

DE WERKVLOER IS VAN IEDEREEN

EEN PvdA PLAN VOOR DIVERSITEIT

EMINE BOZKURT – JET BUSSEMAKER

PSE – Sociaal-democratische fractie in het Europees Parlement

PvdA – Tweede-kamerfractie | Nieuwe druk juni 2007



PSE

Sociaal-democratische Fractie
in het Europees Parlement



INHOUD

Hoofdstuk 1

INLEIDING	2
-----------	---

Hoofdstuk 2

KANSEN ONGELIJK VERDEELD	5
--------------------------	---

Hoofdstuk 3

EEN PvdA ACTIEPROGRAMMA	16
-------------------------	----

VERANTWOORDING	28
----------------	----

Hoofdstuk 1

Inleiding

Aan het begin van de 21^{ste} eeuw moeten gelijke kansen voor menig oudere, jongere, allochtoon, vrouw, gehandicapte, homo of transgender om aan de baan te komen die bij zijn of haar kwaliteiten past, nog altijd keihard bevochten worden. Discriminatie op de arbeidsmarkt heeft niet alleen gevolgen voor de betrokkene. Gebrek aan diversiteit op de werkvloer is een urgent probleem van ons allemaal. Op de lange termijn gaat discriminatie ook ten koste van de winstgevendheid van de bedrijven. Een actieve betrokkenheid van alle werknemers resulteert volgens deskundigen vaak in een prettiger en opener werksfeer waar iedereen van profiteert. Ook de aansluiting met wat er in de samenleving leeft wordt gewaarborgd. Bedrijven bouwen hiermee een voorsprong op ten opzichte van concurrenten, zo blijkt uit diverse aanwijzingen uit het veld.¹

Tegen discriminatie

Het zijn echter niet alleen gemiste kansen, maar ook de negatieve consequenties die naar onze mening tot actie nopen. Allereerst is er het morele aspect: uitsluiting kan gewoon niet en mag niet worden geaccepteerd. Discriminatie op de arbeidsmarkt druist in tegen het in Nederland gelukkig nog altijd sterk beleefde idee van gelijke kansen. Discriminatie wordt nog te vaak gezien als probleem van de slachtoffers, terwijl het een probleem van de samenleving als geheel is. Al was het maar om te voorkomen dat de maatschappij uiteenvalt in langs elkaar levende groepen. Iedereen heeft het recht om een eigen gekozen bestaan op te bouwen. Fatsoenlijk werk hoort daar bij.

Economische potentie benutten

Afgezien van de morele verwerpelijkheid ervan is het ook (macro) economisch niet vol te houden om grote groepen werknemers blijvend te negeren. De maatschappij sluit nu teveel bekwame mensen buiten.

¹ EU Commission: the Business Case for Diversity, September 2005, Interview Dr Astrid Wagner, Unternehmenssprecherin Ford-Werke AG: http://www.frauenmachenkarriere.de/Themen/Beruf/Karriere/article_frauenportal/Eines_der_gesellschaftlich_innovativsten_Konzepte.html?got_14.06.2006 Harvard Business School Working Knowledge: IBM Finds Profit in Diversity, Sept. 27, 2004.

Zonder mensen alleen als werknemer of consument te willen bestempelen, vindt de PvdA dat we de economische potentie beter moeten benutten: zonder de werkkraft – en de daaraan gekoppelde koopkracht – van alle Nederlanders komt onze welvaart op den duur in gevaar.

Discriminatie een urgent probleem

Bij het vorige kabinet Balkenende ontbrak een gevoel van urgentie om het probleem op te lossen. Beleid gericht op het bevorderen van gelijke kansen, zoals de wet Samen, is afgeschaft zonder dat er iets beters voor in de plaats is gekomen. Ondertussen loopt Nederland nog altijd ver achter bij andere Europese landen: of het nu gaat over arbeidsparticipatie, kinderopvang of het aantal vrouwen in de wetenschap. Overheid en maatschappelijke organisaties onderkennen de maatschappelijke consequenties onvoldoende. Wij willen de kat de bel aanbinderen en arbeidsdiscriminatie als probleem hoog op de politieke en maatschappelijke agenda plaatsen.

Van discriminatiebestrijding naar diversiteitsbeleid

Bestrijden van discriminatie past in de sociaal-democratische traditie van emancipatie en het bieden van gelijke kansen. Bij het bestrijden van discriminatie worden groepen mensen vaak gereduceerd tot maar één kenmerk: oud, homo, allochtoon. Wij willen daarentegen de diversiteit van mensen benadrukken. Emancipatie is nooit zonder conflict gegaan, en dat zal in de toekomst niet anders zijn. De PvdA heeft die strijd altijd ondersteund en heeft een morele verantwoordelijkheid discriminatie te bestrijden en diversiteit en emancipatie te bevorderen.

De weg naar een eerlijke arbeidsmarkt

Een eerlijke arbeidsmarkt is een arbeidsmarkt waar iedereen de kans krijgt om zijn kwaliteiten in te zetten en te ontwikkelen ongeacht godsdienst, levensovertuiging, politieke gezindheid, geslacht, ras of etnische afstamming, handicap, leeftijd of seksuele voorkeur.

Wij – Emine Bozkurt en Jet Bussemaker – hebben in een aantal expert meetings belanghebbenden – van werkgevers tot belangenorganisaties, en van vakbonden tot de Commissie Gelijke Behandeling – uitgenodigd om hun ideeën te vertellen en voorbeeldprojecten te presenteren. Dit project is een aanzet tot betere samenwerking tussen het lokale, landelijke en Europese niveau met het doel de wederzijdse

uitwisseling van ervaring te bevorderen en van elkaar te leren. De PvdA in het Europees Parlement en in de Tweede Kamer trekken daarbij samen op om sterker beleid te maken, gericht op concrete resultaten. De terugkoppeling van en met lokale politici is daarbij cruciaal: zij weten ten slotte wat er van dat beleid in de praktijk terecht komt. Alleen met die terugkoppeling van de dagelijkse praktijk in de bedrijven en wijken kunnen wij het landelijke en Europese beleid verbeteren. Daaruit zijn de actiepunten in deze brochure voor een belangrijk deel voortgekomen. Wij stellen een aanpak voor die gericht is op:

- Goed beleid belonen en discriminatie met sancties bestraffen
- Moreel leiderschap van de overheid als het gaat om het creëren van een eerlijke arbeidsmarkt
- Samenwerking tussen de verschillende overheidsniveaus
- Gezamenlijke discriminatiebestrijding, niet ieder voor zich.

Hoofdstuk 2

Kansen ongelijk verdeeld

Huidskleur, sekse, seksuele voorkeur en een al dan niet goede gezondheid: het zijn nog immer eigenschappen die bepalen of iemand op de (Nederlandse) arbeidsmarkt succesvol is of niet. Termen als scholing, inzet, loyaliteit, ervaring en geschiktheid doen het goed in een sollicitatiebrief. Maar is deze geschreven vanuit een rolstoel of ingestuurd door iemand van boven de vijftig, dan volgt zelden een uitnodiging tot gesprek. Maar liefst 77% van de bedrijven gaf in een studie van Intermediair PW aan liever geen oudere WW'er aan nemen.² Vergeleken met het buitenland komt Nederland er slecht af ten aanzien van diversiteit op de arbeidsmarkt, zo blijkt steeds maar weer uit Europees vergelijkend onderzoek.

Evenveel topvrouwen als Botswana

Illustratief is de achtergestelde positie van vrouwen. Nederland staat wat betreft het aantal topvrouwen bij overheid en bedrijfsleven op één lijn met Botswana en Pakistan. Het aantal vrouwelijke topambtenaren steeg in 2005 weliswaar, maar blijft voorlopig steken op een magere 14,2%.³ In het bedrijfsleven lag het percentage vrouwen in vergelijkbare functies op 13,1%.⁴ En degenen die werken moeten vaak genoegen nemen met een lager salaris dan hun mannelijke collega's: Nederland staat met Tsjechië binnen Europa op de zesde plaats op de lijst van landen met een forse 'gender pay gap'.⁵ Vrouwen krijgen gemiddeld 19% minder betaald dan mannen voor hetzelfde soort werk, waarvan 7% niet verklaard kan worden uit opleiding of arbeidsduur.⁶

² IntermediairPW 22 October 2005

³ Sociaal Jaarverslag Rijk 2005

⁴ SCP: Emancipatiemonitor 2004

⁵ De gender pay gap wordt berekend door het gemiddeld bruto-uurloon van vrouwen uit te drukken als percentage van het gemiddeld bruto-uurloon van mannen

⁶ bron: Eurostat

OPPORTUNITY IN BEDRIJF: AMBASSADEURSNETWERK

Opportunity in Bedrijf was ooit een overheidsinitiatief om meer vrouwen op goede posities in het bedrijfsleven te krijgen. Sinds enige jaren doet Opportunity dit werk zonder subsidies. Gelukkig zien steeds meer bedrijven dat de maatschappij verandert, en dat zij dus mee willen en/of moeten veranderen. Daarbij legt Opportunity in Bedrijf de nadruk op bewustwording bij mannen in de top van een bedrijf. Vast onderdeel van Opportunity is een ambassadeursnetwerk dat zeer succesvol is gebleken; mannen beginnen het sexy te vinden om deel uit te maken van dit netwerk. Publiciteit en zichtbaarheid is voor veel bedrijven de aanleiding om mee te doen. Gebleken is dat het hebben van vrouwen in de top van een bedrijf stimulerend werkt voor vrouwen op alle plekken in de organisatie.

In de kast op het werk

Hoewel vaak gedacht wordt dat homoseksualiteit in Nederland over het algemeen redelijk geaccepteerd is, blijkt het niet vanzelfsprekend dat homo's en lesbiennes op alle plekken en op alle niveaus voor hun seksuele voorkeur kunnen uitkomen. De situatie is de afgelopen jaren zelfs verslechterd. Steeds meer homo's geven aan hun gedrag en/of kleding aan te passen – en dus weer terug de kast in gaan – uit angst voor discriminatie en geweld.⁷ Ruim 30% van de lesbische vrouwen en 21% van de homomannen gaven in een Rotterdams onderzoek aan discriminatie op het werk te hebben ervaren.⁸ En uit recent onderzoek komt naar voren dat in de top van het Nederlandse bedrijfsleven zelfs geen enkele homo of lesbienne te vinden is – of in ieder geval niemand die daar openlijk voor uit durft te komen.⁹ Er is blijkbaar ook een 'roze plafond'. Daar staan incidentele positieve voorbeelden tegenover, zoals het internationale gay and lesbian network bij de ING, maar dat is niet voldoende. Transgender personen hebben te maken met grote problemen op de arbeidsmarkt, zo blijkt uit aanwijzingen uit het veld. Ontslag, pesterijen en wegtreiteren zijn vaak voorkomende problemen, evenals openlijke discriminatie bij sollicitaties.

⁷ Gemeente Amsterdam: Quickscan geweld tegen homoseksuelen; februari 2006

⁸ Stichting Radar: Roze (on)zichtbaar in Rotterdam? mei 2006

⁹ Management Team: Geen homo's in top bedrijfsleven, uitgave nr. 13, 25 augustus 2006

Jeugd dubbel zo vaak werkloos

De werkloosheid van jongeren tussen de 15 en 25 jaar is de afgelopen jaren steevast ongeveer dubbel zo hoog als de werkloosheid bij de rest van de bevolking (CBS Statline). Voor een deel is dat te verklaren uit de overgang van leren naar werken, maar bij een deel van de jongeren is de situatie problematisch: zij hebben vaak geen startkwalificaties en het lukt ze al langer niet om een baan te vinden. Van de ca. 44.000 jongeren (2005) die als werkzoekende bij het CWI geregistreerd staan is er een kern van circa 10% die intensieve begeleiding nodig heeft. Ongeveer eenderde van de geregistreerde jongeren is na een paar maanden nog steeds op zoek naar werk. Bij de geregistreerde groep werkt een zakelijke en verplichtende aanpak met sancties, mits helder gecommuniceerd en gehandhaafd. Jongeren krijgen vaak te maken met de onbedoelde gevolgen van de flexwet: zij worden tegen het minimumjeugdloon aangenomen voor ongeschoold werk, bijvoorbeeld als vakkenvuller in de supermarkt. Als zij te oud (lees: te duur) worden en/of recht zouden hebben op een vast contract worden zij weer ontslagen.

DORDRECHT: ROUTE 23

In Dordrecht was jeugdwerkloosheid een groot probleem.

Dit is integraal aangepakt met het project Route 23.

In Dordrecht gaan zij uit van het individu: hoe kun je deze persoon ondersteunen om door te leren? Hierbij staat de samenwerking tussen de verschillende instanties voorop.

Dit heeft niet alleen effect voor de jongeren in kwestie, maar ook voor de medewerkers van deze instanties: zij vonden het een verademing om nauw contact met elkaar te hebben.

Een belangrijk onderdeel van Route 23 is ook om het netwerk van jongeren te verbeteren. Door de inzet op stages komen zij in contact met ondernemers, en ontwikkelen op deze manier een 'ondernemersnetwerk'.

De kans op werk heeft een kleur

De arbeidsdeelname van allochtonen is in Nederland met 50% toch al de laagste van alle oude lidstaten van de Europese Unie.¹⁰ De jeugdwerkloosheid onder allochtonen is zelfs dubbel zo hoog als onder jongeren in het algemeen.¹¹ Allochtone jongeren blijken al tijdens de opleiding moeite te hebben met het vinden van een stageplaats. Daar

¹⁰ EUMC: Migrants, Minorities and Employment, 2003

¹¹ SCP: Hoge (jeugd)werkloosheid onder etnische minderheden, januari 2006 en Trouw, 9.6.2006: Citaten uit het rapport 'ontwikkeling arbeidsmarktpositie jongeren'

hebben ze bij het solliciteren later ook last van. Een Marokkaanse of Turkse achternaam betekent vandaag de dag dat men minder vaak een uitnodiging krijgt om op gesprek te komen. Allochtonen die wel een baan hebben gevonden, blijken weer minder door te stromen naar andere functies. In sommige andere landen van de Europese Unie is het beeld veel gunstiger: in de zuidelijke lidstaten bijvoorbeeld is de arbeidsparticipatie van allochtonen hoger dan die van autochtonen.¹² Ook werken werknemers uit etnische minderheidsgroepen vaak in sectoren waar sprake is van verdringing door illegale werknemers (land- en tuinbouw, slachterijen et cetera). Tegelijkertijd zegt een kwart van de ondernemers uit het midden- en kleinbedrijf liever geen allochtonen aan te nemen voor een vacature, en heeft een kwart van de ondernemers een voorkeur voor Oost-Europese werknemers boven Turken en Marokkanen.¹³

Voortijdig afgeschreven

Ouderen worden vaak in personeelsadvertenties al uitgesloten. Dat gebeurt direct ('vakkenvuller 16-19 jaar gezocht') of indirect ('past binnen ons jonge team').¹⁴ De arbeidsdeelname neemt na het 57ste levensjaar dramatisch af.¹⁵ Al werkend haalt op dit moment maar 8% van de Nederlandse werknemers de pensioenleeftijd.¹⁶ Dat stoppen met werken gebeurt lang niet altijd vrijwillig. Wie op oudere leeftijd in de WW belandt, heeft dikke kans één van die 77% werkgevers te treffen die hem of haar bij voorbaat al liever niet in dienst wil nemen.¹⁷ Veel ouderen willen wel langer werken – als zij daar perspectief in zien. Want wie vindt het nou inspirerend om op z'n 50^e al afgeschreven te zijn en daarna nog 15 jaar door te moeten blijven werken? Veel oudere werknemers missen een uitdaging voor de laatste tien of vijftien werkjaren en veel werkgevers denken dat zij toch geen ambitie meer hebben. Sociale plannen doelen vaak op het afvloeien van overtollige werknemers naar prepensioen. Daarmee wordt ook een verwachtingspatroon geschapen waardoor het gros van de bevolking denkt de pensioenleeftijd niet werkend te kunnen of willen bereiken. Uit Europees onderzoek blijkt dat mensen zich het vaakst gediscrimineerd voelen op grond van hun leeftijd. Dat maakt de urgentie om er wat aan te doen des te groter.¹⁸

¹² www.scp.nl/publicaties/boeken/2004092101/Bestemming_Europa.pdf#search=%22arbeidsparticipatie%20allochtonen%20europa%22, blz 42

¹³ SCP/WODC/CPB: Jaarrapport Integratie 2005 en Motivacion en div: Trendmeter van het Middenbedrijf 2006

¹⁴ Commissie Gelijke Behandeling: Advies Leeftijdsonderscheid in Advertenties, dec. 2005

¹⁵ CBS Statline, feb. 2006; Regiegroep Grijs Werkt: website: <http://www.senior-power.nl> klik op Arbeidsmarktmogelijkheden

¹⁶ Frank van Alphen: Doorwerken tot je 65^{ste} is gezond: de tijd vliegt voorbij, in: Volkskrant, 25.8.2006

¹⁷ IntermediairPW 22 oktober 2005

¹⁸ http://ec.europa.eu/employment_social/fundamental_rights/pdf/pubsg/eurobarometer57_en.pdf blz.7

Gehandicapt = werkloos?!?

Uit aanwijzingen uit het veld weten wij dat gehandicapten, en vooral gehandicapte vrouwen en/of ouderen, (veel) minder kans op werk hebben dan mensen zonder handicap. Er ontbreekt goed cijfermateriaal. Ervaringen met discriminatie worden vaak niet gerapporteerd, omdat veel gehandicapten vinden dat discriminatie 'erbij hoort'. Zeker in vergelijking met bijvoorbeeld buurland Duitsland valt op dat er nog een grote emancipatoire inhaalslag te maken is.

De laatste jaren zijn veel mensen uit de WAO officieel goedgekeurd om te kunnen werken. Voor maar 17% betekende dit dat zij daadwerkelijk werk hebben kunnen vinden. Ongeveer een kwart daarvan heeft dat werk binnen drie jaar na herbeoordeling ook weer verloren.¹⁹ Het overgrote deel ex-WAO'ers (vooral vrouwen) hebben sindsdien helemaal geen uitkering meer en leven van de inkomsten van hun partner. Hierdoor worden vooral veel vrouwen weer in een economische afhankelijkheidspositie gedreven waar zij net via het emancipatiebeleid uit waren gekomen!

LEADS ON DEMAND: MAATJESPROJECT

Leads on Demand verzorgt vanuit de eigen ervaring als marketing bedrijf met 80% werknemers met een REA (WAO of WAJONG) achtergrondtraining en advies op het gebied van Human Ability Management. Dit is een aanpak die uitgaat van de mogelijkheden in plaats van de beperkingen: iemand met één arm kan bijvoorbeeld zonder problemen al bellend in een call-center werken, en iemand die in een rolstoel zit kan een prima chauffeur zijn. Één project is het maatjesproject, waarbij 100 werkgevers gekoppeld worden aan 100 Wajong jongeren. Werkgevers helpen de jongeren als coachend maatje bij het vinden van een baan of stageplek en leren daarbij zelf meer over de mogelijkheden van gehandicapte werknemers.

Achterblijver in Europa

Racisme op de arbeidsmarkt is een wijd verbreid en hardnekkig probleem in alle EU lidstaten.²⁰ In Nederland werkt maar de helft van de allochtonen, dat is de laagste arbeidsdeelname van allochtonen in geheel Europa.²¹ Vrouwen werken in Nederland veel vaker in deeltijd dan in andere landen. In Nederland is dat ruim 60% van de vrouwen, twee keer zo veel als het EU gemiddelde. En ook de afstand naar de gedeelde tweede plaats van Duitsland en Groot-Brittannië is groot: daar werkt 'maar' een kleine 40% van de vrouwen in deeltijd.²²

Vrouwen zijn nog steeds een zeldzaamheid in topposities in het bedrijfsleven. Maar 385 van de 4535 bestuurszetels in de Europese top-300 bedrijven wordt door vrouwen ingenomen (een droevige 8,5%). Zo zal het uitmaken dat vrouwen meer in deeltijd willen werken, maar dat verklaart nog niet waarom Nederland met maar 6,5% vrouwelijke commissarissen bij de grootste bedrijven onder aan de lijsten bungelt. Van de Nederlandse bedrijven heeft maar de helft een vrouw in het bestuur, en deze zijn buitengewoon vaak van buitenlandse afkomst – de geïmporteerde excuus-Truus, zoals FEM/business dat provocerend stelde.²³ Van de Europese top-300 bedrijven hebben er slechts 4 een vrouwelijke voorzitter en 3 een vrouw als CEO.²⁴ Vergelijkend cijfermateriaal ontbreekt over de hele linie van non-discriminatiegronden. In veel landen rust er een groot taboe op het registreren van bijvoorbeeld ras/ethniciteit en seksuele voorkeur mede door misbruik in het verleden door het nazi regime. Toch is het monitoren van het effect van het gevoerde beleid cruciaal voor het succes ervan en moet er meer Europees vergelijkend onderzoek gedaan worden. Het Europees waarnemingscentrum voor racisme en vreemdelingenhaat doet veel goeds op dit terrein, maar het onderzoek op de andere terreinen wordt in Europa niet of nauwelijks opgepakt.

Zonder stage geen diploma, zonder diploma geen werk

De verschillen vallen deels, maar niet alleen te verklaren uit onderwijsachterstand en groepskenmerken. Allochtone jongeren die werkloos zijn hebben vaak geen diploma, maar dat is nooit de hele verklaring voor hun positie. Velen ondervinden al problemen bij het vinden van een stage, en die is juist weer nodig om een diploma te behalen. 59% van de allochtone MBO'ers en 54% van de allochtone HBO'ers geeft in een studie van de Intelligence Group inderdaad aan

²⁰ EUMC Annual Report, 2005.

²¹ EUMC: Migrants, Minorities and Employment, 2003.

²² Source: OECD.

²³ FEM/business, no. 25: "We hebben al een vrouw", 19.6.2004.

²⁴ European Professional Women's Network: Bi-annual European PWN Board Women Monitor 2006.

te maken te hebben gehad met discriminatie bij het zoeken naar werk en tijdens het werk. Ook ouderen en gehandicapten weten zich vaak kansloos bij een sollicitatie, hoe goed hun kwalificaties ook mogen zijn.

MKB NEDERLAND: PROJECT 10.000 LEERBANEN

Het MKB heeft het ambitieuze plan opgevat om 10.000 leerbanen te creëren. Om dit plan te realiseren wordt vooral met lokale netwerken gewerkt. Deze worden regionaal en landelijk ondersteund, maar op lokaal niveau gebeurt het eigenlijke werk. Zo heeft het MKB netwerken opgebouwd van lokale ondernemers, scholen, gemeentes, CWI's en andere instanties. Deze samenwerking is succesvol gebleken. Er is voor een lokale aanpak gekozen in plaats van een sectorale omdat snel duidelijk werd dat het probleem alleen met gebundelde krachten van alle lokale spelers opgelost kon worden. Het doel is uiteindelijk dat jongeren door een leerbaan 'one-step-up' komen – dat zij door de praktijk van zo'n baan voldoende leren om een vervolgbaan op hoger niveau te kunnen krijgen. Zo klimmen zij van een ongeschoold niveau steeds verder omhoog op de leer-ladder, en komen daarmee steeds een stapje verder omhoog in hun eigen leerproces.

Arbeidsuitsluiting urgent sociaal/economisch probleem

Welke weg naar diversiteit Nederland ook zal kiezen, zeker is dat het uitsluiten van grote groepen mensen op de arbeidsmarkt een urgent probleem is. De morele en juridische verwerpelijkheid behoeft nauwelijks uitleg. Discriminatie is bij wet verboden. Iedereen die wil aanpakken verdient dezelfde kansen te krijgen. Zwart, wit, gehandicapt, jong of oud, homo, lesbisch of transgender, iedereen hoort erbij in ons land. Maar behalve het voor zich sprekende morele aspect zijn er ook economische redenen waarom Nederland niet straffeloos grote groepen gekwalificeerde mensen werkloos langs de kant kan laten staan. Door de vergrijzing zal het aandeel van de economisch actieve bevolking de komende vijftig jaar met zo'n 23% afnemen. Allochtonen vormen een belangrijk potentieel dat thans nog sterk onderbenut wordt. Van de hoger opgeleide vluchtelingen zit zelfs 40% thuis met een uitkering. Juist deze mensen hebben vaak een opleiding in sectoren waar veel vraag naar is (onder andere techniek en zorg). Vrouwen met deeltijd-

banen willen wel meer werken, maar krijgen de kans niet. De mens is uiteraard meer dan een economische factor, maar het bedrijfsleven heeft baat bij een zo groot mogelijke (kweek)vijver aan (diverse) werknemers. Al was het maar om hun koopkracht op peil te brengen: over 50 jaar zal 20% van de consumenten uit allochtonen bestaan. Uit Europees onderzoek blijkt ook overduidelijk dat managers in het bedrijfsleven overtuigd zijn van de meerwaarde van diversiteitsbeleid voor hun bedrijf.²⁵

'Licence to produce' in het geding

De noodzaak om meer mensen aan het werk te krijgen wordt dus alleen maar groter. Sommige bedrijven snappen dat goed; zij zien het stimuleren van werk(hervatting) van arbeidsgehandicapten, allochtonen en vrouwen niet alleen als een maatschappelijke taak in termen van integratie, maar ook als eigenbelang.²⁶ En dat gaat verder dan het veiligstellen van een toekomstige afzetmarkt of productielijn. Het aannemen van mensen uit de genoemde groepen raakt op korte termijn aan het maatschappelijk imago van het bedrijf en op langere termijn aan de plaats die het bedrijf in de samenleving inneemt. De bedrijven die hier nu al op inspeelen boeken op korte termijn maatschappelijk succes en hebben straks als de vergrijzing écht toeslaat en daarmee de behoefte aan arbeidskrachten, een voorsprong op de achterblijvers. Een ander punt dat vóór diversiteitsbeleid spreekt is de impuls voor innovatie van een team dat uit niet allemaal dezelfde soort mensen bestaat. Teams hebben de neiging om mensen erbij te zoeken die 'passen'. Dit kan echter ook leiden tot teams van mensen die te veel dezelfde kant op denken, en niet links of rechts kunnen kijken. Een goed werkend diversiteitsbeleid kan dat tegengaan en de innovatie van bedrijven vergroten. VNO-NCW, MKB Nederland en de AWWN onderkennen het probleem al aardig. Hierin verdienen zij de steun van de overheid om goede voorbeelden breder bekend te maken en samenwerking en kennisuitwisseling tussen bedrijven verder te stimuleren.

TPG POST: NATURALISATION ON THE SHOP FLOOR

TPG Post: Inburgeren op de werkvloer Bij TPG Post is het mogelijk om in een duaal traject te werken én in te burgeren. Dat gebeurt niet in een schooltje aan de andere kant van de stad, maar zoveel mogelijk op de werkvloer, samen met een autochtone collega die als 'taalmaatje' optreedt. TPG betaalt de cursus met ondersteuning van de Gemeente Amsterdam, en biedt extra verlof voor succesvolle cursisten. Zij volgen de cursus wederom in hun vrije tijd en sluiten die

²⁵ http://ec.europa.eu/employment_social/fundamental_rights/pdf/events/busicase_en.pdf

²⁶ Regioplan: De arbeidsmarktpositie van hoger opgeleide vluchtelingen, maart 2006

af met een inburgeringsexamen. Vooral allochtone vrouwen worden hiervoor geworven – een deeltijdbaan als postbezorger laat zich namelijk makkelijk combineren met zorg voor een gezin. TPG Post wil de diversiteit op de werkvloer én bij het management vergroten en een afspiegeling zijn van de maatschappij – omdat er geld mee te verdienen valt. Zo hebben allochtone medewerkers een campagne bedacht om kaartjes met het suiker- en offerfeest te versturen – met succes.

Regering verspeelt moreel leiderschap

De overheid zou voorop moeten lopen door discriminatie te bestrijden en aandacht te vragen voor diversiteit. Maar in plaats daarvan lieten de vorige kabinetten Balkenende het geheel afweten. Ex-minister Verdonk hield lang vol 'nog nooit een geval van arbeidsdiscriminatie te zijn tegengekomen', terwijl collega De Geus de vrouwenemancipatie voltooid verklaarde. En voormalig minister Van der Hoeven van onderwijs vond dat het bespreekbaar maken van homoseksualiteit in het onderwijs niet haar probleem was. Het doelgroepenbeleid werd simpelweg afgeschaft. Vele initiatieven die vanuit de Kamer met name ook door de PvdA naar voren zijn gebracht, variërend van gedragscodes, invoeren van bestuurlijke boetes bij discriminatie tot het onderzoeken van ervaringen in het buitenland met anoniem solliciteren, werden bij voorbaat al van tafel geveegd. De voorzitter van de Europese Commissie, de heer Barosso, loopt ook al niet zo hard. Bij zijn aantreden zei hij dat hij zich persoonlijk zou gaan inspannen voor het non-discriminatiebeleid. Daarna hebben we hem niet meer op enige positieve daad kunnen betrappen.

EMPOWERMENT LIFESTYLE SERVICES: LGBT OP SCHOOL

Een school in Amsterdam heeft diversiteit opgenomen in de visie van de school, die binnen een traject van drie jaar door de hele school is ontwikkeld. Alle betrokkenen ondertekenen die visie plechtig. De uitvoering gaat via mentorlessen, waarin diversiteit aan de orde komt. Maar ook in andere lessen komt het onderwerp geregeld op verschillende manieren terug. Het effect wordt regelmatig onderzocht en op basis daarvan wordt het beleid zonodig bijgesteld. De omgang met discriminatie kan op scholen bijvoorbeeld worden vastgelegd in protocollen voor de omgang met elkaar, die onderdeel uitmaken van het kwaliteitsbeleid. Want een school waarin homo's niet gepest worden blijkt ook een school te zijn waar alle andere mensen zich ook prettiger voelen.

Overheid als werkgever geeft het slechte voorbeeld

Op nog een andere manier laat de overheid het afweten, namelijk door als grote werkgever zelf niet het goede voorbeeld te geven. Zo is 4,1% van de werknemers in dienst bij het Rijk gehandicapt,²⁷ tegenover een aandeel van 16% van de gehele beroepsbevolking.²⁸ En van de ruim zeshonderd topambtenaren bij het Rijk zijn welgeteld drie directeuren afkomstig uit een etnische minderheid, zo blijkt uit het laatste jaarverslag van de Algemene Bestuursdienst.²⁹ Het aandeel allochtonen in HBO/WO functies bij het Rijk bedraagt 5,7%. En een opsplitsing naar starters-, midden- en topfuncties durft het Rijk niet eens te maken.³⁰ De toename van vrouwen in topfuncties is volgens het Sociaal Jaarverslag Rijk gestegen naar een aandeel van een magere 14,2%. Iets beter ziet het eruit bij de Europese Commissie, daar zijn 16,2% van de topfuncties in handen van vrouwen.³¹ Hoe kan zo'n publieke werkgever nu andere werkgevers overtuigen van het maatschappelijke en economische belang van diversiteit op de arbeidsmarkt? Niet dus. Ook bij het benoemen van bestuurders (burgemeesters, Commissarissen van de Koningin e.d.) liet het vorige kabinet het afweten: van de 414 burgemeesters zijn slechts 84 vrouw (20,3 procent). De PvdA had de meeste vrouwelijke burgemeesters (32 van de 122 PvdA burgemeesters, dat is 26,2 procent).³² Het Europees Parlement geeft als werkgever wél het goede voorbeeld. In de academische salarisschalen zijn mannen en vrouwen gelijk vertegenwoordigd, en ook in de hoogste salarisschaal zijn een bovengemiddelde 20% vrouwen te vinden, in de schaal daaronder zelfs bijna een derde.³³

Verzuilde modellen werken niet (meer)

Vroeger stond door het verzuilingsmodel de zelforganisatie en politieke (zelf-) vertegenwoordiging van alle minderheden voorop. Iedere groep had een eigen hoekje, met een eigen krant, een eigen partij en een eigen afgevaardigde. Representatieve diversiteit heet dat in vaktermen. Dit model werkt niet meer. De maatschappij wordt steeds individueler. En steeds meer mensen voelen zich onderdeel van meerdere

²⁷ Brief van minister Remkes over werkzame arbeidsgehandicapten bij het Rijk, 19 april 2006

²⁸ CBS: Minder arbeidsgehandicapten aan het werk, persbericht, 2 september 2005

²⁹ 'Naatje pet dat we er niet in zijn geslaagd dit aantal te vergroten' in: PM, 25 mei 2006

³⁰ Sociaal Jaarverslag Rijk 2005

³¹ EU Commission website, reference IP/06/493 of 12.4.2006 <http://tinyurl.com/lo912>

³² <http://www.parlement.com/9291000/modules/gj9p4nll>

³³ Unité Egalité des chances, Direction Générale du Personnel du Parlement Européen: Statistiques: La situation des hommes et des femmes au secrétariat général du Parlement Européen, mai 2006.

groepen tegelijk. De straffe afbakeningen tussen verschillende groepen vervagen, nieuwe groepen ontstaan. Vaak zien mensen zichzelf niet meer zozeer als 'allochtoon', 'hetero' of 'vrouw', maar als 'mens met een aantal kenmerken'. Er ontstaat een nieuw model van diversiteit binnen organisaties, de zogenaamde intra-institutionele diversiteit. Dit is een model waarbij getracht wordt om diversiteit binnen in een organisatie te bevorderen in plaats van tussen organisaties.³⁴ Toch is er in Nederland nog weinig draagvlak voor dit soort diversiteitsbeleid. Activiteiten om de diversiteit binnen een bedrijf of een organisatie te vergroten wordt nog te veel geassocieerd met politieke correctheid in plaats van kwaliteitsverbetering.

Discriminatie is Europees probleem

Dat discriminatie geen geïsoleerd Nederlands probleem mag duidelijk zijn. De aanpak van verschillend loon voor mannen en vrouwen is al sinds het Verdrag van Rome uit 1958 verankerd in de Europese wetgeving. Overigens is dat toen niet in het Verdrag opgenomen omdat men discriminatie tegen wilde gaan, maar omdat men bang was voor oneerlijke concurrentie! Toch is er nog veel te doen. Te beginnen met het beter in kaart brengen van het probleem. Op papier staat de Europese aanpak van discriminatie op de arbeidsmarkt er. Maar of en zo ja, hoe dat omgezet moet worden in nationale praktijk blijft onduidelijk. Dit komt door het ontbreken van vergelijkend onderzoek. Op dit moment wordt daar onvoldoende aan gewerkt. Een uniforme registratie ontbreekt – en daardoor ook de mogelijkheid om gevoerd beleid effectief te monitoren. Zonder deze terugkoppeling is de omzetting naar de praktijk maar moeilijk te toetsen. Samenwerking op Europees niveau is essentieel voor de uitwisseling van goede voorbeelden, het creëren van nieuwe ideeën, en het effectief aanpakken van een probleem waarvan iedere lidstaat last heeft. 2007 is door de Europese Commissie uitgeroepen tot het Europees Jaar van Gelijke Kansen voor iedereen. De PvdA wil dit jaar niet alleen gebruiken om discriminatie in Nederland én in Europa op de kaart te zetten, maar vooral ook om er wat aan te doen.

Hoofdstuk 3

Een PvdA actieprogramma

Diversiteit gaat over mens én werk, maar blijft uiteindelijk mensenwerk. De PvdA vindt het belangrijk een goede samenwerking tussen lokale, nationale en Europese beleidsmakers op gang te brengen. Ook werkgevers, vakbonden, kenniscentra en belangenorganisaties moeten hierbij betrokken worden. Wij willen goed beleid belonen en discriminatie met sancties bestraffen. Cultuurverandering is nodig en mogelijk. Wij hebben een aantal concrete actiepunten geformuleerd op basis van de volgende uitgangspunten:

Samen sterk

Het bedrijfsleven speelt een belangrijke rol bij het voeren van diversiteitsbeleid. Uit ervaring van bedrijven die een goed diversiteitsbeleid hebben komt naar voren dat een integraal diversiteitsbeleid niet alleen maatschappelijke 'goodwill' oplevert, maar ook bedrijfseconomische winst. De uiteindelijke verandering zal op de werkvloer moeten plaatsvinden. Cultuurverandering is nodig en mogelijk. Wij willen en kunnen dat niet van bovenaf opleggen. Maar we willen wel het bewustzijn verhogen en stimuleren tot meer inspanning. Een goede samenwerking met werkgevers staat daarbij centraal.

Moreel leiderschap

De overheid moet hierin het voortouw nemen. Zij moet er alles aan doen om zelf niet te discrimineren en een voorbeeldig diversiteitsbeleid ontwikkelen voor de eigen organisatie. Daarmee wordt het namelijk ook stukken makkelijker om anderen van nut en noodzaak van een effectief diversiteitsbeleid te overtuigen. De regering moet 'er wat van vinden' als het over discriminatie gaat. Niet alleen in woorden maar ook in daden. Hoe belangrijk dat is, is duidelijk geworden na de aanslagen in Londen: door de unanieme veroordeling van geweld én discriminatie door de Britse regering zijn racistische incidenten tijdelijk

beperkt gebleven.³⁵ Een ander voorbeeld komt van de Europese Commissie: de verantwoordelijke eurocommissaris heeft onlangs op het eerste wetenschappelijke congres over homoseksualiteit gesteld dat respect voor de rechten van mensen onafhankelijk van hun seksuele voorkeur één van de belangrijkste criteria is voor het respect voor de mensenrechten in het algemeen.³⁶ Maar ook als indirecte discriminatie – zoals ongelijke beloning of de structurele achterstelling van gehandicapten op de arbeidsmarkt – gesignaleerd wordt moeten er duidelijke acties komen van de regering. Zij moet daarbij meer met het bedrijfsleven optrekken en de verspreiding van goede voorbeelden stimuleren – het liefst in nauwe samenwerking met koepelorganisaties zoals VNO-NCW, MKB Nederland en de AWWN.

Niet apart, maar samen

We willen dat niet doen door voor elke groep apart doelgroepenbeleid te ontwikkelen. In plaats daarvan zoeken we naar beleid dat de participatie van alle mensen kan bevorderen, gebruik makend van hun specifieke kennis, ervaring en mogelijkheden. Natuurlijk, er zullen soms specifieke maatregelen genomen moeten worden, maar een bedrijf moet geen kinderopvang regelen voor vrouwen, maar voor werknemers met kinderen. Een bedrijf moet niet alleen zorgen voor een goede werkplek voor mensen met een functiebeperking, maar voor een goede werkplek voor iedereen.

Samenwerken op diverse bestuursniveaus

Diversiteitsbeleid heeft een belangrijke Europese component, onder andere via Europese richtlijnen en actieprogramma's. Deze gaan uit van het antidiscriminatie Artikel 13 van het Verdrag van Amsterdam en de al veel langer bestaande regels voor gendergelijkheid. Zo is discriminatie in algemene zin verboden op grond van geslacht en ras/ethniciteit en is er een richtlijn die discriminatie op de arbeidsmarkt op meer gronden zoals handicap, leeftijd en seksuele voorkeur verbiedt. Op nationaal niveau zijn er op dit terrein wetten en landelijke maatregelen die deels terug te voeren zijn op Europees beleid. Datzelfde geldt ook op lokaal niveau (o.a. Grote Steden Beleid en lokaal diversiteitsbeleid). De verschillende bestuurslagen werken nu nog te weinig samen, zo ze elkaar al niet tegenwerken. Zo krijgt Europese regelgeving op het terrein van discriminatie, op landelijk en lokaal niveau lang niet altijd de aandacht die het verdient, terwijl in Nederland uiteindelijk toch veel wetgeving op het terrein van gelijke behandeling op Europees initiatief tot stand is gekomen. De voorstellen die wij in deze brochure doen

³⁵ European Monitoring Centre on Racism and Xenophobia: Prompt response by EU Governments and Muslims to London bombings praised by EUMC, November 2005.

³⁶ Speech at the Outgames in Montreal:
http://ec.europa.eu/employment_social/speeches/2006/vs_060729_en.pdf.

moeten een voorzet bieden voor veranderingen op alle bestuurlijke niveaus: lokaal, nationaal en Europees. Bij het laatste zullen uiteraard ook de ervaringen uit andere lidstaten mee-genomen worden.

Kansen krijgen, kansen pakken!

Iedere werknemer in Europa heeft wettelijk recht op een discriminatievrije werkplek. En hij of zij heeft tegelijkertijd de plicht om niet zelf te discrimineren. Wij verbinden daar nog een voorwaarde aan: mensen moeten zichzelf optimaal inspanssen om een goede uitgangspositie te verwerven en te behouden. Diegenen die de geboden kansen laten liggen zullen daar zelf de consequenties van moeten dragen. Wij willen er alles aan te doen om kansen te creëren. Maar we gaan er dan wel van uit dat mensen die kansen ook grijpen. Waar dat niet gebeurt is beleid zinloos en zal resultaat uitblijven. Daarom geldt een lik-op-stuk-beleid. Dat betekent bijvoorbeeld dat we jongeren werk en scholing willen aanbieden, maar dat we ze korten op hun uitkering als ze daar niet aan meewerken. Daar staat tegenover dat de mensen die ondanks voldoende kwalificaties wegens vooroordelen niet aan de bak komen, kunnen rekenen op onze onverkorte steun.

CONNEXION EN 'EN NU IETS POSITIEFS!' (ENIP!): VAN OPKNAPPEN NAAR OPLEIDING NAAR BAANGARANTIE

ENIP! is gestart met een project waarbij 'ontspoorde' Amsterdamse jongeren, waaronder ook Marokkaanse jongeren, in probleemwijken in hun vrije tijd spullen hebben opgeknapt en zelf hebben overgebracht naar o.a. een weeshuis in Marokko. Door dit 'nuttige' werk te doen hebben veel deelnemers een beter gevoel van eigenwaarde gekregen en zijn weer doorgegaan met een opleiding of met werk begonnen. Connexion schonk twee bussen aan het project en raakte zo enthousiast, dat zij aan vier van de jongeren een opleiding tot chauffeur met baangarantie hebben aangeboden. Het project is in de tussentijd uitgebreid naar 30 baangaranties bij o.a. ook Corus en Arke Fly. Met de baangaranties willen de bedrijven de (vaak criminele) jongeren motiveren door hen een uitzicht op een betere toekomst te bieden.

Action points:

1. Handhaven van wetten en vervolgen van discriminatie

Wetten maken is één ding. Zorgen dat ze nageleefd worden is iets anders. Op dit moment wordt discriminatie maar zeer zelden vervolgd. Het Openbaar Ministerie zou een veel strenger beleid moeten voeren en discriminatie vaker moeten aanpakken. Slachtoffers van discriminatie kunnen nu een klacht indienen bij een van de anti-discriminatiebureaus, de Commissie Gelijke Behandeling of via de rechter hun gelijk proberen te halen. De eerste route is vaak vooral een prettige uitlaadklep voor het slachtoffer, de tweede is niet bindend, en de derde is complex en duurt erg lang. Er zijn naast deze mogelijkheden snellere en soms ook effectievere manieren denkbaar om discriminatie te bestrijden, onder andere via het invoeren van een bestuurlijke boete. Die wordt bijvoorbeeld ook succesvol gebruikt bij werkgevers die met illegalen werken. Wij willen invoering van een bestuurlijke boete van maximaal 8.000 euro voor werkgevers die discrimineren, bijvoorbeeld door in personeelsadvertenties bepaalde groepen uit te sluiten. We willen een actievere rol voor de Arbeidsinspectie, door deze de bevoegdheid te geven om de naleving van discriminatie uit te breiden naar alle non-discriminatiegronden. De Arbeidsinspectie heeft ten aanzien van mannen en vrouwen al de bevoegdheid te onderzoeken of een bedrijf in strijd met gelijke behandeling handelt, en hier vervolgens de ondernemingsraad en organisaties van werkgevers en werknemers over in kennis te stellen. Het is logisch deze bevoegdheden uit te breiden, te beginnen met ras/ethniciteit. Ook zal discriminatie expliciet genoemd moeten worden in de Arbo-wet. Als een slachtoffer van de rechter gelijk krijgt, wil dat nog niet zeggen dat zijn of haar problemen zijn opgelost. Zo komt uit recent onderzoek³⁷ naar voren dat slachtoffers van discriminatie - ook al worden zij door de Commissie Gelijke Behandeling of de rechtbank in het gelijk gesteld - na de rechtzaak bijna nooit op hun oude werkplek (kunnen) blijven. Ook worden aanbevelingen ter verbetering van het beleid vaak niet opgevolgd. De bescherming van slachtoffers van discriminatie schiet nu dus tekort. Dit is een ernstige belemmering in de aanpak van discriminatie omdat daardoor veel slachtoffers ervoor kiezen om geen aangifte te doen. Ze geloven niet in een goede afloop en zijn bang voor de consequenties.

De PvdA wil dat:

- het Openbaar Ministerie discriminatie vaker vervolgt;
- er een bestuurlijke boete wordt ingevoerd voor werkgevers die discrimineren;

- discriminatie expliciet wordt opgenomen in de Arbo-wetgeving;
- de bevoegdheden van de Arbeidsinspectie worden uitgebreid naar naleving van anti-discriminatiewetgeving op grond van alle non-discriminatiegronden;
- het slachtoffer betere bescherming en ondersteuning krijgt om te blijven werken in de huidige baan of bij een andere werkgever. Hiertoe moet (liefst in Europees verband) een haalbaarheidsstudie worden verricht;
- er een Europese denktank komt die voorstellen moet doen voor een betere implementatie en handhaving van antidiscriminatie-regelgeving.

2. Overheid moet voorbeeldfunctie als werkgever waarmaken

De PvdA vindt dat de overheid als werkgever moreel leiderschap moet tonen door zelf het goede voorbeeld te geven. Dat kan door bewust personeelsbeleid te voeren, waardoor op zowel lagere als hogere functies de diversiteit van de Nederlandse samenleving zichtbaar wordt. De overheid kan ook een belangrijke bijdrage leveren door bij het geven van opdrachten aan derden alleen met bedrijven te werken die een goed diversiteitsbeleid voeren en bewust proberen iets voor kwetsbare groepen op de arbeidsmarkt te betekenen. Gemeenten, provincies en het Rijk geven samen veel opdrachten aan bedrijven, variërend van cateraars tot aannemers. Ditzelfde geldt voor Europa in al zijn bestuurlijke geledingen. Bij bewust diversiteitsbeleid gaat het erom dat een werkgever aangeeft wat er ondernomen kan worden om een divers personeelsbeleid te bevorderen. Ook kan de overheid als werkgever er zelf voor zorgen dat bijvoorbeeld voor elke 50 werknemers één structurele stageplek voor een jongere wordt gecreëerd; zo draagt men bij aan het arbeidsperspectief van jongeren. Instellingen die aan de overheid zijn verbonden, zoals bijvoorbeeld het Centrum voor Werk en Inkomen, dienen eveneens het goede voorbeeld te geven. Het is onacceptabel dat een dergelijke instelling personeelsadvertenties plaatst van werkgevers die bijvoorbeeld alleen jongere werknemers willen. De overheid kan het budget van een (semi-) overheidsorganisatie mede afhankelijk maken van de kwaliteit van het diversiteitsbeleid dat deze organisatie voert (diversiteitbudgettering). Het diversiteitsaspect moet ook terugkomen in de uitvoeringsregels van de grote Europese fondsen, zoals de Structuurfondsen en het Europees Sociaal Fonds (ESF).

DORDRECHT: AANBESTEDINGEN

De gemeente Dordrecht hanteert bij openbare aanbestedingen het handvest dat 5% van de begroting voor personeelskosten moet worden besteed aan opleiding voor mensen in de WWB. Het doel hiervan is om vooral laaggeschoolde mensen naar een baan te geleiden. De mogelijkheid om op deze manier te mogen aanbesteden moest door de gemeente via de rechtbank worden bevochten, maar uiteindelijk hebben zij wel gelijk gekregen.

De PvdA wil dat:

- de overheid in woord én daad duidelijk maakt dat discriminatie niet kan;
- de (lokale) overheid en de EU ook in benoemingsbeleid het goede voorbeeld geven en zo mogelijk met targets werken;
- de overheid een bewust personeelsbeleid voert, gericht op representativiteit in het personeelsbestand;
- de (lokale) overheid en EU instellingen bij uitbesteding bij voorkeur werken met bedrijven die zich extra inspinnen voor kwetsbare groepen op de arbeidsmarkt en diversiteit;
- de (lokale) overheid en EU instellingen minimaal op elke 50 werknemers één structurele stageplaats creëren, zodat het perspectief op werk voor jongeren wordt vergroot;
- aan de overheid gelieerde instellingen (financieel) worden afgerekend op hun diversiteitsbeleid. Bij overtreden van normen volgt een (financiële) sanctie;
- diversiteitbudgettering wordt ingevoerd bij (grote) uitvoeringsprogramma's zoals de Structuurfondsen en het ESF.

3. Bedrijven stimuleren om goed beleid te voeren

Om diversiteit in bedrijven te laten slagen zal de uiteindelijke verandering op de werkvloer moeten plaatsvinden, waarbij het management het goede voorbeeld moet geven en daadkrachtig moet optreden tegen discriminatie. Wij willen en kunnen dat niet van bovenaf opleggen. Maar we willen wel het bewustzijn verhogen en stimuleren tot meer inspanning. Daarom stellen we voor dat bedrijven in eerste instantie op vrijwillige basis, maar als dat niet voldoende oplevert bij wet verplicht in hun jaarverslag een passage opnemen waarin ze aangeven wat ze gedaan hebben om diversiteit in hun bedrijf te vergroten, en met welke resultaten.

Ook in sectorverband kunnen werkgevers hun verantwoordelijkheid nemen. Het vaststellen van een gezamenlijke gedragscode kan bijdragen aan het voorkomen en bestrijden van discriminatie. Met hulp van geld van het EQUAL-programma van de Europese Unie, dat zich inzet voor nieuwe creatieve initiatieven, is daartoe ook al een methode ontwikkeld: Companies Care.³⁸ Deze zou veel meer gepromoot moeten worden. Werkgevers en werknemers hebben in de Stichting van de Arbeid aanbevelingen geformuleerd over samenwerken op de vloer. Dat is mooi, maar nog niet genoeg. Wij dagen sociale partners en regering uit in gezamenlijk overleg concrete, praktische invulling te geven aan deze code. Bovendien gaan deze aanbevelingen alleen over het 'samen werken' met etnische minderheden, in plaats van het 'samen werken' met alle soorten en maten mensen.

Op ondernemersniveau zou meer gedaan kunnen worden aan bevorderen van diversiteit en serieus nemen van klachten. De Ondernemingsraad kan daarbij een belangrijke rol vervullen. Daarom is het belangrijk dat er gerichte cursussen voor OR-leden komen. De door het Ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid ontwikkelde 'scholingsmand' voor OR-leden rond diversiteitsbeleid en de implementatie van artikel 13 van het EG verdrag zou veel beter 'in de markt' moeten worden gezet. Ook moeten er afspraken tussen de sociale partners komen waarin vastgelegd wordt hoe non-discriminatie en diversiteitsafspraken opgenomen kunnen worden in de CAO's. Voor bedrijven is een goed diversiteitsbeleid een goede reclame. Dit kan gestimuleerd worden door het (laten) maken van een top 100 van bedrijven die excellent presteren op het terrein van diversiteit. Een onafhankelijke commissie stelt de lijst samen. Voorbeelden als het 'Women in Blue' netwerk bij IBM kunnen daarin worden opgenomen. De uitwisseling van goede voorbeelden op EU en Nederlands niveau kan daarbij helpen.

IBM: BREED DIVERSITEITSBELEID MET VROUWENNETWERK

IBM is in 1995 in Nederland begonnen met het actief bevorderen van een breed diversiteitsbeleid. Zo is in 2003 in dat kader bijvoorbeeld het netwerk 'women in blue' opgericht, en is een cultuurdiagnose uitgevoerd door Opportunity in Bedrijf. Inmiddels schuift het vrouwen-netwerk elke zes weken standaard aan bij de vergaderingen van het management team om de targets en resultaten van het diversiteitsbeleid te bespreken. Daartoe is uiteraard de

³⁸ Zie <http://www.companiesscare.nl>

steun van de directie nodig. Maar het resultaat mag er zijn: in Nederland telt IBM 17% vrouwelijke managers, een resultaat dat – zeker voor een technisch bedrijf – uitsteekt boven andere bedrijven. Wereldwijd heeft IBM inmiddels een diversiteit afdeling van meer dan 250 medewerkers.

Daartoe is een goed functionerend netwerk van bedrijven en (koopel-)organisaties nodig en moet de overheid strategische allianties aangaan met het bedrijfsleven.

De PvdA wil dat:

- bedrijven in hun jaarverslagen opnemen wat ze gedaan hebben om diversiteit binnen hun bedrijf te bevorderen, en welke resultaten dat heeft opgeleverd;
- de overheid bevordert dat in sectorverband gedragscodes worden opgesteld over bestrijden van discriminatie en bevorderen van diversiteit;
- er gerichte cursussen over diversiteit voor Ondernemingsraden worden ontwikkeld en de scholingsmand van SZW ruimere bekendheid krijgt;
- er een top 100 komt van bedrijven die excellent presteren op het terrein van diversiteit; eventueel op basis van het bestaand particulier initiatief van de Diversiteit Top 50.³⁹
- de overheid de uitwisseling van goede voorbeelden op EU, Nederlands en lokaal niveau stimuleert.

4. Gezamenlijk 'commitment' van overheid en werkgevers

Ondanks algemene maatregelen is er soms extra initiatief nodig om kwetsbare groepen een plek op de arbeidsmarkt te geven. Daarbij is het van belang dat verschillende partijen de handen ineen slaan en het aandurven ambitieus te zijn. Met die benadering is eind jaren negentig succesvol beleid gevoerd, toen door een convenant van de ministers Van Boxtel en Vermeend (resp. grotestedenbeleid en sociale zaken) met het MKB meer dan 50.000 allochtonen aan het werk zijn geholpen. Dat convenant is daarna stopgezet. Onder druk van de Kamer was de vorige regering een klein offensief voor hoger opgeleide vluchtelingen gestart, maar meer ambitie is op zijn plaats. Belangrijk daarbij is dat de regering zich durft te committeren aan concrete doelstellingen, en werkgevers verleidt om – al dan niet met financiële bonussen – hieraan mee te werken. Zo wordt het PvdA-voorstel om een no-risk

polis in te voeren voor werkgevers die jongeren zonder startkwalificatie in dienst nemen, thans ingevoerd. Dergelijke no-risk polissen en premieverlagingen kunnen ook helpen om de kansen op werk voor ouderen en arbeidsgehandicapten te bevorderen.

De PvdA wil dat de overheid zo veel mogelijk samenwerkt met 'voortrekkers' – bedrijven dus die voorbeeldig bezig zijn. Zij krijgen een actieve rol toebedeeld in het stimuleren van andere bedrijven om diversiteitsbeleid te voeren en bij het breder bekend maken van goede voorbeelden. Met het bedrijfsleven en binnen de overheid moeten targets worden afgesproken. Daarbij moet het niet alleen om kwantiteit, maar ook om kwaliteit gaan om te voorkomen dat alleen bepaalde groepen verbetering ervaren. In de Europese Werkgelegenheidsstrategie moet centraal een onderdeel over diversiteit worden opgenomen. Hiermee krijgt dit onderwerp een prominentere plek binnen het arbeidsmarktbeleid als geheel.

De PvdA wil dat:

- overheid en werkgevers convenanten ontwikkelen met concrete ambities voor kwetsbare groepen;
- werkgevers ondersteund worden door premieverlaging en no-risk polissen in te voeren bij het in dienst nemen van o.a. ouderen en arbeidsgehandicapten;
- diversiteitargets worden afgesproken binnen de overheid en met het bedrijfsleven;
- in de Europese Werkgelegenheidsstrategie diversiteitsbeleid een centrale rol krijgt.

5. Kennisverbetering

Om bewustwording te verbeteren en goede initiatieven te ondersteunen is het van groot belang dat er goede informatie voorhanden is. Vaak ontbreekt dat en zijn er helemaal geen gegevens beschikbaar over de samenstelling van het werknemersbestand en de effecten van het gevoerde beleid. Dit geldt zeker voor Europees verband, maar ook op nationaal niveau is meer onderzoek nodig. Een positief effect van de wet Samen was dat in ieder geval in beeld werd gebracht wat de samenstelling van het werknemersbestand was, hoewel er niet duidelijk uit werd wat bedrijven daadwerkelijk geïnvesteerd hadden om tot verandering te komen. Door regelmatig het effect van diversiteitmaatregelen te meten wordt duidelijk of er vooruitgang, stagnatie of juist achteruitgang is geboekt. Dat geldt niet alleen voor Nederlandse bedrijven en de overheid, maar geldt zeker ook voor Europees niveau,

waar 'facts and figures' erg belangrijk zijn om lidstaten met elkaar te vergelijken. De PvdA wil dat op Europees niveau beter in kaart wordt gebracht wat er op diversiteitsbeleid gebeurt, hoe landen van elkaar kunnen leren en op welke wijze Europese richtlijnen worden omgezet op nationaal niveau. Ook moet het effect van nieuw beleid in Nederland en de EU worden getoetst in een effectrapportage diversiteit. In Engeland geldt al enige tijd met succes een verplichte screening van nieuwe wetgeving op mogelijk negatieve effecten voor vrouwen.

De PvdA wil dat:

- nieuwe wetgeving wordt getoetst op gevolgen voor diversiteit;
- op Europees niveau meer aandacht komt voor uitwisseling van nationale ervaringen en het vergelijkbaar maken van nationale gegevens;
- er onderzoek komt naar de kosten van discriminatie voor de samenleving.

6. (Europese) regels stroomlijnen

Er zijn veel zaken rond arbeid en diversiteit goed geregeld in ons land. Gehandicapten hebben recht op een aangepaste werkplek, mensen die zich seksueel geïntimideerd voelen kunnen naar een vertrouwenspersoon stappen. Binnen Europa zijn fondsen zoals EQUAL om diversiteit te bevorderen. Regelingen waar we trots op mogen zijn. Maar tegelijkertijd zijn er wel heel veel regels die gepaard gaan met veel rompslomp. De aanpassing van de werkplek voor gehandicapten trekt onder de huidige regelgeving een zware wissel op geduld en papier van de aanvrager. Een ander voorbeeld is het Europees Sociaal Fonds. Het geld hiervan kan door een veelheid van regels en richtlijnen vooral in kleine organisaties te weinig worden ingezet voor de bevordering van diversiteit. Bedrijven en instanties ondervinden bij het creëren van stageplekken en leerbanen hinder van een te grote regeldruk. Een kleine ondernemer is wel twee dagen kwijt om alle formulieren in te vullen om geaccepteerd te worden als leer-werk bedrijf. Geld is dan niet het probleem, wel de regels eromheen.

Nieuwe of veranderde regels moeten op hun uitvoerbaarheid getoetst worden, dit geldt uiteraard voor zowel nationale als Europese regelgeving. De (Europese) uitvoeringsprogramma's voor werkgelegenheid moeten effectiever gebruikt kunnen worden voor de bestrijding van discriminatie. Ook moet de link tussen werkgelegenheidsprogramma's en sociale uitvoeringsprogramma's gelegd worden, om alle vormen

van discriminatie tegen te gaan. Een aantal landen heeft de bestaande EU richtlijnen nog steeds niet omgezet in nationale wetgeving. De EU heeft een aantal van de 'oude' lidstaten hiervoor aangeklaagd, o.a. Duitsland en Finland. De volgende stap is om dat ook met de nieuwe lidstaten die de regelgeving niet voldoende hebben geïmplementeerd, te doen.

Ook bij de implementatie moet de EU een actievere rol gaan spelen, en bijvoorbeeld het netwerk van Commissies Gelijke Behandeling verstevigen. Bij actieprogramma's als 'Stop Discrimination' en het Europees Jaar van Gelijke Kansen 2007 moet niet alleen meer geld ter beschikking komen, het budget moet ook veel toegankelijker worden voor kleine initiatieven.

De Europese Commissie moet erop toezien dat de gelijke kansen van werknemers niet alleen op papier staan, maar ook werkelijk benut kunnen worden. Nu is het bijvoorbeeld nog vaak ingewikkeld of onmogelijk als een Nederlandse homo met zijn echtgenoot naar een ander EU-land wil verhuizen. Zij kunnen dan stuiten op problemen met verblijfsvergunningen als het huwelijk wettelijk niet wordt erkend. Maar ook pensioenen en andere werkgerelateerde fiscale regelingen zouden in EU verband stringenter op diversiteitsaspecten en gelijke behandeling getoetst moeten worden.

De PvdA wil dat:

- (Europese) subsidieregelingen voor het creëren van werk flexibel en meer resultaatgericht worden; daarbij moet ook de cofinancieringseis worden herzien;
- het sociaal verantwoord aanbesteden binnen en door Europa minder ingewikkeld wordt gemaakt.

7. Integrale aanpak – geen hiërarchie in non-discriminatiegronden

Goed diversiteitsbeleid is zoveel mogelijk integraal beleid. Beleid dat alleen gericht is op één of twee groepen is veel minder effectief dan brede aandacht voor allerlei vormen van diversiteit. Het is dus niet genoeg om alleen maar naar 'vrouwen' of alleen maar naar 'allochtonen' te kijken. Een mens heeft vele kanten. De leidraad voor de PvdA luidt: algemeen waar het kan, specifiek waar het moet. Doelgroepenbeleid gaat voorbij aan het feit dat er allochtone vrouwen én allochtone mannen zijn, of dat gehandicapten homo kunnen zijn en homo's gehandicapt. Maar veel belangrijker nog is dat verschillende vormen van discriminatie aan elkaar gerelateerd zijn. Voor een individu maakt het niet uit op welke grond hij of zij gediscrimineerd wordt. De persoon

in kwestie voelt zich respectloos behandeld. En een school die discriminatie van homo's aanpakt wordt door alle werknemers en scholieren als prettiger ervaren. Dit omdat er in zo'n omgeving meer mét elkaar gepraat wordt in plaats van óver elkaar. Het meest succesvol zijn bedrijven die een breed en integraal diversiteitsbeleid ontwikkelen.

Laat het duidelijk zijn: ook tussen gediscrimineerde groepen onderling bestaan nog veel vooroordelen. Het uitgangspunt moet worden dat diversiteit veel meer is dan een combinatie van groepen of non-discriminatiegronden. Een nieuwe 'verzuiling' van gemarginaliseerde groepen werkt contraproductief. Een goede samenwerking met betrokken organisaties is daarentegen essentieel. Dat moet ook in het beleid vertaald worden. In Europees verband is het nu nog zo dat de ene non-discriminatie grond – namelijk sekse en ras/ethniciteit – zwaarder wordt gewogen, beter wordt beschermd, dan een andere – bijvoorbeeld seksuele oriëntatie, leeftijd of handicap. In de Nederlandse Grondwet worden thans sommige non-discriminatiegronden wél met naam en toenaam genoemd (zoals sekse en ethniciteit), maar anderen niet (zoals handicap, leeftijd en seksuele voorkeur). Dat is onwenselijk. De huidige beperking van de Europese antidiscriminatie richtlijn tot een aantal gronden is niet logisch. Discriminatie blijft helaas niet beperkt tot werk alleen, maar uit zich ook op het gebied van goederen, diensten, onderwijs, etc. Dat maakt het voor de burger ook erg ondoorzichtig: wat is wanneer nu wel of niet verboden?

De PvdA wil dat:

- het antidiscriminatie artikel in de Nederlandse Grondwet wordt uitgebreid naar alle non-discriminatiegronden;
- in het Europese beleid alle non-discriminatiegronden gelijkwaardig zijn. Voorkomen moet worden dat de ene grond door de rechter – en de maatschappij – erger wordt gevonden dan de andere;
- de Europese antidiscriminatie richtlijn voor de arbeidsmarkt (de zogenaamde 'kaderrichtlijn') wordt omgevormd naar een brede richtlijn voor alle non-discriminatiegronden op alle terreinen waarop de EU bevoegd is;
- de Europese Commissie met een visie komt op de toekomst van gehandicapten, ouderen, homoseksuelen en allochtonen (op de arbeidsmarkt), analoog aan de recente Roadmap to Gender Equality.

Verantwoording

Het initiatief voor het diversiteitproject is genomen door Emine Bozkurt (Europees Parlement) en Jet Bussemaker (Tweede Kamer). Door middel van expertmeetings hebben zij de ervaringen geïnventariseerd van groeperingen die op de arbeidsmarkt moeilijkheden ondervinden. Met deskundigen op het gebied van gehandicapten/chronisch zieken; jongeren/ouderen; allochtonen, vrouwen en homoseksuelen/transgender bespraken we de problemen en inventariseerden aansprekende voorbeelden die tot verandering kunnen leiden in de aanpak van discriminatie op de arbeidsmarkt. Daarbij waren belangenorganisaties aanwezig, maar ook vakbonden en werkgevers(organisaties), de Commissie Gelijke Behandeling en PvdA politici uit alle bestuurslagen. Op basis van die bijeenkomsten is deze brochure gemaakt. We danken iedereen zeer hartelijk die aan deze bijeenkomsten heeft meegedaan.

Auteurs

Deze brochure is een samenwerking van PvdA politici op drie niveaus: Europees, landelijk en lokaal.

- **Emine Bozkurt** zet zich in het Europees Parlement als woordvoerder Sociale Zaken en Werkgelegenheid in voor gelijke rechten van alle mensen. Aandacht hiervoor heeft zij bijvoorbeeld ingebracht in de discussies rond de Europese Sociale Agenda, de Europese Richtsnoeren voor Werkgelegenheid, het agentschap voor grondrechten en de discussie rond legale en illegale immigratie. Zij is rapporteur voor sociale zekerheid met betrekking tot mobiliteit van werknemers.
- **Jet Bussemaker** is lid van de Tweede Kamer en woordvoerder Sociale Zaken en Werkgelegenheid. Zij zet zich al jaren in voor emancipatievraagstukken en heeft in de Kamer onder andere aandacht gevraagd voor bestrijden van jeugdwerkloosheid (en werkloosheid onder allochtonen), betere perspectieven op werk voor arbeidsgehandicapten en ouderen, en bestrijden van ongelijke beloning tussen mannen en vrouwen.

Dankwoord

Lokale PvdA'ers hebben voorbeeldprojecten ingebracht en hebben meegewerkt aan de totstandkoming van de aanbevelingen in deze brochure. Verschillende inspirerende voorbeelden die zij uit de praktijk hebben aangeleverd staan verspreid in deze brochure. In alfabetische volgorde zijn dat:

Ahmed Aboutaleb en Lodewijk Asscher (wethouders Amsterdam), Rinda den Besten (wethouder Utrecht), Gerard Boekhoff (wethouder Bussum), Jelle Houtsma (stadsdeelraad Amsterdam-Centrum), Hans Luiten (wethouder Zaanstad), Tineke Netelenbos (burgemeester Oud-Beijerland), Henk Schipper (wethouder Harderwijk), Hans Spigt (wethouder Dordrecht), Femke Stolker (fractievoorzitter Delft), Frank Weijnen (lid provinciale staten Overijssel).

Vanuit de Eerste en Tweede Kamer hebben aan dit project meegewerkt: Marjo van Dijken, Trude Maas, Peter Meijer, Hannie Stuurman, Ing Yoe Tan, Anja Timmer, Gerdi Verbeet en Mies Westerveld. Vanuit het partijbestuur van de PvdA zijn Saskia Duives en Marije Laffeber betrokken geweest bij dit project.

Verder willen we alle deelnemers aan de expert meetings bedanken voor de vruchtbare inbreng en de openheid in de gesprekken:

Janina Arsenjeva (European Disability Forum), Pierre Baussand (Social Platform), Jetty Becking (FNV), Paulien Benschop (LKG Travestie & Transseksualiteit), Leontine Bijleveld (FNV), Anton Blokland (CNV Jongeren), Veronique Bouree (IBM), Rachel Buchanan (AGE), Mieke van der Burg (Commissie Gelijke Behandeling), Mavis Carrilho (i-nova / zwarte zakenvrouw van het jaar 2005), Alex Geert Castermans (Commissie Gelijke Behandeling), Maxime Cerutti (European Youth Forum), Frank van Dalen (COC Nederland), Peter Dankmeijer (Empowerment Lifestyle Services), Guusje Dolsma (VNO-NCW), Kristel van Doornen (Commissie Gelijke Behandeling), Hayat Essakkati (Nationale Jeugdraad), Hubert Fermina (LBR), Daniel Garcia Soto (FNV), Wouter van Ginkel (Commissie het Werkend Perspectief), Cécile Gréboval (European Women's Lobby), Rutger Groot Wassink (FNV), Kees Hoogendijk (MKB-Nederland), Jorina Horzelenberg (COC Nederland), Chris Huinder (FORUM), Fatos, Ipek-Demir (E-Quality), Jannie Komduur (Breed Platform Verzekerden en Werk), Marianne Kroes (CG-Raad), Hannie van Leeuwen (Regiegroep Grijs Werk), Willem Lely (Connexxion), Anouk Mulder (Expertisecentrum Leef tijd), Machel Nuyten (VNO-NCW), Evelyne Paradis (ILGA-Europe), David Pollard (GALA – ING Bank), Radj Ramcharan (FORUM), Björn van Roozendaal (IGLYO), Joop Schippers (Universiteit Utrecht), Judith Schuyf (Kenniscentrum Lesbisch en Homo Emancipatiebeleid), Joke Swiebel (voormalig lid Europees Parlement), Ad van Tilburg (Leads on Demand), Paul Vennix (Rutgers-Nisso Groep), Anna Visser (European Network Against Racism – ENAR), Mei Li Vos (Alternatief Voor Vakbond), Kees Waaldijk (Universiteit Leiden), Henk van der Waart (Werkzaam bij de Regiopolitie Utrecht), Jantina Woudstra (IBM) en Raymond Zuidwijk (Kroon op 't Werk, Tap Taxi).

Onze bijzondere dank gaat uit naar Willemien Ruygrok (E-Quality).

Medewerkers

Tot slot danken we Justus Eisfeld die dit project inhoudelijk en organisatorisch begeleid heeft, Gert van Wijland voor het (mede) schrijven van deze brochure, en Robert Tans en Carolien de Heer voor hun inhoudelijke inbreng.

Wilt u meer exemplaren van deze brochure ontvangen, stuur dan een e-mail naar pesdelegatie@pvda.nl of bel 020 55 12 204.

Wilt u meer informatie over de Nederlandse delegatie van de sociaal-democratische fractie in het Europees Parlement, kijk dan op onze website: www.pesdelegatie.nl.

Wilt u meer informatie over de PvdA in de Tweede Kamer, neem dan contact op met pvda_voorlichting@tweedekamer.nl.

www.socialistgroup.eu
www.socialistgroup.mobi