



De Voorzitter van de Tweede Kamer
der Staten-Generaal
Binnenhof 1 A
2513 AA S GRAVENHAGE



Postbus 90801
2509 LV Den Haag
Anna van Hannoverstraat 4
Telefoon (070) 333 44 44
Fax (070) 333 40 33
www.szw.nl

Contactpersoon
Doorkiesnummer

Ons kenmerk AV/IR/2007/39262
Datum 13 december 2007

Onderwerp Verslag congres discriminatiemonitor en plan van
aanpak discriminatie op de arbeidsmarkt

Zoals aangekondigd in mijn brief van 15 november 2007 (kenmerk AV/IR/2007/34613), doe ik u hierbij het verslag van het congres over de discriminatiemonitor niet-westerse allochtonen op de arbeidsmarkt' toekomen. Dit congres vond plaats op donderdag 15 november jl. In deze brief treft u eveneens het plan van aanpak discriminatie op de arbeidsmarkt aan, dat mede is gebaseerd op de resultaten van de discriminatiemonitor en de aanbevelingen die tijdens het congres naar voren zijn gekomen. Dit plan van aanpak wordt u mede namens de Minister voor Wonen, Wijken en Integratie aangeboden. Wij zijn voornemens met nadere concretisering en uitwerking van de voorstellen te komen.

1. Congres

Programma

Het programma startte met een film over ervaringen van allochtone werkzoekenden en werkenden.

Hierna lichtten de onderzoekers van het SCP en Art.1 kort de belangrijkste resultaten van de discriminatiemonitor toe. Uit het uitgevoerde kwantitatieve onderzoek komt naar voren dat er verschillen in werkloosheid tussen allochtonen en autochtonen blijven bestaan en dat discriminatie hier een rol kan spelen. Factoren als opleiding, ervaring en de beheersing van de Nederlandse taal kunnen het verschil niet volledig verklaren. Marokkanen nemen hierbij de meest ongunstige positie in. Deze groep laat een verschil in werkloosheid met autochtonen zien van 13%, waarvan 7% niet verklaard kan worden. Veel ondervraagde allochtonen geven aan discriminatie te ervaren bij de instroom en hebben het gevoel dat ze zich op de werkvloer extra moeten bewijzen ten opzichte van hun autochtone collega's. Discriminatie lijkt minder invloed te hebben op de positie van allochtone werkenden. Niet-westerse allochtonen en autochtonen met voor de arbeidsmarkt vergelijkbare relevante kenmerken hebben vergelijkbare beroepsposities en inkomens. In de periode 2004 – 2006 kwamen bij de Antidiscriminatiebureaus (ADB's) gemiddeld 400 klachten per jaar binnen over discriminatie op de arbeidsmarkt van niet-westerse allochtonen. De Commissie Gelijke Behandeling heeft



Ons kenmerk AV/IR/2007/39262

hierover in de periode 2004 – 2006 93 oordelen uitgesproken. De meeste klachten ingediend bij de ADB's hebben betrekking op discriminatie op de werkvloer.

In mijn reactie op de resultaten uit de discriminatiemonitor heb ik aangegeven dat indien discriminatie zich voordoet, dit niet wordt getolereerd en dat dit waar het kan, bestreden moet worden. Mensen moeten niet beoordeeld worden op hun afkomst, maar op hun talenten. Voorkomen moet wel worden, dat niet te vaak wordt geconcludeerd dat er sprake is van discriminatie omdat blijkt dat scholing, taalachterstand en werkervaring vaker de oorzaak zijn van achterstanden op de arbeidsmarkt dan discriminatie.

De dag werd vervolgd met een viertal parallelle workshops. De eerste workshop ging over de dienstverlening van antidiscriminatieorganisaties. In de tweede workshop werden de ervaringen en een aantal good practices van twee grote werkgevers uiteen gezet. De derde workshop ging over het bestrijden van discriminatie en de rol die verschillende partijen hierbij moeten spelen. En tot slot betrof de 4^e workshop het doen van onderzoek naar arbeidsmarktdiscriminatie. De dag werd afgesloten met een interactief debat met de Staatssecretaris van Sociale Zaken en Werkgelegenheid en werkgevers- en werknemersorganisaties.

Uitkomsten uit het interactieve debat

Staatssecretaris van Sociale Zaken en Werkgelegenheid

De staatssecretaris heeft aangegeven dat het goed is dat uit de discriminatiemonitor naar voren komt dat discriminatie een minder grote rol lijkt te spelen als allochtonen eenmaal een baan hebben. Dit is dan vaak een eyeopener voor werkgevers. Het is voornamelijk lastig om de deur open te krijgen bij de toegang tot de arbeidsmarkt. Ook de staatssecretaris bevestigt dat er bij achterstanden op de arbeidsmarkt niet altijd sprake hoeft te zijn van discriminatie. Pas als bijvoorbeeld blijkt dat allochtonen met een even goede opleiding, stage of ervaring als autochtonen er langer over doen om een baan te vinden, dan kan dit duiden op het bestaan van discriminatie.

De staatssecretaris benadrukt dat er een belangrijke rol is weggelegd voor de allochtone gemeenschap zelf. Zij moet de negatieve beeldvorming die in de media wordt neergezet ombuigen. De gemeenschap moet openlijk afstand doen van bepaalde gebeurtenissen (bijvoorbeeld Slotervaart), zodat deze gebeurtenissen niet nadelig kunnen uitwerken op een gehele groep die hiermee wordt geassocieerd. Het is belangrijk de allochtone gemeenschap hierop aan te kunnen spreken. Hierbij is echter wel de hulp van werkgevers- en werknemersorganisaties nodig. Werkgevers moeten allochtonen wel een kans geven en hen een baan aanbieden en geen talenten aan de kant laten staan. Werknemersorganisaties moeten stimuleren dat de ondernemingsraden daadwerkelijk een agendapunt maken van discriminatie. Hierdoor wordt de overheid in staat gesteld om allochtonen te kunnen blijven aanspreken op hun eigen verantwoordelijkheid. Allochtonen moeten zichzelf niet in een slachtofferrol plaatsen en zelf werken aan het opzetten van netwerken om een baan te kunnen vinden.



Ons kenmerk AV/IR/2007/39262

De staatssecretaris heeft aangekondigd dat hij niet verwacht dat sociale partners afspraken maken op landelijk niveau. Er moet juist sprake zijn van een regionale aanpak en uitvoering, die uiteraard wel landelijk dient te zijn afgestemd. Het is goed om met elkaar te onderkennen dat er sprake is van discriminatie. In regio's dient het gesprek hierover verder plaats te vinden en dienen afspraken te worden gemaakt. Het probleem moet als het ware worden geadopteerd door bedrijven. Het helpt als er vlaggendragers voor gaan staan.

Werkgeversorganisaties

De werkgeversorganisaties hebben aangegeven dat er naast grote verschillen tussen het zoeken naar werk en het hebben van werk ook grote verschillen bestaan tussen de allochtone groepen onderling. Dit duidt erop dat je verschillen moet aanbrengen in je wervings- en selectiebeleid. Zij hebben aangegeven last te hebben van het politieke debat dat over allochtonen wordt gevoerd. Dit heeft z'n weerslag op de verhoudingen op de werkvloer en versterkt een verkeerde (negatieve) beeldvorming. Er zijn op dit moment veel vacatures, wat betekent dat iedereen nodig is. De vraag is hoe je mensen naar de arbeidsplaatsen toe krijgt. Hierbij is het van belang dat wordt aangehaakt bij hetgeen al bereikt is en het verspreiden en uitwisselen van goede voorbeelden en ervaringen. Op die manier kan een meer open cultuur op de werkvloer worden georganiseerd. Cultuurverandering laat zich namelijk niet van bovenaf regisseren.

Werknemersorganisaties

De werknemersorganisaties hebben aangegeven dat er niet alleen moet worden gesproken over het feit dat allochtonen zichzelf in een slachtofferrol plaatsen. Als er daadwerkelijk sprake is van discriminatie dan ben je slachtoffer. Discriminatie moet altijd bestreden worden. Ook hier wordt aangegeven dat het zowel in het belang van de allochtonen als van de werkgevers is om allochtonen in dienst te nemen. Voor de toekomstige arbeidsmarkt is iedereen hard nodig. Naast sociale en morele overwegingen is er ook sprake van een groot economisch motief om er voor te zorgen dat iedereen aan de slag komt.

De aanbevelingen uit de workshops en het debat treft u aan in de bij deze brief gevoegde bijlage.

2. Plan van aanpak

Mensen moeten niet beoordeeld worden op hun afkomst, maar op hun talenten. Indien discriminatie zich voordoet, moet dit worden aangepakt. Daarbij heeft niet alleen de overheid een rol, maar ook sociale partners, ondernemingsraden, individuele werkgevers, personeelsfunctionarissen en individuele werknemers. Het plan van aanpak is verdeeld in een viertal onderdelen. Deze onderdelen licht ik hieronder toe.

A) Het creëren van positieve beeldvorming

Een belangrijk element in de aanpak van discriminatie is het bestrijden van negatieve beeldvorming. In de participatietop van 27 juni 2007 is afgesproken dat het kabinet in

samenspraak met de werkgevers en de allochtone gemeenschap een campagne zal ontwikkelen en, op basis van de uitkomsten van de Discriminatiemonitor, een strategie die de bewustwording van vooroordelen moet vergroten en positieve beeldvorming moet versterken. In september en oktober 2007 zijn de eerste gesprekken gevoerd met sociale partners en minderhedenorganisaties over de invulling van deze beeldvormingscampagne. Deze beeldvormingscampagne vormt een onderdeel van het Programma Iedereen doet mee, dat gericht is op bevordering van de arbeidsparticipatie. De doelstelling van deze beeldvormingscampagne is tweeledig: 1. het bestrijden van negatieve beeldvorming van werkgevers ten aanzien van niet-westerse allochtonen en 2. het bestrijden van negatieve beeldvorming van niet-westerse allochtonen ten aanzien van bepaalde sectoren en werkgevers. De insteek is niet het opzetten van een grote landelijke campagne. De beeldvormingscampagne zal gericht worden ingezet afhankelijk van de verschillende behoeften en problemen in bepaalde regio's en sectoren met gebruikmaking van bestaande structuren van werkgevers en werknemers. Ook uit de aanbevelingen gedaan tijdens het congres van 15 november komt naar voren dat de campagne op regionaal niveau moet worden ingestoken en getrokken moet worden door het bedrijfsleven zelf. Er zal tevens gebruik worden gemaakt van goede voorbeelden en rolmodellen bij werving en selectie en op de werkvloer.

B) Het tegengaan van discriminatie bij de werving en selectie

Discriminatie bij werving en selectie belemmert met name de toetreding tot de arbeidsmarkt en het verkrijgen van vast werk, zo blijkt uit de resultaten van de discriminatiemonitor. Om discriminatie hier tegen te gaan, laat ik het project 'Werving en selectie zonder zorgen' uitvoeren door Art. 1 met gedeeltelijke financiering van de Europese Commissie. Dit project is gericht op het verbeteren van beeldvorming over en de implementatie van gelijke behandeling bij werving en selectie bij HRM-managers, personeelsfunctionarissen en functionarissen van het CWI door middel van workshops. Hierbij kan eveneens aandacht worden besteed aan het geven van meer bekendheid aan de sollicitatiecode van de NVP (Nederlandse Vereniging voor Personeelsmanagement & Organisatieontwikkeling). Daarnaast kunnen werkgevers zelf gebruik maken van een aantal instrumenten om het eigen wervings- en selectiebeleid door te lichten en gelijke behandeling te bevorderen, waaronder voorkeursbeleid, cultuurneutrale psychologische tests en anoniem solliciteren. In de beeldvormingscampagne zullen genoemde instrumenten en andere good practices bij werving en selectie onder de aandacht worden gebracht.

In 2008 en 2009 zal het SCP aanvullend onderzoek verrichten naar discriminatie bij werving en selectie en op de werkvloer. Zo worden er situatietests uitgevoerd en vindt er onderzoek plaats onder werkgevers en intermediaire organisaties. Het uitvoeren van situatietests is een methode die ongelijke behandeling van vergelijkbare individuen in een gegeven omgeving in beeld brengt. Koppels proefpersonen met dezelfde kenmerken (opleiding, kleding, accent) sturen een gelijkwaardige sollicitatiebrief en CV. Het enige verschil is dat de ene proefpersoon een typisch Nederlandse naam heeft en de andere een typische allochtone naam. Situatietests



Ons kenmerk AV/IR/2007/39262

moeten zorgvuldig worden uitgevoerd. Sollicitanten moeten als gelijkwaardige kandidaten overkomen zonder dat exact dezelfde brieven worden verstuurd. Er moet daarnaast sprake zijn van grote aantallen. Om betrouwbare uitspraken over discriminatie te kunnen doen, moet er sprake zijn van systematisch onderscheid, met zoveel mogelijk uitsluiting van toevalsfactoren.

C) Het tegengaan van discriminatie op de werkvloer

Een instrument om discriminatie op de werkvloer tegen te gaan, is het verduidelijken dat discriminatie op de werkvloer onderdeel vormt van psychosociale arbeidsbelasting in de Arbeidsomstandighedenwet. Op dit moment heeft de werkgever op grond van de Arbeidsomstandighedenwet een verplichting om psychosociale arbeidsbelasting op de werkvloer tegen te gaan. Onder psychosociale arbeidsbelasting verstaat de Arbowet factoren in de arbeidssituatie die stress veroorzaken. Het gaat hierbij om werkdruk en ongewenste omgangsvormen zoals seksuele intimidatie, agressie, geweld en pesten. Om deze belasting te voorkomen, moet de werkgever indien dat nodig is maatregelen nemen, met andere woorden beleid ontwikkelen. Het is bekend dat discriminatoire bejegening op de werkvloer ook kan leiden tot psychosociale arbeidsbelasting. Het is daarom mijn bedoeling dat de beleidsverplichting uit de Arbeidsomstandighedenwet met betrekking tot psychosociale arbeidsbelasting zich ook uitstrekt tot discriminatie op de werkvloer. Over de wijze waarop dit kan worden geregeld zal ik U begin 2008 nader informeren.

Een klachtenregeling of het aanstellen van een vertrouwenspersoon kan behulpzaam zijn bij een zorgvuldige klachtenbehandeling en eventueel het nemen van maatregelen tegen discriminatie. Waarschijnlijk kan worden volstaan met het verbreden van de taken van de reeds bestaande vertrouwenspersonen en het uitbreiden van bestaande gedragscodes tegen intimidatie, agressie en pesten op de werkvloer. Ook ondernemingsraden kunnen hierbij een rol vervullen. Indien er in een bepaald bedrijf sprake is van duidelijke kansen op discriminatie, dan kan de arbeidsinspectie van de werkgever eisen dat er gericht beleid wordt gevoerd. Geeft de werkgever daaraan geen gevolg, dan kan de arbeidsinspectie een boete opleggen. Dit sluit aan bij de aanbeveling die op 15 november is gedaan om de arbeidsinspectie een rol te geven bij het tegengaan van discriminatie op de werkvloer. Mensen kunnen op dit moment al anoniem een klacht indienen bij de arbeidsinspectie. Dit kan in de toekomst aanleiding zijn voor een extra controle door de arbeidsinspectie bij dat bedrijf. Door te verduidelijken dat discriminatie onderdeel is van psychosociale arbeidsbelasting in de Arbeidsomstandighedenwet, krijgt de arbeidsinspectie dus de mogelijkheid om te handhaven.

De doelstelling van deze beleidsverplichting is ten eerste bewustwording en het bespreekbaar maken van discriminatie in de onderneming. Ook kan het de eigen verantwoordelijkheid van en de eigen aanpak door werkgevers en werknemers stimuleren. Het is aan de werkgever om samen met zijn werknemers dit beleid zelf vorm te geven.

D) De rol van verschillende partners bij het voorkomen en bestrijden van discriminatie

Werkgevers- en werknemersorganisaties spelen een belangrijke rol bij het voorkomen en tegengaan van discriminatie. Zoals ik reeds heb aangegeven zijn hierover ook afspraken gemaakt tijdens de werktop van 2005 en de participatietop van 2007. Tijdens de participatietop is afgesproken dat de Stichting van de Arbeid ongelijke behandeling bij werving en selectie tegengaat, dat zij investeert in een betere onderlinge verstandhouding op de werkvloer. Hierin wordt de nadruk gelegd op het belang van een goed sociaal klimaat in de onderneming en tot slot zal de Stichting van de Arbeid een multicultureel personeelsbeleid nastreven.

Sociale partners dienen er voor te zorgen dat het onderwerp discriminatie structureel een plaats krijgt in het cao-overleg. Daarnaast kunnen concrete afspraken in cao's worden gemaakt over het voeren van diversiteitsbeleid en het aanbieden van stage- en werkervaringsplaatsen.

Werkgevers moeten actief diversiteitsbeleid in hun onderneming doorvoeren. Onderdeel hiervan kan zijn het doorvoeren van 'meer kleur in de managementlaag'. Werknemers moeten er mede voor zorgen dat de ondernemingsraad een prominentere rol krijgt bij de bestrijding van discriminatie. Klachten moeten in de ondernemingsraad kunnen worden besproken en zij moet ook controleren of de NVP-sollicitatiecode wordt toegepast. De door de overheid ontwikkelde scholingsmand 'Gelijke behandeling op de agenda van de OR' voor ondernemingsraden, zal hierbij ondersteuning kunnen bieden.

Daarnaast spelen de Commissie Gelijke Behandeling (CGB) en de Antidiscriminatiebureaus (ADB's) uiteraard een belangrijke rol. Wanneer iemand zich gediscrimineerd voelt, kan hij of zij een klacht voorleggen aan de CGB of ADB's. Een ADB kan proberen om via bemiddeling de klacht op te lossen. Mocht een bemiddelingspoging niet tot een gewenste oplossing leiden, dan kunnen individuele personen een klacht voorleggen aan de CGB. Dit kan eventueel met ondersteunende hulp van een ADB.

Ook belangenorganisaties, vakbonden en ondernemingsraden kunnen bij een vermoeden van (structurele) discriminatie door een werkgever de CGB om een oordeel vragen en zo nodig op basis van dit oordeel de gang naar de rechter maken. De CGB heeft verder de bevoegdheid om op eigen initiatief onderzoek doen en een oordeel uit te spreken.

Sinds 2004 subsidieert het Ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid het Landelijk Netwerk voor Diversiteitsmanagement (Div). Deze subsidie is zojuist verlengd voor het jaar 2008. Div stimuleert MKB werkgevers tot het voeren van een breed personeelsbeleid gericht op diverse aandachtsgroepen, waaronder allochtonen. In 2008 richt Div zich vooral op MKB-branches en tekortsectoren, zoals de bouw, metaal, installatie en transport. Het doel is om de expertise van werving, het behoud en de doorstroom van personeel deel te laten uitmaken van het managementproces en het reguliere HRM-instrumentarium van MKB-werkgevers. Dit gebeurt door branches aan te zetten tot het doorvoeren van meerjarenprogramma's gericht op de implementatie van diversiteitsmanagement en tot het opzetten van een eigen ambassadeursnetwerk dat de diversiteitsboodschap binnen de branche kan promoten. Div werkt hiertoe samen met de branches zelf, met MKB Nederland, de Algemene Werkgevers



Ons kenmerk AV/IR/2007/39262

Vereniging Nederland (AWVN), Kamers van Koophandel en het CWI. Tevens biedt Div met haar expertise ondersteuning aan de door het Ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid geïnitieerde activiteiten in de regio, zoals banenplannen en beeldvormingscampagnes.

Op dit moment wordt onder verantwoordelijkheid van de Minister voor Wonen, Wijken en Integratie gewerkt aan de totstandkoming van een landelijk dekkend stelsel van Antidiscriminatievoorzieningen. Begin 2008 zal een wetsvoorstel bij de Tweede Kamer worden ingediend om een landelijk dekkend netwerk van Antidiscriminatievoorzieningen te realiseren, zodat iedere burger - en dus ook alle werknemers en werkgevers - toegang heeft tot professioneel advies over discriminatie. De Wet gemeentelijke antidiscriminatievoorzieningen zal naar planning begin 2009 in werking treden. Door middel van een landelijke voorlichtingscampagne zal de burger eind 2008 worden geïnformeerd over de mogelijkheden tot melding van discriminatie.

De Minister van Sociale Zaken
en Werkgelegenheid,

De Staatssecretaris van Sociale Zaken
en Werkgelegenheid,

(J.P.H. Donner)

(A. Aboutaleb)



Ons kenmerk AV/IR/2007/39262

Bijlage Aanbevelingen uit de workshops en het debat

Positieve beeldvorming

Bij de totstandkoming van de beeldvormingscampagne dient de overheid een faciliterende rol te spelen. De campagne moet getrokken worden door het bedrijfsleven zelf. Bedrijven moeten aangeven dat zij discriminatie niet tolereren, dit komt krachtiger over dan wanneer de overheid hiermee komt. In de beeldvormingscampagne dient ook expliciet de verbinding te worden gemaakt naar de allochtone groeperingen zelf. Aangegeven moet worden dat zij zelf kunnen investeren in het effectief en efficiënt zoeken van een baan, door middel van het doen van vrijwilligerswerk, het opbouwen van een netwerk etc.

Er moet gewerkt worden met goede voorbeelden, rolmodellen en bijvoorbeeld ambassadeurs die de goede acties die er reeds op de werkvloer gebeuren naar buiten kunnen brengen. De positieve houding van veel werkgevers in het mkb kan hierbij als voorbeeld dienen voor anderen, zodat werk kan worden gemaakt van werkgelegenheid. Tot slot moet aandacht worden besteed aan de bescherming van de klager, victimisatie moet worden voorkomen.

Diversiteitsbeleid bij werkgevers

Diversiteitsbeleid moet zich niet richten op specifieke groepen maar moet zich juist richten op het geheel en moet naast allochtonen ook gericht zijn op autochtonen. Zo zouden diversiteitstrainingen ook integraal deel moeten uitmaken van het gewone trainingsbeleid. Bij het voeren van diversiteitsbeleid is authenticiteit van belang. Benadrukt moet vervolgens worden dat het voeren van diversiteitsbeleid ook van economisch belang is. Omdat het mkb niet altijd de middelen heeft om te investeren in diversiteitsbeleid, kan worden gestimuleerd dat in grote bedrijven opgeleide werknemers doorstromen naar het mkb. Als eerste stap voor een cultuuromslag, is meer kleur in de managementlaag noodzakelijk.

Openheid bij de instroom en uitstroom

Het wervings- en selectiebeleid van werkgevers moet tegen het licht worden gehouden. Allochtone sollicitanten en selecteurs moeten geschoold worden in het voeren van sollicitatiegesprekken en het tot zich nemen van verschillen in sollicitatieprocedures. Daarnaast moeten de sollicitatiecode van de NVP (De Nederlandse Vereniging voor Personeelsmanagement & Organisatieontwikkeling) meer bekendheid krijgen bij selecteurs en sollicitanten. Om het sollicitatieproces beter te kunnen beoordelen, dient bij alle sollicitatiegesprekken een onafhankelijke waarnemer geplaatst te worden. Het is vervolgens belangrijk om exitinterviews te houden zodat werkgevers een indruk kunnen krijgen waarom werknemers weggaan en of er sprake is van discriminatie. Tot slot moet de uitstroom van goed opgeleide mensen naar het buitenland worden voorkomen.

Rol van de Ondernemingsraad

De ondernemingsraad moet een prominentere rol krijgen bij de bestrijding van discriminatie. Klachten moeten bijvoorbeeld in de ondernemingsraad kunnen worden besproken en discriminatie moet een permanent agendapunt zijn. De ondernemingsraad moet ook controleren of de NVP-sollicitatiecode wordt toegepast.



Ons kenmerk AV/IR/2007/39262

Preventie

Er moet meer bekendheid worden gegeven aan de mogelijkheden van de verschillende antidiscriminatievoorzieningen die er reeds zijn (Commissie Gelijke Behandeling en Antidiscriminatiebureaus). Antidiscriminatievoorzieningen zouden meer kunnen doen aan het voorlichten van werkgevers, zodat de gelijke behandelingswetgeving bekend zijn en deze ook kunnen worden nageleefd. Hier gaat een preventieve werking van uit.

Regionale steunfuncties

Er moeten regionale steunfuncties, voor met name het MKB, worden opgericht. De slagkracht van het MKB is niet altijd voldoende om diversiteitsbeleid uit te voeren. Div., een landelijk project dat wordt gefinancierd door SZW, en Forum zouden hierbij een rol kunnen spelen.

Vervolgonderzoek

Bij het vervolgonderzoek naar discriminatie op de arbeidsmarkt, zou discriminatie meer direct moeten worden gemeten, bijvoorbeeld door middel van het uitvoeren van situatietests. Het is belangrijk dat er nader onderzoek wordt gedaan onder werkgevers, zonder dat dit weerstand oplevert. Hierbij ook specifiek kijken naar P&O functionarissen en directe chefs zodat diep in de werking van het selectiemechanisme kan worden gekeken.

Overheid

In de SZW begrotingsdoelstellingen moet worden opgenomen dat de participatiegraad van allochtonen niet evenredig moet stijgen met die van de autochtonen (1% per jaar) maar met 2% per jaar. Op die manier kan de kloof worden beslecht. Hierover kunnen werkgevers- en werknemersorganisaties met elkaar afspraken over maken in Cao's. Bijvoorbeeld over stageplaatsen en werkervaringsplaatsen.

De arbeidsinspectie (ai) zou de bevoegdheid moeten krijgen om discriminatie op te sporen. Mensen moeten bijvoorbeeld anoniem een klacht kunnen indienen bij de ai, dat zou voor de ai een aanleiding kunnen zijn om in dat bedrijf/sector extra te controleren.

Sociale partners

De resultaten van de discriminatiemonitor dienen een structurele plaats te krijgen in het cao-overleg. In cao's ruimte scheppen voor diversiteitsbeleid. Bijvoorbeeld door het opnemen van een diversiteitsdag en het maken van afspraken over stageplaatsen en werkervaringsplaatsen.