

Aan de Staatssecretaris van Sociale Zaken en
Werkgelegenheid

Postbus 90801
2509 LV DEN HAAG

Onderwerp
Reactie wetsvoorstel toezicht
discriminatievrije werving en selectie

Datum
30 oktober 2019
Ons kenmerk
2019/0086/AvD/LH/LR

Geachte mevrouw Van Ark,

Het College voor de Rechten van de Mens (hierna: het College) is gevraagd te adviseren over het wetsvoorstel *Toezicht discriminatievrije werving en selectie*. Met dit wetsvoorstel geeft de regering uitvoering aan een van de maatregelen uit uw Actieplan Arbeidsmarktdiscriminatie 2018-2021 (hierna: het Actieplan) én wordt een duidelijke norm gesteld: werving en selectie dienen vrij te zijn van discriminatie. Dat het wetsvoorstel voorziet in de verplichting voor werkgevers en intermediairs om beleid te ontwikkelen, ziet het College als een belangrijke én positieve stap.

Om bij te dragen aan de internalisering van de norm bij werkgevers en intermediairs, en om te voorkomen dat het opstellen van een werkwijze tot een eenmalige papieren exercitie verwordt, stipt het College een aantal punten aan die in het wetgevingstraject en in de uitvoering van het wetsvoorstel verdere aandacht behoeven. Het College bespreekt in deze brief achtereenvolgens het belang van het uitwerken van inhoudelijke standaarden, het inzetten op een actieve informatieplicht en evaluatie van de werkwijzen en, ten slotte, de voortgang met het Actieplan.

Zet inhoudelijke standaarden uiteen

Het wetsvoorstel voorziet in een verplichting voor werkgevers en intermediairs om een werkwijze te ontwikkelen om discriminatie bij werving en selectie te voorkomen (artikelen 2a wetsvoorstel Arbowet en 4a en 12b wetsvoorstel Waadi). Het wetsvoorstel laat grotendeels onbeantwoord aan welke inhoudelijke standaarden de maatregelen van werkgevers en intermediairs moeten voldoen om bij te dragen aan de doelstellingen genoemd in de Memorie van Toelichting.

Verduidelijking van de relevante standaarden is enerzijds van belang vanwege de rechtszekerheid: werkgevers en intermediairs kunnen immers boetes opgelegd krijgen vanwege het niet voldoen aan de opgelegde verplichtingen. Anderzijds zijn heldere inhoudelijke standaarden nodig om arbeidsmarktdiscriminatie bij werving en selectie effectief tegen te gaan. Daarvoor is het noodzakelijk dat werkgevers en intermediairs voldoende kennis hebben van het toepasselijke juridische kader (onder andere gelijkebehandelingswetgeving en bijbehorende jurisprudentie), evenals van de maatregelen die in de praktijk hebben uitgewezen (niet) te werken voor het tegengaan van (on)bewuste discriminatie bij werving en selectie.¹

Het kan voor werkgevers, vooral kleinere bedrijven en organisaties, lastig zijn om op de hoogte te blijven van de belangrijkste wetenschappelijke ontwikkelingen over effectieve maatregelen tegen discriminatie. Er zal daarom nagedacht moeten worden over welke instantie de zorg draagt om de relevante kennis over te dragen aan werkgevers en intermediairs.

Zet in op een actieve informatieplicht en evaluatie van de werkwijze

Het College benadrukt dat voor het tegengaan van discriminatie meer van werkgevers en intermediairs nodig is dan alleen het opstellen van een werkwijze. De werkwijze moet daadwerkelijk worden toegepast in de praktijk. De verplichting om medewerkers van de HR- en personeelsafdeling te informeren (zie artikelen 2a, sub 2a wetsvoorstel Arbowet en 4a, sub 2a en 12b, sub 2a wetsvoorstel Waadi) moet in de praktijk niet verworden tot een eenmalige exercitie. Werknemers *moeten* uitvoering geven aan de werkwijze, en werkgevers *moeten* erop toezien dat dit ook daadwerkelijk gebeurt. Dit vereist een proces van actief informeren, evalueren en zo nodig aanpassen van de werkwijze. In de Memorie van Toelichting wordt beschreven dat werkgevers en intermediairs de werkwijze dienen te “onderhouden indien de praktijk of nieuwe inzichten daartoe aanleiding geven” en dat verwacht wordt dat zij “zich rekenschap geven van [de] ontwikkelingen [in de wetenschap] en indien relevant hun werkwijze daarop aanpassen”. Het College onderstreept het belang hiervan.

Voor de doeltreffendheid van het toezicht op discriminatievrije werving en selectie is het van belang dat de Inspectie SZW erop toeziet dat werkgevers en intermediairs hun werkwijze aanpassen wanneer daarvoor reden is. Aanwijzingen over wanneer aanpassing van de werkwijze wordt verwacht kunnen de nodige duidelijkheid geven over de verplichtingen die gelden voor werkgevers en intermediairs.

¹ De aankomende publicatie “Interventies om discriminatie bij de werving en selectie tegen te gaan” van het College waarin de laatste wetenschappelijke ontwikkeling bijeen worden gebracht kan hier de basis voor vormen.

Blijf voortgang maken met het Actieplan

De verplichting voor het ontwikkelen van een werkwijze voor werkgevers en intermediairs is een belangrijke stap voor de bewustwording van de norm van een discriminatievrije werving en selectie en voor de implementatie daarvan. Zoals ook onderkend in het Actieplan vereist een hardnekkig probleem als arbeidsmarktdiscriminatie meer dan alleen toezicht en handhaving. Verdere inzet op bewustwording en op het overdragen van kennis die voortvloeit uit onderzoek blijft eveneens noodzakelijk. Het College moedigt de regering daarom aan om voortgang te blijven maken met de overige onderdelen van het Actieplan.

Mocht u nog vragen hebben of behoefte hebben aan een nadere toelichting dan is het College hier uiteraard toe bereid. U kunt hiervoor contact opnemen met Leonie Huijbers, beleidsadviseur, via l.huijbers@mensenrechten.nl.

Met vriendelijke groet,

Voorzitter

COLLEGE VOOR

Postbus 16001 / 3500 DA Utrecht

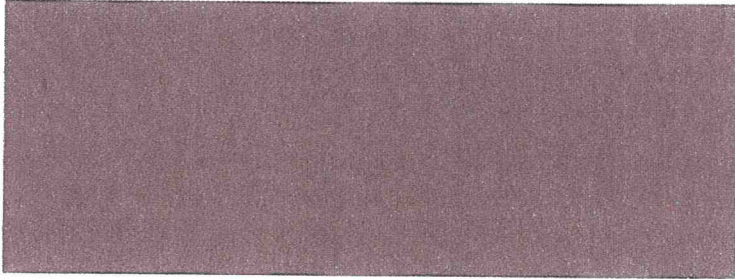
**DE RECHTEN
VAN DE MENS**

Post Betaald

Postbus



NX2CC #X830X0X#00#0000#



MINISTERIE VAN SZW
31 OKT. 2019
SCANPLAZA