

Betreft: bijdrage ABU internetconsultatie op de nota van wijziging bij het wetsvoorstel *Toezicht gelijke kansen bij werving en selectie*

### **Algemene inleiding**

De ABU maakt door middel van dit statement graag gebruik van de mogelijkheid een bijdrage te leveren aan de Internetconsultatie op de nota van wijziging bij het wetsvoorstel *Toezicht gelijke kansen bij werving en selectie*. Deze conceptnota van wijziging voegt een meldplicht voor intermediairs van discriminerende verzoeken toe aan het wetsvoorstel en bevat de verplichting voor intermediairs om te beschikken over een procedure hoe met discriminerende verzoeken van opdrachtgevers wordt omgegaan.

De ABU staat voor een inclusieve arbeidsmarkt en steunt het doel van de nota van wijziging: 'het verder tegengaan en het voorkomen van discriminerende verzoeken van opdrachtgevers'. De uitzendbranche vormt voor veel groepen dé toegang tot de arbeidsmarkt en dat scheidt een grote verantwoordelijkheid om discriminatie tegen te gaan. De ABU heeft de laatste jaren diverse acties ondernomen om arbeidsmarktdiscriminatie terug te dringen. Zo hebben wij in de afgelopen jaren een lidmaatschaps criterium ingesteld die ABU-leden verplicht een actief antidiscriminatiebeleid te voeren, trainingen ontwikkeld, een voorlichtingscampagne 'Werk jij mee? Zeg nee.' ontwikkeld en o.a. via LinkedIn onder de aandacht gebracht van intercedenten en recruiters en worden periodiek mystery call-onderzoeken uitgevoerd. Hoe graag de ABU ook discriminerende verzoeken wil tegengaan, geconstateerd wordt dat een meldplicht hiervoor niet de oplossing is.

### **De rol van de intercedent**

Een meldplicht voor intermediairs zal van intercedenten vragen om als juridisch scheidsrechter op te treden. ABU-leden zijn sinds 1 januari 2019 verplicht te beschikken over een antidiscriminatiebeleid, waarbij vereist is dat antidiscriminatie deel uitmaakt van de opleiding van de medewerkers (waaronder intercedenten). Hoewel intercedenten worden opgeleid om discriminerende verzoeken te herkennen en er niet in mee te gaan, is dit niet altijd mogelijk. Discriminerende verzoeken worden veelvuldig zeer subtiel gedaan en het kan moeilijk zijn om hier een oordeel over te vellen. Het is niet mogelijk om alle klantcontacten, die veelal mobiel plaatsvinden, vast te leggen. Dit maakt dat de intercedent het verzoek niet kan bewijzen. Het kan leiden tot discussies met opdrachtgevers over de vraag of wel of niet gediscrimineerd wordt.

### **Geen handhavende rol**

Een melding kan leiden tot een controle op de aanwezigheid van een antidiscriminatiebeleid bij de opdrachtgever, zoals voor de opdrachtgever verplicht door het wetsvoorstel *Toezicht gelijke kansen bij werving & selectie*. In feite krijgen intermediairs met deze nota van wijziging een handhavende rol bij dit wetsvoorstel. Hoewel de ABU zeker een rol ziet voor intermediairs in het creëren van bewustzijn door het gesprek aan te gaan met de opdrachtgever, zien wij onszelf niet als een handhavende instantie. De aanpak van discriminatie dient zich mede te richten op de bron van het discriminerende verzoek en rechtstreeks in te zetten op bewustwording van opdrachtgevers.

### **Effectiviteit en reikwijdte van de meldplicht**

Onvoldoende is vastgesteld dat een meldplicht voor discriminerende verzoeken bijdraagt aan het tegengaan van discriminatie op de arbeidsmarkt. Het Adviescollege Toetsing Regeldruk wijst op het feit dat het ontbreekt aan empirisch onderzoek en bewijs op basis waarvan kan worden vastgesteld of en hoe een meldplicht uiteindelijk zal leiden tot niet-discriminair handelen door bedrijven. Een meldplicht is niet controleerbaar en afhankelijk van intermediairs die dergelijke verzoeken daadwerkelijk melden. De ABU verwacht dat dit de intermediairs zullen zijn die al beschikken over een antidiscriminatiebeleid en op dit moment al niet samenwerken met opdrachtgevers die een discriminerend verzoek doen. Ten aanzien van de reikwijdte van de meldplicht vraagt de ABU waarom de meldplicht niet geldt voor publieke bemiddelaars (UWV en gemeenten) en stagediscriminatie.

**Administratieve lasten**

De ABU verwacht dat de administratieve lasten hoger zullen uitvallen dan ingeschat. In de nota van wijziging wordt uitgegaan van een tijdsbesteding van 30 minuten om de procedure in verband met de meldplicht te implementeren. In de berekening is niet meegenomen dat blijvend aanvullende training nodig is voor intercedenten om het gesprek aan te gaan over het discriminerende verzoek, daar waar momenteel door veel intercedenten een discriminerend verzoek direct wordt geweigerd. Daarnaast is uitgegaan van een telefoongesprek van 10 minuten met de opdrachtgever en 15 minuten om melding te maken van het discriminerende verzoek. De ABU vraagt of het uitvoeren van de procedure en het beoordelen van het discriminatoire karakter van het verzoek hierin is meegenomen en verwacht dat dit meer tijd zal kosten.

**Procedure**

Een positief element van de voorgestelde regeling is dat deze de mogelijkheid biedt om het gesprek met de opdrachtgever aan te gaan over een discriminerend verzoek. En dat de intercedent die mogelijkheid ook heeft met zijn of haar leidinggevende. ABU heeft ervaren dat zo'n benadering in de praktijk effectief is om discriminatie aan te pakken.