

Bijlage II

Goede voorbeelden van beleid tegen arbeidsmarktdiscriminatie

(toegezegd tijdens AO arbeidsmarktdiscriminatie van 17 november 2016)

Goede voorbeelden actieplan 'Perspectief voor vijftigplussers'

In het kader van het actieplan "Perspectief voor vijftigplussers" worden goede voorbeelden opgehaald en verspreid. De mooie voorbeelden die de heer De Wolf als boegbeeld voor de aanpak van de werkloosheid onder vijftigplussers tegenkomt zijn te vinden op <https://www.facebook.com/johndewolfponderzoek>. Zo kijkt transportbedrijf Simon Loos in zijn zoektocht naar nieuwe chauffeurs nadrukkelijk ook naar vijftigplussers vanwege hun (levens)ervaring. Voorbeeld hiervan is Mustafa (61) die binnen een week een vast contract kreeg aangeboden. Ook bij Wasserij Slenders werken ze graag met vijftigplussers, onder andere omdat ze flexibel en loyaal zijn. Tijdens het sollicitatiegesprek van de 57-jarige sollicitante is haar leeftijd dan ook nooit ter sprake gekomen. Daarnaast werken MKB Nederland, ABU, NBBU en UWV samen in de campagne "Open voor 50 plus". De campagne vraagt werkgevers ten minste één 50-plusser uit te nodigen voor het sollicitatiegesprek. Goede voorbeelden van bedrijven zijn te vinden op www.openvoor50plus.nl. Zo neemt het bedrijf Tal Techniek in het Limburgse Weert regelmatig een 50-plusser aan. 'De toegevoegde waarde van de oudere werknemer is zonder meer dat zij of hij meer branche specifieke kennis aan boord heeft. Daardoor zijn zij sneller inzetbaar en kunnen zij de startende jongeren binnen ons bedrijf opleiden door het overdragen van hun kennis', aldus Monique Princen van Tal Techniek.

Goede voorbeelden Charter Diversiteit

Het Charter Diversiteit is een initiatief van de Stichting van de Arbeid en onderdeel van het project Diversiteit in bedrijf. Het Charter is in juli 2015 gelanceerd en stimuleert diversiteit en inclusie op de werkvloer. Bedrijven en organisaties die het Charter ondertekenen, zeggen daarmee toe concrete, zelf geformuleerde maatregelen te ondernemen die een evenwichtige personeelssamenstelling en een inclusieve bedrijfscultuur bevorderen en gelijke kansen bevorderen. Het Charter telt inmiddels 80 ondertekenaars, zowel publiek als privaat waaronder werkgevers-, branche- en mkborganisaties, die actief werk maken van diversiteitsbeleid binnen de eigen organisatie en achterban. Een overzicht van de ondertekenaars is terug te vinden op www.diversiteitinbedrijf.nl. Twee voorbeelden van ondertekenaars worden hieronder nader uitgelicht.

ComputerFutures

ComputerFutures is een IT bedrijf dat Charter Diversiteit heeft getekend. De focus ligt op de in- en doorstroom van vrouwen in de IT sector. Een speciaal programma dat streefcijfers en kwalitatieve veranderingen omvat, is effectief. Het aandeel vrouwen onder directeurs en partners is substantieel toegenomen van 4.5% naar 12% binnen Compute Futures. ComputerFutures verplicht zichzelf om per vacature minimaal een vrouwelijke kandidaat voor te dragen en hanteren ook voor deze bemiddelingen steeds hogere streefcijfers voor het aantal vrouwen dat wordt geplaatst. Zij bemiddelen tevens personeel voor IT afdelingen van andere bedrijven, zoals Banking, Aerospace, Chemicals en System Integrators. Het "Mentoring Programme" neemt een belangrijke plaats in en biedt ervaren en minder ervaren medewerkers persoonlijke ondersteuning bij het behalen hun carrière-doelstellingen. Ze geven een impuls aan de carrières van zowel de mentee als mentor en dragen bij aan het stimuleren van individuen om managementfuncties te vervullen – ongeacht geslacht en/of afkomst. Tevens investeert Computerfutures in een talentennetwerk en organiseert hiervoor speciale evenementen over diversiteit en inclusie in technische bedrijven..

Vier brandweerkorpsen: veiligheidsregio's Haaglanden, Amstelland, Kennemerland, IJsselland en het Instituut Fysieke Veiligheid

Vier brandweerkorpsen (veiligheidsregio's Haaglanden, Amstelland, Kennemerland, IJsselland) en het Instituut Fysieke Veiligheid, dat onder meer de brandweeracademie omvat, hebben het Charter Diversiteit getekend. De korpsen zetten zich meer dan voorheen in voor meer gender en culturele diversiteit. Nu is in de operationele dienst slechts 1% vrouw en nog minder medewerkers hebben een migratieachtergrond. In het curriculum van aankomende vrijwillige en professionele brandweermensen zal het Instituut Fysieke Veiligheid aandacht besteden aan diversiteit. De korpsen zullen werving en selectieprocedures aanpassen, zodanig dat meer vrouwen en mensen met een migratieachtergrond instromen. De businesscase van diversiteit is helder verwoord door de commandant E. Lieben van de Veiligheidsregio Haaglanden: 'Om goede dienstverlening te bieden moeten we aansluiten op de divers samengestelde omgeving. Het gaat daarbij niet alleen om het blussen van branden, maar ook om preventie, risicobeheersing en nazorg. Die aansluiting is nog een probleem. Diversiteit zit niet in de genen van ons bedrijf.' Het tekenen van het Charter is een van de maatregelen om daarin verandering te brengen. 'De brandweer moet een inclusief bedrijf willen zijn. Het gaat om concrete sturing van de interne processen binnen de organisatie. Het gaat dan bijvoorbeeld om selectie van personeel en om grenzen stellen aan gedrag. Diversiteit moet onderdeel worden van het DNA van het bedrijf.'