

## **Recht van Initiatief**

Per email aan de voorzitter via de Statengriffier:  
mevrouw drs. K. Bolt: [statengriffie@noord-holland.nl](mailto:statengriffie@noord-holland.nl)

Per post  
Aan de voorzitter van Provinciale staten van Noord-Holland  
Via Statengriffier mw. drs. K. Bolt  
Postbus 123  
2000 MD Haarlem

Datum: 2 juli 2021

Onderwerp: Initiatiefvoorstel ex artikel 44 RvO, inzake Werkplan Arbeidsmarktdiscriminatie  
Indiener Statenlid Süleyman Koyuncu  
fractie DENK

Geachte voorzitter,

Hierbij dien ik op grond van artikel 42 van het Reglement van Orde voor de vergaderingen en werkzaamheden van Provinciale Staten en Statencommissies van Noord-Holland 2015, een initiatiefvoorstel in betreffende Werkplan Arbeidsmarktdiscriminatie.

Samenvatting voorstel in enkele zinnen:

Een werkplan opnemen in het beleid van Noord-Holland ter voorkoming en bestrijding arbeidsmarktdiscriminatie.

### **Inleiding/ bestuurlijke achtergrond**

De coronacrisis heeft bestaande problemen blootgelegd, zo niet verergerd. Ook als het gaat om arbeidsmarktdiscriminatie. Hoewel we in de afgelopen jaren zagen dat dit probleem steeds hoger op de politieke agenda is komen te staan, constateert de DENK-fractie dat extra maatregelen jammer genoeg nog steeds noodzakelijk zijn. Er is bijvoorbeeld door de provincie nog geen specifieke aanpak ontwikkeld om arbeidsmarktdiscriminatie tegen te gaan.

De huidige maatregelen zijn vooral gericht op het vergroten van diversiteit. Zo streeft provincie Noord-Holland ernaar om het personeelsbestand binnen de overheid zo divers mogelijk te krijgen, zodat deze meer representatief is voor de samenleving. Bij het traineeprogramma van de provincie wordt ervoor gezorgd dat tenminste 20 procent van de trainees een multiculturele achtergrond heeft. Verder richt de provincie zich op het vergroten van de bewustwording via kennissessies en actieve interne communicatie, zodat iedereen bij de organisatie zich erkend en gezien voelt. De provincie ondersteunt sinds 2020 het Charter Diversiteit dat gericht is op het stimuleren van diversiteit en inclusie en tevens samenwerkingen vormt met verschillende netwerken voor het uitwisselen van kennis en ervaringen.<sup>1</sup> Echter wordt de aanpak van arbeidsmarktdiscriminatie slechts zijdelings benoemd in onder andere het Coalitieakkoord 'Duurzaam Doorpakken 2019-2023', maar wordt niet verder geconcretiseerd in plannen<sup>2</sup>. Dit geldt ook voor de Kadernota 2020, waarin het belang van diversiteit weliswaar wordt benoemd,

---

<sup>1</sup> <https://www.binnenlandsbestuur.nl/ambtenaar-en-carriere/nieuws/noord-holland-aan-de-slag-met-diversiteit.14718475.lynkx>

<sup>2</sup> <https://www.binnenlandsbestuur.nl/ambtenaar-en-carriere/nieuws/noord-holland-aan-de-slag-met-diversiteit.14718475.lynkx>

maar ontbreekt hoe dit exact kan worden gehandhaafd<sup>3</sup>. Evenmin wordt duidelijk gemaakt in hoeverre deze plannen kunnen worden gemonitord met onderbouwende cijfers en evaluaties. Daarnaast is slechts het ondertekenen van het Charter Diversiteit, voor wat betreft de DENK-fractie, niet voldoende: hierin wordt namelijk geen concrete aanpak omschreven, wordt er geen bindend beleid met bepaalde doelstellingen aan gekoppeld en is zonder verder uitgewerkt beleid hierop te vrijblijvend. Volgens het Charter zou zes maanden na ondertekening een Plan van Aanpak ingediend moeten worden, waarna geanonimiseerd gerapporteerd kan worden, maar van dit plan is nog altijd niets bekend<sup>4</sup>.

Het vigerend beleid bevat dus nog geen (concrete) maatregelen om arbeidsmarktdiscriminatie te voorkomen én te bestrijden. Dit, terwijl de roep voor concreet en controlebaar beleid hierop sterk is toegenomen en verscheidene overheden steeds strengere maatregelen hebben genomen. Zo heeft de Vereniging van Nederlandse Gemeenten (VNG) een handreiking laten opstellen die een eerste aanzet doet voor alle gemeenten in het land om een verdere aanpak voor inclusie op de arbeidsmarkt te ontwikkelen. Hierin worden mogelijke handelingsperspectieven aangereikt die overheden vervolgens meer op maat kunnen maken<sup>5</sup>. Ook Movisie, het landelijk kennisinstituut, heeft in opdracht van het Ministerie van Binnenlandse Zaken een handreiking ontwikkeld voor overheden. Hierin wordt een concreet stappenplan gepresenteerd dat handvatten biedt om antidiscriminatiebeleid te integreren in het eigen beleid en in de praktijk toe te passen<sup>6</sup>. Zo heeft de gemeente Amsterdam een 'Werkplan Aanpak Arbeidsmarktdiscriminatie 2019-2020' geïntroduceerd, dat gericht is op het voorkomen en bestrijden van arbeidsmarktdiscriminatie zowel binnen- als buiten de organisatie<sup>7</sup>. Met deze ontwikkelingen tegen de achtergrond dreigt de Provincie achterop te raken in de groeiende groep van overheidsorganen die concrete plannen van aanpak ontwikkelen tegen arbeidsmarktdiscriminatie.

Dat arbeidsmarktdiscriminatie bestaat en grote impact heeft, is een voldongen feit. Praktijktesten met fictieve sollicitanten tonen aan dat sollicitanten met een migratieachtergrond minder snel worden uitgenodigd voor een gesprek dan sollicitanten zonder migratieachtergrond, ook als beide groepen (bijna) identieke profielen hebben in hun cv en sollicitatiebrief. Volgens onderzoeker Lex Thijssen heeft men 40% minder kans om uitgenodigd te worden als je een migratieachtergrond hebt. Ook als een sollicitant extra vaardigheden en ervaring heeft, maar een migratieachtergrond heeft, wordt ook deze sollicitant in dezelfde mate gediscrimineerd als de migrante sollicitant die die ervaring en extra vaardigheden niet heeft. Praktijktesten laten zelfs zien dat sollicitanten van oorspronkelijke komaf met een strafblad een grotere kans heeft op een positieve reactie dan een sollicitant met een migratieachtergrond zonder strafblad.

Het belang om arbeidsmarktdiscriminatie aan te tonen en te bestrijden is door de coronacrisis alleen maar toegenomen. Uit onderzoek blijkt dat mensen met een migratieachtergrond het vaak moeilijk hebben op de arbeidsmarkt. En ook de cijfers van het CBS tonen aan dat mensen met een 'niet-westerse' achtergrond die participeren op de arbeidsmarkt, significant liggen lager dan die van de Nederlanders met een zogenoemde 'westerse' achtergrond<sup>8</sup>. Hier kan en dient de provincie meer tegen te doen; zowel binnen als buiten de eigen organisatie.

---

<sup>3</sup> [https://www.noord-holland.nl/Over\\_de\\_provincie/Organisatie/Deelnemingen/Beleidsdocumenten/Kadernota\\_Verbonden\\_partijen\\_2020](https://www.noord-holland.nl/Over_de_provincie/Organisatie/Deelnemingen/Beleidsdocumenten/Kadernota_Verbonden_partijen_2020), hoofdstuk 2 'Deelnemingen', p. 12-17.

<sup>4</sup> <https://diversiteitinbedrijf.nl/charter-diversiteit-wat-is-het/>

<sup>5</sup> [https://vng.nl/sites/default/files/2020-10/handreiking-op-weg-naar-een-discriminatievrije-arbeidsmarkt\\_20200930.pdf](https://vng.nl/sites/default/files/2020-10/handreiking-op-weg-naar-een-discriminatievrije-arbeidsmarkt_20200930.pdf)

<sup>6</sup> [https://vng.nl/sites/default/files/handreiking\\_antidiscriminatiebeleid.pdf](https://vng.nl/sites/default/files/handreiking_antidiscriminatiebeleid.pdf)

<sup>7</sup> <https://www.binnenlandsbestuur.nl/Uploads/2019/7/werkplan-aanpak-arbeidsmarktdiscriminatie-def-1.pdf>

<sup>8</sup> <https://arbeidsmarktinzicht.nl/arbeidsmarktdiscriminatie-een-hardnekkig-verschijnsel>

## Mogelijke oplossingen van het hierboven geschetste probleem

In het 'Werkplan Aanpak Arbeidsmarktdiscriminatie 2019-2020' van de gemeente van Amsterdam zien wij een goede aanpak die vertaald kan worden naar provinciaal niveau. Onderstaand vindt u een voorstel wat als basis kan dienen voor een werkplan voor de provincie Noord-Holland in de strijd tegen arbeidsmarktdiscriminatie<sup>9</sup>.

Het werkplan moet betrekking hebben op zowel de organisatie van de provincie als voor haar partners. Arbeidsmarktdiscriminatie is namelijk een gezamenlijke verantwoordelijkheid van de gehele provincie, haar gemeenten en bedrijven die binnen haar grenzen vallen. Hierin samen optrekken zorgt het beste voor het voorkomen en bestrijden van arbeidsmarktdiscriminatie. Ons voorstel is daarom het volgende:

### 1. *Pakket aan maatregelen*

- Het opstellen van een concreet diversiteit- en inclusiebeleid (waarin expliciet maatregelen ten behoeve van mensen van niet-witte afkomst, geslacht, opleidingsniveau, handicap, leeftijd en seksuele geaardheid worden benoemd) en deze communiceren voor en naar de interne organisatie met concrete streefcijfers;
- Een concrete formulering van aanpak van discriminatie op de arbeidsmarkt: zowel binnen de eigen organisatie als bij haar partners en ook als externe meetlat de checklist hanteren zoals die is opgesteld door de inspectie SZW (Ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid)<sup>10</sup>;
- Het invoeren van een interactieve privilege training voor alle medewerkers van de provincie.

### 2. *Provincie als normsteller*

Uit onderzoek van Movisie naar de aanpak van arbeidsmarktdiscriminatie is gebleken dat het stellen van een sterke sociale norm werkt. Deze norm zien mensen dan namelijk als 'normaal'. Het is gunstig om deze norm expliciet uit te dragen via onze reguliere communicatie en hier stevig op in te zetten, ofwel de incorporatie van: "in Noord-Holland tolereren wij geen arbeidsmarktdiscriminatie" in al onze communicatie<sup>11</sup>. Deze communicatiestrategie heeft als doel:

- Werkgevers en werknemers bewust te maken van de impact van onbewuste vooroordelen op de werkvloer en handelingsperspectief te bieden. Omstanders te betrekken: 'wat doe je als je collega's grapjes maken die kwetsend zijn?';
- Discriminatiesignalen pro-actiever en explicieter doorgegeven aan de inspectie SZW (Ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid). Dit moet een helder onderdeel worden van het protocol van HRM;
- De aangiftebereidheid en meldingsbereidheid van mogelijke discriminatiezaken te vergroten door een (langdurige) interne en externe campagne op te zetten;
- Het stellen van een sociale norm: als provincie dragen we helder en duidelijk uit wat de norm is. Een voorbeeld kan zijn een visuele uitdraging m.b.v. posters zoals Amsterdam dat doet: "Kom op Amsterdam" tot doel hebbend om gesprekken tussen medewerkers te initiëren.

<sup>9</sup> <https://www.binnenlandsbestuur.nl/Uploads/2019/7/werkplan-aanpak-arbeidsmarktdiscriminatie-def-1.pdf>

<sup>10</sup> <https://www.inspectieszw.nl/publicaties/publicaties/2019/09/30/checklist-arbeidsdiscriminatie>

<sup>11</sup> <https://www.binnenlandsbestuur.nl/Uploads/2019/7/werkplan-aanpak-arbeidsmarktdiscriminatie-def-1.pdf>, pagina 6-7.

### 3. Provincie als werkgever

De provincie Noord-Holland is als ondertekenaar van het Charter Diversiteit vóór een divers en inclusieve provincie. Echter dient de Provincie dit tevens binnen de organisatie zichtbaar uit te dragen door zelf een diverse verticale samenstelling aan personeel te hebben. Hiermee voelen de bewoners van Noord-Holland zich gerepresenteerd in de organisatie van Noord-Holland en wordt het ook makkelijker om talenten vanuit de gehele provincie te kunnen aantrekken. Verticale representatie is hierin zeer belangrijk om jezelf als divers en inclusief te kunnen presenteren.

Een divers personeelsbestand is slechts een kant van de opgave. De andere kant is evenzo belangrijk, zo niet belangrijker: de inclusieve werkcultuur. Het is namelijk niet alleen belangrijk om divers personeel te werven. We moeten ze ook kunnen behouden. Een cultuur waarin verscheidenheid wordt omarmd, unieke talenten worden benut, diversiteit als kwaliteit wordt gezien en verschillen tussen mensen als versterking van het collectieve perspectief en inzicht. Een werkomgeving die veilig en integer is en waar eenieder wordt gewaardeerd om wie die is en diens kwaliteiten. Of zoals het Werkplan van Amsterdam het samenvat: "talent als basis, diversiteit als kracht"<sup>12</sup>. De inclusie kan op meerdere manieren gestimuleerd worden door op de volgende acties in te zetten:

1. Het voeren van een inclusief en discriminatievrij recruitmentproces en (transparant) personeelsbeleid, waarbij toezicht wordt gehouden op gelijke kansen bij werving en selectie.
  - a. Hierbij kan inspiratie worden opgedaan van de 'checklist arbeidsmarktdiscriminatie' van de Inspectie Sociale Zaken<sup>13</sup>;
  - b. Ter aanvulling: transparantie te bieden over de gevolgde werkwijze in het recruitmentproces door aan sollicitanten en werknemers duidelijk te maken of de eigen regels en procedures op de juiste wijze zijn opgevolgd indien er een vermoeden van discriminatie is;
2. Het vergroten van de bewustwording rond diversiteit en inclusie (inzake arbeidsmarktdiscriminatie) waarbij het management hierop wordt getraind. Daarvoor:
  - a. Onderzoeken we de kosten en mogelijkheden voor privilege-trainingen voor personeel. Voor privilege-trainingen kan worden gedacht aan trainingen ter bewustwording van (on)bewuste vooroordelen. Het welbekende 'brown eyes blue eyes experiment' van de Amerikaanse lerares Jane Elliot<sup>14</sup> dat in Nederland door BNN geïntroduceerd werd als 'Het Grote Racisme Experiment' is daarvan een goed voorbeeld<sup>15</sup>;
  - b. Doen we onderzoek naar discriminatie binnen de organisatie;
  - c. Versterken we de meldingsbereidheid van de medewerkers als zij discriminatie ervaren en/of waarnemen.
3. Binnen de interne organisatie implementeren we 'inclusief werven en selecteren', waarbij vacatures voor midden- en hoger managementfuncties (zoals managers en bestuurders) wordt ingevuld met inclusieve werving en selectie.

<sup>12</sup> <https://www.binnenlandsbestuur.nl/Uploads/2019/7/werkplan-aanpak-arbeidsmarktdiscriminatie-def-1.pdf>, pagina 8.

<sup>13</sup> <https://www.inspectieszw.nl/publicaties/publicaties/2019/09/30/checklist-arbeidsdiscriminatie#:~:text=Discriminatie%20bij%20werving%20en%20selectie,u%20deze%20risico's%20kunt%20voorkomen.>

<sup>14</sup> <https://www.pbs.org/wgbh/frontline/article/introduction-2/>

<sup>15</sup> [https://www.npo3.nl/het-grote-racisme-experiment/POMS\\_S\\_BNN\\_425296](https://www.npo3.nl/het-grote-racisme-experiment/POMS_S_BNN_425296)

4. We monitoren en evalueren de inspanningen om discriminatie te voorkomen en te bestrijden. Dit doen we steekproefsgewijs door
  - a. Onafhankelijke mystery guests de werving en selectie te laten toetsen;
  - b. Onderzoek naar discriminatie in de interne organisatie laten uitvoeren en algoritmes in werving en selectie te laten onderzoeken en blijvend te monitoren;

#### 5. *Provincie en partners*

Ter aanvulling op bovengenoemde maatregelen kan de provincie ook het voorkomen en bestrijden van arbeidsmarktdiscriminatie aankaarten bij de bedrijven en instellingen waar zij mee samenwerkt. Met deze organisaties kan men van gedachten wisselen in hoeverre zij betrokken kunnen worden bij deze opgave, waarbij gezamenlijke oplossingen de voorkeur hebben zodat op wederzijdse ondersteuning op dit vlak kan worden gerekend. Het Charter Diversiteit zou besproken kunnen worden in overleggen met bedrijven en instellingen, waarbij zij van informatie hierover worden voorzien. De provincie kan aangeven om deze bedrijven en organisaties verder te ondersteunen bij vraagstukken over de aanpak van arbeidsmarktdiscriminatie en hoe deze te voorkomen. Een mogelijkheid is door een Servicedesk Diversiteit en Inclusie in het leven te roepen.

Om bovenstaande te stimuleren zouden enkele concrete middelen kunnen zijn:

- 'Naming and faming', door bijvoorbeeld bedrijven te belonen met een keurmerk "inclusieve organisatie voor bedrijven"
- Het faciliteren van ontmoetingen met potentiële werknemers die bijdragen aan een divers personeelsbestand (bekend maakt bemind)
- Een participatief traject gericht op bedrijfsleven: van onderop acties ontwikkelen met steun van de Provincie
- Het inrichten van een helpdesk voor (MKB-) bedrijven (bijvoorbeeld in de vorm van de hierboven genoemde Servicedesk)
- Het in zetten van Mystery Guests ('praktijktesters') op de mbo-stagemarkt en eventueel ook bij HBO en WO;
- Het aanpassen van de VOG-eisen om jongeren met een (licht) strafblad kansen te bieden.

#### 6. *Begroting*

Voor bovengenoemde maatregelen dient begroot te worden wat de kosten zijn via de inkoopafdeling van de provincie. De kosten die inzichtelijk gemaakt dienen te worden zijn:

- De algemene posten;
- Betreffende de Provincie als werkgever:
  - o onderzoek naar en training van personeel,
  - o investering in een inclusieve werving en selectie en
  - o de kosten van het monitoren en (regelmatige) evaluatie van het beleid;
- Betreffende de Provincie als normsteller:
  - o De kosten voor externe communicatie;
  - o de kosten voor de investering in het maken van plannen en monitoren voor en van de partnerorganisaties;
  - o het nieuwe raamcontract uitzendkrachten met onderdeel diversiteit en inclusie;
  - o Een onderzoek naar subsidievoorwaarden gericht op inclusieve organisatie;

- Belonen van bedrijven met een keurmerk inclusieve organisatie via inkoop- en subsidievoorwaarden;

### **Monitoring/evaluatie**

De provincie dient alle verzoeken bij te houden om deze jaarlijks te betrekken bij de evaluatie van haar beleid, deze bij te sturen en te verbeteren. De meetbaarheid wordt verder zeer bevorderd als de provincie twee keer per jaar onderzoek doet naar de beleving op de werkvloer en bij haar sollicitanten, waarbij de Provinciale Staten minstens twee keer per jaar over wordt geïnformeerd. Deze vinger aan de pols zorgt ervoor dat de problematiek rondom arbeidsmarktdiscriminatie in beeld blijft en er op tijd kan worden bijgeschaafd c.q. bijgestuurd in de aanpak waar nodig.

### **Ontwerp Statenbesluit**

Wij stellen Provinciale Staten daarom voor het volgende besluit te nemen:

Geduceerde Staten op te dragen een werkplan aanpak arbeidsmarktdiscriminatie te realiseren dat gericht is op het voorkomen en bestrijden van arbeidsmarktdiscriminatie geïnspireerd door de Amsterdamse aanpak.

Ondertekening,

De indiener ondertekent het initiatiefvoorstel.