



Minister

nota

Nota n.a.v. Verslag Wet toezicht gelijke kansen bij
werving en selectie

Akkoord SG/DG

Datum
30 juni 2021

Onze referentie
2021-0000108193

Bijlage(n)
Nota n.a.v. Verslag

1. Status nota

Brief ondertekenen

2. Aanleiding

Hierbij ontvangt u de nota n.a.v. het verslag van de TK bij het Wetsvoorstel toezicht gelijke kansen bij werving en selectie. Met u is afgesproken om de nota ondanks de demissionaire status van het kabinet af te ronden en aan de TK aan te bieden.

3. Beslispunten/advies/beslistermijn

- Wij verzoeken u de nota n.a.v. het verslag aan de TK aan te bieden;
- I.h.k.v. de openbaarmaking worden deze nota en de bijgevoegde nota 'Voortgang wetsvoorstel' d.d. 10 maart jl. meegestuurd.
- Datum: 9 juli 2021

Kernpunten

- De vragen van de TK concentreren zich op de volgende elementen:
Opname in de Arbowet/Waadi en niet –cfm advies Raad van State– in de *gelijkebehandelingswetgeving* met rol College voor de Rechten van de Mens.
Reactie:
 - de Inspectie SZW is wel toezichthouder Arbowet en Waadi, maar geen toezichthouder i.h.k.v. de *gelijkebehandelingswetgeving*;
 - het College behandelt individuele casussen van een benadeelde nadat er een vermoeden van discriminatie is ontstaan. De Inspectie toetst het beleid van een werkgever. Hier gaat een preventieve werking van uit die bij een procedure via het College ontbreekt;
 - de uitspraken van het College zijn gezaghebbend, maar niet juridisch afdwingbaar. De Inspectie kan een eis tot naleving en boete opleggen en is in die zin effectiever bij de handhaving.
- *Geen meldplicht* intermediairs bij discriminerende verzoeken in het wetsvoorstel
Reactie: Nu het kabinet demissionair is en het wetsvoorstel controversieel, worden geen formele stappen gezet m.b.t. de meldcode. Er vinden nog wel verkennende gesprekken plaats met betrokken organisaties.

- *Duidelijkheid voor de werkgevers*: wat wordt van hen verwacht?

Reactie:

- er is al veel kennis beschikbaar over het voorkomen van verboden onderscheid en er zijn hulpmiddelen beschikbaar (ISZW, het College) om werkgevers te faciliteren;
- in een nog op te stellen AMvB worden de wettelijke vereisten nader omschreven en toegelicht. Daarnaast wordt i.i.g. een inspectiemodule ontwikkeld ten behoeve van de handhaving. Deze biedt ook duidelijkheid aan de werkgevers;
- verplichting voor de werkgever een actuele werkwijze te hebben, gebaseerd op de stand van de wetenschap en de professionele dienstverlening (swpd): de toepasbaarheid hiervan wordt bevorderd via nadere uitwerking in een AMvB en een basisinspectiemodule als interpretatie en wegingskader van de vereisten die de wet hieromtrent stelt;
- de AMvB zal ruim voor inwerkingtreding van de wet gereed zijn. De inwerkingtreding is ten minste 9 maanden na publicatie in het Staatsblad.

- *Werkbaarheid en administratieve lasten voor m.n. de kleine bedrijven*

Reactie:

- specifiek – maar niet uitsluitend – voor kleine bedrijven worden een e-learning module en allerlei behulpzame tools voor het opstellen van een werkwijze ontwikkeld. Ook zal er veel worden gedaan aan voorlichting en communicatie in samenwerking met werkgevers;
- kleine bedrijven zijn vrijgesteld van het vereiste om de werkwijze op schrift te stellen. Zij kunnen deze mondeling toelichten en desgewenst illustreren met vacatureteksten etc. Pas als deze toelichting niet volstaat dienen zij de werkwijze op schrift te stellen. In feite is dit een extra stap in de handhaving;
- door gebruik te maken van beschikbare tools en eventueel door de sectoren te ontwikkelen arbocatalogi worden de bedrijven, met name het MKB, ontlast.

- *Effectiviteit van de voorgestelde wetgeving*:

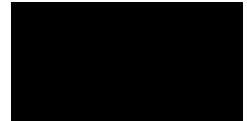
Reactie:

- verboden onderscheid wordt meestal onbewust gemaakt. Juist aan het terugdringen van dit onbewuste onderscheid zal de wetgeving veel bijdragen;
- de wet bevestigt de maatschappelijk norm dat discriminatie niet acceptabel is en draagt bij aan bewustwording van deze norm;
- moedwillige discriminatie kunnen we niet uitbannen, maar via bewustwording en normstelling wel terugdringen.

- *Vergewisplicht werkwijze intermediairs en gebruik online kanalen*

Reactie:

- bedoeling is te voorkomen dat door uitbesteding van werving aan intermediairs of door het gebruik van geautomatiseerde/onlinesystemen alsnog ongelijke behandeling plaatsvindt.
- Vergewissen werkwijze intermediairs kan vrij eenvoudig door die werkwijze op te vragen en te beoordelen a.d.h.v. de eigen werkwijze
- Vergewissen geautomatiseerde/onlinesystemen: men moet uitleg vragen, proefdraaien, collega's raadplegen. Het hoort bij de bedrijfsvoering: wie een product aanschaf moet daar tijd in investeren.



Datum

30 juni 2021

Onze referentie

2021-0000108193