedaagd worden om zelf invulling te geven aan het antidiscriminatiebeleid. De verwachting is dat de nieuwe wet voorgeschreven voorwaarden stelt aan het sollicitatieproces. Tevens bevat het wetsvoorstel een meldplicht voor intermediairs bij discriminerende verzoeken van opdrachtgevers.

Als de wet definitief wordt ingevoerd, volgt een uitgebreide voorlichtingscampagne vanuit de ABU.

Naast uitleg over de wettelijke eisen die aan het sollicitatieproces worden gesteld, wordt dan bovendien een model voor antidiscriminatiebeleid voor de leden ontwikkeld. De vergewisplicht voor het gebruik van automatische systemen en de AI-verordening die in ontwikkeling is, vragen bovendien van leden om alert te zijn op het voorkomen van discriminatie door gebruik van algoritmes.

4. Harmonisering lidmaatschaps-criterium

Sinds 1 januari 2019 zijn ABU-leden verplicht een actief antidiscriminatiebeleid te voeren. In 2022 is deze lidmaatschapseis uitgebreid met het vereiste om het beleid ook actief richting opdrachtgevers uit te dragen. De ABU heeft het ministerie SZW benaderd om de lidmaatschapseis in lijn te brengen met de nieuwe wetgeving (*Toezicht gelijke kansen bij werving en selectie*). Hierdoor kunnen ABU-leden, door middel van onafhankelijke tweejaarlijkse controles, aantoonbaar maken dat zij zich houden aan de nieuwe regelgeving voor het antidiscriminatiebeleid die gaat gelden voor alle werkgevers in Nederland. Dit draagt bij aan het verder tegengaan van discriminatie op de arbeidsmarkt en schept duidelijkheid voor ABU-leden waar zij aan moeten voldoen na invoering van de wetgeving.

5. Uitdragen via de ABU-gedragscode

Sinds 1 april van dit jaar geldt de vernieuwde gedragscode voor ABU-leden. Uitzend- en payrollkrachten, opdrachtgevers en andere partijen kunnen leden aanspreken op naleving ervan. De *ABU-Gedragscode* bestaat uit een set normen en waarden die duidelijk maken dat ABU-leden

staan voor een diverse en inclusieve arbeidsmarkt zonder discriminatie. Samen vormen ze een helder en positief verhaal, waarmee we ons transparant opstellen en waarop we aanspreekbaar zijn. We zijn er voor iedereen die wil werken, onafhankelijk van afkomst, gender, leeftijd, beperking, geloofs- overtuiging of seksuele voorkeur. Met ingang van 1 april is het tevens mogelijk om bij de ABU een melding te doen als hiervan wordt afgeweken. De ABU zal de betrokken partijen in eerste instantie stimuleren met elkaar in gesprek te gaan. Komen partijen na bemiddeling door de ABU niet tot elkaar, dan kan de melder ervoor kiezen de situatie door een onafhankelijk scheidsgerecht te laten beoordelen.

6. Samenwerking branches en stakeholders

Discriminatie is een hardnekkig probleem dat niet alleen met voorlichting en acties binnen onze branche is op te lossen. Daarom zet de ABU zich in voor samenwerking met andere branches en stakeholders. Dit gebeurt via het overheidsprogramma *Voor een Inclusieve Arbeidsmarkt (VIA)*, AWWN en directe contacten met diverse brancheverenigingen en stakeholders. Uitdagingen die voor meerdere partijen spelen, kunnen zo gezamenlijk worden opgepakt. Een van de uitdagingen is hoe partijen geactiveerd kunnen worden die bewust of onbewust onbekwaam zijn. Met de VIA-partners is besloten om te komen tot een gezamenlijke campagne, in samenwerking met een expert op het gebied van gedragsbeïnvloeding. De campagne wordt naar verwachting in de tweede helft van dit jaar gelanceerd. ■

Bevorderen van diversiteit en inclusie: wat gaan we doen?

Het is de ambitie van de ABU om ervoor te zorgen dat alle ABU-leden zich in de komende jaren actief inzetten voor meer diversiteit en inclusie. Om deze ambitie te realiseren, willen we van start gaan met een 'koplopersgroep' van leden. Met deze leden worden *best practices* ontwikkeld, die vervolgens bij andere leden kunnen worden uitgerold. Wij zijn er namelijk van overtuigd dat het effectiever is om voorlopers in de spotlight te zetten, dan het *namen en shamen* van partijen die het minder goed doen.

Als sector nemen wij onze verantwoordelijkheid om iedereen op de arbeidsmarkt gelijke kansen te bieden zeer serieus. Uitzendwerk biedt laagdrempelig werk aan velen, dat blijkt uit de 187 nationaliteiten die via uitzendwerk aan de slag zijn. En ook voor mensen uit de WW, bijstand en voor statushouders is uitzendwerk een belangrijke weg naar werk. Voor veel mensen betekent hun uitzendbaan een toegang tot de arbeidsmarkt en meedoen in de maatschappij. 35% van alle mensen die in 2021 werkten als uitzendkracht, had daarvoor geen werk of ontving een uitkering. Na afloop van hun uitzendbaan blijft 68% van de uitzendkrachten aan het werk. De uitzendbranche is dus een ontzettend diverse branche. Tegelijkertijd is het kantoorpersoneel van ABU-leden vaak nog niet divers genoeg. Ook is er verbetering mogelijk in de ontwikkeling en doorstroom van uitzendkrachten.

1. Een actieve rol voor de Denktank Diversiteit

Sinds 2018 komen medewerkers van ABU-leden samen in de Denktank Diversiteit. Zij praten mee over het beleid vanuit de ABU, denken mee over de inzet van middelen en houden in de gaten welke wetgeving op de thema's diversiteit en inclusie

aanstaande is. Het is de bedoeling om de actieve leden in deze denktank te gaan inzetten als koplopersgroep. Vanaf dit jaar willen we stimuleren dat de leden hun goede voorbeelden en succesverhalen met elkaar kunnen bespreken, om zo van elkaar te leren. Verder kunnen externe gasten met ervaring op het vlak van diversiteit en inclusie worden uitgenodigd. De ABU kan vervolgens deze 'best practices' gebruiken om andere leden te ondersteunen. Al enkele jaren is de ABU sponsor van *Diversity Day* en sinds vorig jaar is hier ook een themaweek diversiteit aan gekoppeld. Deze week is bij uitstek het podium om de aandacht voor diversiteit en inclusie te verbreden naar alle ABU-leden.

2. Een gebundelde uitgave met best practices

In het kader van *Diversity Day* verschijnt er komend jaar een speciale uitgave waarin goede voorbeelden van ABU-leden op het gebied van diversiteit en inclusie worden gebundeld. De uitgave wordt aangevuld met nuttige informatie en interviews met experts. Met als doel om leden te informeren en te inspireren. De uitgave wordt tevens extern verspreid, om daarmee de voorlopersrol van de uitzendbranche op deze thema's én de maatschappelijke waarde van uitzendwerk zichtbaar te maken.

3. Diversity Award

De ABU gaat de mogelijkheid verkennen om een *Diversity Award* uit te reiken aan ABU-leden. Als hiertoe wordt besloten, zal er een jury worden samengesteld en komen er duidelijke richtlijnen voor de nominatie en de toekenning van de award.

4. Inzetten op initiatieven en pilots die bewezen het verschil maken

Dankzij een samenwerking tussen het ministerie

van SZW en de ABU hebben medewerkers van ABU-leden de mogelijkheid om gratis de opleiding Open Hiring te volgen. Na het volgen van deze training mogen deelnemers zich officieel *Certified Supplier Open Hiring* noemen. Bij *Open Hiring* is er geen sollicitatiegesprek en geen cv, geïnteresseerden kunnen direct aan het werk. Deze nieuwe vorm van werk zoeken en personeel aannemen, biedt een laagdrempelige toegang tot de arbeidsmarkt. Er is vanuit ABU-leden veel animo om met *Open Hiring* aan de slag te gaan. In de komende jaren willen wij meer gaan inzetten op initiatieven en pilots die op het terrein van diversiteit en inclusie bewezen het verschil maken. Hierbij kan bijvoor-

beeld gedacht worden aan het matchen op skills.

5. Klankbordgroep van uitzendkrachten

De ABU wil bij het vaststellen van beleid en strategie ook zijn eigen blik verbreden. Een belangrijk onderdeel van de strategie van de ABU is om een zichtbare maatschappelijke impact te hebben. Met een maatschappelijke adviesraad (MRA) wordt de stakeholderbetrokkenheid binnen de ABU al structureel georganiseerd. Daarnaast willen we een klankbordgroep van uitzendkrachten vormen om beleid en strategie in de volle breedte te kunnen toetsen. En daarmee niet alleen over, maar vooral mét onze uitzendkrachten te praten. ■

Colofon

Dit is een uitgave van de Algemene Bond Uitzendondernemingen | www.abu.nl

Opmaak: Studio Oneseventwo | Drukwerk: Drukkerij Groen | Oktober 2023

ABU

Algemene Bond Uitzendondernemingen

Singaporestraat 74
1175 RA Lijnden

020- 655 82 55

info@abu.nl
www.abu.nl