

Aan de commissie Sociaal

Geachte commissieleden,

Tijdens de commissie WIISA van 8 december jl. heb ik u toegezegd de extra aanpak van arbeidsmarktdiscriminatie uit te werken (zie 21bb15773). Daar leest u meer over in deze brief.

Intensivering aanpak(?) arbeidsmarktdiscriminatie

Onze brede aanpak van discriminatie is onderdeel van het actieprogramma *Relax. Dit is Rotterdam* en het intensiveringsplan *Rotterdam tegen Racisme*. Andere elementen zijn bijvoorbeeld het netwerk van werkgevers genaamd 010inclusief, de inzet van de organisatie Diversiteit in Bedrijf voor werving en het opstellen van bedrijfsplannen hiervoor en de inclusiviteitsprijs.

Ik heb afgelopen december aangekondigd de inzet op een aantal terreinen te zullen intensiveren, waaronder mystery guest onderzoek op de arbeidsmarkt (21bb14816). Die behoefte werd ook in uw commissie uitgesproken. De toezegging om de extra aanpak arbeidsmarktdiscriminatie uit te werken (21bb15773) komt hieruit voort. Inmiddels zijn er concrete stappen gemaakt om hier invulling aan te geven, daarover leest u hieronder

Gelijke kansen op de arbeidsmarkt

Een eerlijke arbeidsmarkt is een arbeidsmarkt met gelijke kansen voor iedereen. Ongeacht geaardheid, religie, etniciteit, leeftijd etc. Discriminatie, waar of van wie dan ook, is bij wet verboden en onacceptabel. In Rotterdam is dan ook geen plek voor discriminerend gedrag.

Op de arbeidsmarkt moet het gaan om wat je kan, met waardering voor wie je bent. Talent, competenties en andere objectieve criteria horen voorop te staan in werving- en selectie. Maar soms is keihard werken, voldoen aan de eisen en een relevant netwerk hebben niet genoeg. De realiteit is helaas weerbarstig. In de jaarlijkse Discriminatiemonitor (21bb8275)¹ gaan bijvoorbeeld relatief veel meldingen over discriminatie op de arbeidsmarkt (in 2020: 44 van de 240 voorvallen in Rotterdam en 77 van de 674 meldingen). Al jaren komt het terrein *arbeid* (veruit) het vaakst voor in de registratiecijfers. Meer dan de helft van deze meldingen gaat over arbeidsdiscriminatie op grond van *herkomst/huidskleur*.

¹ Discriminatiecijfers van de meldpunten + politie + College voor de Rechten van de Mens.



De overige meldingen op dit terrein hebben betrekking op de discriminatiegronden *geslacht*, *leeftijd*, *handicap* en *godsdienst*.

Stagemarktdiscriminatie

Ook op de stagemarkt komt kansenongelijkheid voor. Uit onderzoek² blijkt dat bijna 70% van de mbo-studenten met een Nederlandse achtergrond na één keer solliciteren een stageplek vindt, bij mbo-studenten met een migratieachtergrond is dat echter bijna 50%. 24% hiervan moet vaker dan vier keer solliciteren om een stageplek te vinden, 8,5% zelfs vaker dan tien keer. Voor leerlingen met een Nederlandse achtergrond zijn deze percentages respectievelijk 11% en 3%.

Een recente studie in Utrecht³ toont ook aan dat stagediscriminatie voorkomt en geeft inzicht in de gevolgen voor studenten die hiermee te maken hebben. Een kwart van de ondervraagde studenten gaf aan discriminatie te ervaren bij een zoektocht naar, of tijdens een stage. Dit leidde tot studievertraging, gevoelens van eenzaamheid en onveiligheid. Ook had dit invloed op hun toekomstbeeld: ze hebben minder vertrouwen om een passende baan te vinden. Stagediscriminatie is een groot onrecht voor studenten die aan de start staan van hun loopbaan en geconfronteerd worden met uitsluiting. Met negatieve gevolgen voor hun zelfbeeld, verloop van hun opleiding (behalen van een eventuele startkwalificatie) en talentontwikkeling.

Extra praktijktesten in Rotterdam

Rotterdam gaat extra onderzoek doen naar stagediscriminatie in het mbo, door middel van praktijktesten. Op de arbeidsmarkt is meerdere malen aangetoond hoe groot het probleem van arbeidsmarktdiscriminatie is, in welke sectoren dit speelt en welke groepen hier het meeste last van hebben. Op de Rotterdamse stagemarkt is dit minder goed in kaart gebracht en dus is de relevantie en impact van de inzet van mystery guest onderzoek groter. Het ontbreken van kennis over de omvang van discriminatie kan er namelijk toe leiden dat er een verminderd of geen gevoel van urgentie is bij verschillende betrokkenen om actief stagediscriminatie tegen te gaan en te voorkomen.

De opzet is dat met twee of meerdere quasi-identieke profielen vergelijkbare cv's en motivaties worden opgestuurd naar een stagebedrijf, waarna wordt bepaald of de kandidaten met een bepaald kenmerk (de te onderzoeken discriminatiegrond, bv. gender, religie of etniciteit) significant minder vaak worden uitgenodigd. We onderzoeken in welke mate werving en selectieprocedures leiden tot andere uitkomsten en kunnen daarbij ook iets zeggen over de sectoren waarin het voorkomt. Praktijktesten hebben -naast een afschrikkende- ook een agenderende werking voor betrokken bedrijven om actief stappen te nemen in de aanpak van stagediscriminatie. Daarnaast krijgen we hiermee waardevolle inzicht in de aard en omvang van stagediscriminatie.

Nieuw aan dit onderzoek is:

1. Het richt zich op de bedrijven zelf. Meestal wordt bij stagemarktdiscriminatie gekeken naar de scholen en leerlingen die het overkomt, maar feitelijk vindt de discriminatie plaats bij de werkgevers.
2. We zijn met het onderzoeksbureau in gesprek om te bezien of we vervolgens onderscheid kunnen maken tussen bedrijven met en bedrijven zonder een

² [Gelijke kansen mbo en stagediscriminatie \(canonberoepsonderwijs.nl\)](https://www.canonberoepsonderwijs.nl)

³ [220330 Ongelijke kansen op de stagemarkt-WEB.pdf \(verwey-jonker.nl\)](#)



specifieke aanpak voor diversiteit en inclusie, om te zien of de uitkomsten daar ook verschillen

3. We volgen de praktijktesten op met gesprekken met bedrijven/ondernemers die negatief uit de test komen. Enerzijds om het effect van bewustwording te vergroten en anderzijds om bedrijven hiermee direct aan te spreken of te waarschuwen. Momenteel wordt onder regie van het ministerie van BZK verkend hoe dit soort gesprekken structureel vorm te geven (ook op de woningmarkt) en bij wie deze taak belegd moet worden (bv. de antidiscriminatievoorzieningen). Naar verwachting volgen de bevindingen hieruit nog voor deze zomer.

Planning

Onderzoeksinstituut Verwey Jonker gaat het onderzoek uitvoeren. Zij hebben jarenlange ervaring met het doen van mystery guest onderzoek naar discriminatie. De verwachting is dat ongeveer 300 tot 500 organisaties/aanbieders benaderd zullen worden, afhankelijk van het aantal beschikbare vacatures of advertenties. Het onderzoek zal in april starten en duurt ca. 7 maanden. U wordt na afronding geïnformeerd over de uitkomsten en vervolgstappen.

Financiële consequenties

De kosten van het onderzoek vallen binnen de bestaande begroting van het actieplan Relax. Dit is Rotterdam.

Tot slot

Praktijktesten zijn een belangrijk middel om bewustwording en urgentie te creëren. Daar waar discriminatie (bewust of onbewust) voorkomt, kijken we niet weg, maar stellen we een duidelijke norm en veroordelen we dit. Bedrijven en organisaties kunnen het onderzoek aangrijpen om de eigen cultuur en bedrijfsprocessen onder de loep te nemen. De uitkomsten zijn dan het begin voor een gesprek over verbetering en oplossingen om uitsluiting actief te voorkomen en te bestrijden. De gemeente biedt hierin een faciliterende en ondersteunende rol.

Ik vertrouw erop u hiermee voldoende te hebben geïnformeerd en stel voor toezegging 21bb15773 als afgedaan te beschouwen.

Met vriendelijke groet,

drs. V. Karremans
Wethouder Handhaving, Buitenruimte, Integratie en Samenleven