



Ingediend per internetconsultatie.nl
Ministerie van Sociale zaken en Werkgelegenheid

Kampen, 4 november 2019

Betreft: reactie op het conceptwetsvoorstel toezicht discriminatievrije werving en selectie

Inleiding

Het statement van #welovesociety luidt als volgt: Samen werken aan een maatschappij waarin iedereen met respect en waardering met elkaar om gaat, dat wil jij toch ook? Intrinsieke motivatie is voor ons de basis voor gedragsverandering. #welovesociety is ervan overtuigd dat positief gedrag kan worden gestimuleerd door individuele bewustwording.

Uitgangspunt #welovesociety

Het conceptwetsvoorstel is ingegeven om te komen tot een arbeidsmarkt waarop iedereen met gelijke kansen kan participeren. #welovesociety onderschrijft dit en staat ook achter een arbeidsmarktdiscriminatievrije werving en selectie. Desondanks is #welovesociety van mening dat het conceptwetsvoorstel niet de manier is om dit te bewerkstelligen. Daardoor is #welovesociety kritisch over het conceptwetsvoorstel.

Selecteren met vooroordelen in de praktijk

#welovesociety biedt de training 'selecteren zonder vooroordelen' aan bij het bedrijfsleven en bij de overheid. Deze training is ontwikkeld door het College voor de Rechten van de Mens en is gericht op onze ingebouwde vooroordelen, op basis waarvan wij zo niet honderden snelle beslissingen over mensen maken. Meestal zijn deze vooroordelen onschuldig, maar soms kunnen onbewuste vooroordelen grote gevolgen hebben.

Ook ten aanzien van arbeidsmarktdiscriminatie merken wij dat dit met name gebeurt, doordat men niet in staat is zijn of haar eigen vooroordelen te herkennen dan wel niet of niet volledig bekend is met alle discriminatiegronden. Doordat de vooroordelen niet herkend worden dan wel de discriminatiegronden niet bekend zijn, kan men niet bewust op een correcte wijze handelen, doch is men onbewust onbekwaam. Door middel van de training trachten wij medewerkers binnen bedrijven of overheid hiervan bewust te maken, met als doel het voorkomen van discriminatie bij de werving en selectie en ten aanzien hiervan een bewust bekwaam handelen. Door onze ervaring met de praktijk zet #welovesociety haar vraagtekens bij het conceptwetsvoorstel.

Inhoudelijk t.a.v. het conceptwetsvoorstel

Het conceptwetsvoorstel is reactief. Er is in dat geval daadwerkelijk sprake is geweest van discriminatie en o.i. is ieder geval van discriminatie er een te veel. Verder wordt – in het geval dat er gediscrimineerd is – middels de openbaarmaking van inspectiegegevens en het opleggen van boetes gepoogd een discriminatievrije werving en selectie te creëren.

Advies

Het uitgangspunt dient te zijn dat discriminatie voorkomen wordt. Het conceptwetsvoorstel regelt dit niet. Daarnaast kan de openbaarmaking van gegevens leiden tot (disproportionele) schade voor werkgevers, terwijl de kans op recidive groot is, aangezien de oorzaak van de discriminatie niet wordt aangepakt.

Onzes inziens begint een discriminatievrije werving en selectie met een aanpak van de bron. Dit betekent dat een ieder die belast is met dergelijke werving- en selectieactiviteiten zich ervan bewust dient te zijn van wat discriminatie is (dus het (her)kennen van de discriminatiegronden) én van het



hebben van vooroordelen. Er dient nu al (preventief!) bewustwording te worden gecreëerd bij werkgevers en intermediairs, maar ook zeker in die situaties dat discriminatoir handelen geconstateerd is (reactief).

Tot slot

#welovesociety steunt het streven van het kabinet naar een discriminatievrije werving en selectie. Onzes inziens dient preventief ingezet te worden op het creëren van bewustwording van vooroordelen van medewerkers binnen (private en publieke) organisaties. Dit kan door middel van het (verplicht) laten opstellen van intern beleid en/of het (gesubsidieerd) aanbieden van trainingen.

Indien toch discriminatoir handelen wordt geconstateerd, dient een (reactieve) maatregel gericht te zijn op voorkoming van recidive. Een boete voorkomt dit niet. Ook dan is het creëren van bewustwording de sleutel. Er kan gedacht worden aan een verplichte 'educatieve maatregel', zoals een training die gericht is op het herkennen van vooroordelen.

Het goede nieuws is namelijk, dat het mogelijk is om eigen vooroordelen te (leren) herkennen en daar naar (niet) te handelen. Hierdoor kan men bewust bekwaam discriminatievrij werven en selecteren.

#welovesociety

Mevrouw S. van Arendonk-Bootsma