

Jaar **2015**
Afdeling **1**
Nummer *****
Publicatiedatum *****
Agendapunt *****
Datum initiatiefvoorstel **16 maart 2015**

Onderwerp

Initiatiefvoorstel ter instemming van de raadsleden de heer Jorrit Nuijens en Simion Blom van 16 maart 2015, getiteld: 'Actieplan Amsterdam: een werkvloer voor iedereen' en kennisnemen van de bestuurlijke reactie

Met dit initiatiefvoorstel stel ik u voor het volgende besluit te nemen:

De gemeenteraad van Amsterdam

Gezien het initiatiefvoorstel van de raadsleden de heer Jorrit Nuijens en Simion Blom van 16 maart 2015, getiteld: 'Actieplan Amsterdam: een werkvloer voor iedereen',

Mede gezien de bestuurlijke reactie op het initiatiefvoorstel en de behandeling in de raadscommissie voor Werk en Economie/Jeugd en Cultuur;

besluit:

- I. in te stemmen met genoemd initiatiefvoorstel;
- II. het college van burgemeester en wethouders op te dragen:

Het College van B&W op te dragen de acht voorstellen die in dit initiatiefvoorstel gedaan worden uit werken in het Actieplan Inclusieve Arbeidsmarkt.;

- III. kennis te nemen van de bestuurlijke reactie op het initiatiefvoorstel.

Wettelijke grondslag

Gemeentewet art. 147a, lid 1

Initiatiefvoorstel

De werkloosheid onder Amsterdammers met een niet-Westerse achtergrond, oudere en arbeidsgehandicapte Amsterdammers is onevenredig groot. Bedrijven en organisaties in Amsterdam zijn zelden een afspiegeling van de Amsterdamse samenleving. Discriminatie op de arbeidsmarkt en op de werkvloer komt helaas veelvuldig voor.

GroenLinks vindt dat de arbeidsmarkt voor alle Amsterdammers in gelijke mate toegankelijk moet zijn en discriminatie op de arbeidsmarkt en op de werk vloer bestreden dient te worden. Een ongelijke arbeidsmarkt is slecht voor de economie en slecht voor de sociale cohesie in de stad, maar bovenal onrechtvaardig en discriminerend ten opzichte van mensen die zij uitsluit. Helaas is ook de gemeente

Amsterdam, ondanks haar eigen doelstellingen, er nog steeds niet in geslaagd de gemeentelijke organisatie een afspiegeling te laten zijn van de Amsterdamse samenleving.

Mede naar aanleiding van de amendementen 763 (GroenLinks/PvdA) en 954 (PvdA/GroenLinks), (begroting 2015), komt het College binnenkort met een Actieplan Inclusieve Arbeidsmarkt. GroenLinks is blij het College serieus werk wil maken van het bestrijden van discriminatie op de arbeidsmarkt en werkvloer. Indieners willen met dit initiatiefvoorstel dan ook een constructieve bijdrage leveren aan dit actieplan. Wij hopen dat het College de voorstellen uit dit initiatiefvoorstel daarin wil meenemen.

1. Risicogroepen

In dit initiatiefvoorstel presenteren wij cijfers ten aanzien van drie groepen: Amsterdammers met een niet-Westerse achtergrond, ouderen en arbeidsgehandicapten. Maar voor GroenLinks betekent een inclusieve arbeidsmarkt dat er voor Amsterdammers van alle soorten en maten plaats is. Selectie bij sollicitatie en kansen en bejegening op de werkvloer moet plaatsvinden op basis van gelijke behandeling, ongeacht etniciteit, leeftijd, geloof, geslacht, genderidentiteit, genderexpressie, zwangerschap, en het al dan niet hebben van een arbeidshandicap. Onze voorstellen hebben dus wel betrekking op al deze groepen.

Amsterdammers met een niet-westerse achtergrond

De cijfers maken duidelijk dat het –enorme- verschil in werkloosheid tussen Amsterdammers van niet Westerse afkomst, en Amsterdammers van Nederlandse komaf niet wordt verklaard door een verschil in opleidingsniveau. Naast verschil in de breedte en diepte van het eigen netwerk, is het ontegenzeggelijk dat vormen van arbeidsdiscriminatie, ten grondslag liggen aan deze discrepantie. Volgens het Sociaal Cultureel Planbureau is deze discriminatie structureel¹ en omvangrijk². Zorgelijk en veelzeggend is dat ook overheden hieraan meedoen.³

Oudere Amsterdammers

De ouderenwerkloosheid is nauwelijks hoger dan de gemiddelde werkloosheid. Dat komt deels omdat ouderen relatief minder vaak werkloos worden: ze hebben vaak de best vastgelegde werknemersrechten. Als ouderen echter werkloos worden, ligt arbeidsdiscriminatie voor ouderen relatief vaak op de loer. Niet voor niets adviseerde het College voor de Rechten van de Mens (toen nog de Commissie Gelijke Behandeling), al eerder uitgebreid over directe ('vakkenvuller 16-19 jaar gezocht') en indirecte ('past binnen ons jonge team') uitsluiting van ouderen in personeelsadvertenties⁴. De arbeidsdeelname van ouderen neemt sterk af rond het 57^e jaar⁵. Uit cijfers uit 2005 blijkt dat 77% van de werkgevers liever geen ouderen in

¹ SCP, Op Achterstand, discriminatie van niet-westerse migranten op de arbeidsmarkt, december 2012.

² SCP (2014): Ervaren discriminatie in Nederland

³ <http://www.binnenlandsbestuur.nl/sociaal/nieuws/ook-overheid-discrimineert-bij-werving-personeel.250767.lynkx>

⁴ Commissie Gelijke Behandeling: Advies Leeftijdsonderscheid in Advertenties, dec. 2005

⁵ CBS Statline, feb. 2006; Regiegroep Grijns Werkt: website: <http://www.senior-power.nl/> klik Arbeidsmarkt mogelijkheden

Initiatiefvoorstel

dienst neemt. Als je als oudere eenmaal uit dienst bent, dan blijf je dat waarschijnlijk⁶. De flexibiliserende arbeidsmarkt en de verhoogde pensioenleeftijd, en het relatief hoge aantal meldingen van leeftijdsdiscriminatie van ouderen bij sollicitatie maken preventieve actie noodzakelijk.

Arbeidsgehandicapte Amsterdammers

Met de nieuwe instrumenten van de landelijke Participatiewet wil het kabinet een einde maken aan de discriminatie van arbeidsgehandicapten met instrumenten als de loonkostensubsidie en subsidie voor aanpassingen op de werkplek, no-risk polissen. Echter, door de enorme bezuinigingen op begeleiding en ondersteuning van arbeidsgehandicapten worden deze maatregelen vooral loze beloften. Maar ook als werkgevers niet belemmerd worden door de kosten voor begeleiding hebben arbeidsgehandicapten te maken met discriminatie en vooroordelen als dat arbeidsgehandicapten vaker ziek zijn en dat het ingewikkeld en belastend is om een arbeidsgehandicapte medewerker in dienst te hebben en te houden. Gezien de nieuwe Participatiewet is het noodzakelijker dan ooit om discriminatie te bestrijden en vooroordelen weg te nemen.

2. Cijfers en Maatregelen

Wie spreekt met ervaringsdeskundigen ontmoet ontmoedigde Amsterdamse jongeren van niet-Westerse afkomst en ouderen die zich rot solliciteren. Arbeidsgehandicapten die moeten blijven uitleggen dat ze zoveel wél kunnen. Ze niet aan de bak, ondanks opleiding, ervaring of motivatie. Wie tegen bijvoorbeeld migrantenorganisaties begint over het belang van goede registratie hoort steevast hetzelfde: "Ik kan u ordners vol geregistreerde klachten geven, en dat is het topje van de ijsberg."

Deze problematiek vergt langdurige en zichtbare aandacht en actie. Ook al zijn zaken al eerder geprobeerd, ook al zijn sommige voorstellen controversieel, we moeten alles doen, en meer, om discriminatie op de arbeidsmarkt tegen te gaan.

2.1 De Cijfers

Landelijk

Het College voor de Rechten van de Mens (CRM) ontving vorig jaar 2.581 vragen over discriminatie, waarvan 56 % ging over de arbeidsmarkt (een explosieve stijging van 75% ten opzichte van 2012). 17% van de uitspraken van het CRM heeft betrekking op leeftijd.⁷ Het CRM kreeg vorig jaar 498 zaken voorgelegd waarover een oordeel werd gevraagd. In 183 gevallen kwam het tot een uitspraak. Van deze uitspraken werden mensen het meest uitgesloten op basis van geslacht (22%), handicap of chronische ziekte (17%) en leeftijd (17%). Ook afkomst speelt vaak een rol. Sinds 2008 wordt in opdracht van het Landelijk Expertise Centrum Diversiteit (LECD) de 'politiemonitor discriminatie' (poldis) opgesteld. In de laatste monitor is sprake van 128 vervolgingen ten aanzien van incidenten 'op de werkvloer'.

Amsterdam

⁶ IntermediairPW 22 oktober 2005

⁷ 08/04/2014 <http://www.anbo.nl/belangenbehartiging/inkomen/nieuws/explosieve-stijging-arbeidsdiscriminatie>

Ook in Amsterdam zijn de cijfers zorgwekkend: bij het Bureau Onderzoek en Statistiek geeft tussen 2010 en 2013 een snel stijgend aantal respondenten aan te maken te hebben met discriminatie op de werkvloer: in 2010 gaat het om 19% van de ondervraagden, in 2013 gaat dat om 28%. Rond de 15% geeft in die jaren aan last te hebben van discriminatie bij solliciteren.

Het aantal klachten of verzoeken om informatie of advies bij het Meldpunt Discriminatie Regio Amsterdam steeg tussen 2012 en 2013. Dit wordt deels verklaard door de opspelende discussie over zwarte piet. In 2013 werden er bij het MDRA 224 meldingen gedaan van arbeidsdiscriminatie binnen de gemeente Amsterdam, in 2012 waren dat er 240. Arbeid is verreweg het meest voorkomende terrein waarover klachten binnenkomen. Dat geldt voor klachten op grond van etniciteit en geloof, handicap en chronische ziekte, en leeftijd.⁸

Hoog opgeleide Amsterdamse jongeren met een niet westerse achtergrond, zijn 'maar' twee keer zo vaak werkloos als hoogopgeleide Amsterdamse jongeren van Nederlandse afkomst. Gemiddeld genomen geldt voor Amsterdamse jongeren dat er een verschil is van 25% tussen autochtone jeugdwerkloosheid (14%), en jeugdwerkloosheid onder jongeren met een niet westerse achtergrond (39%). Hoe lager het opleidingsniveau, hoe groter het verschil.⁹

Ook de totale werkloosheid is voor Amsterdammers met een niet-westerse achtergrond minimaal twee keer zo hoog. Voor hoogopgeleiden is dat 'maar' 10%, in vergelijking met 4% voor Amsterdamse van Nederlandse afkomst. Voor middelbaar opgeleiden is het verschil 3 keer zo groot: 20 procent versus 6 procent. Ook voor laagopgeleiden is er een factor drie verschil: 27 procent versus 9 procent.¹⁰

2.2 Wetgeving en maatregelen

Landelijk maatregelen...

Ondanks de keur aan - op zich afdoende - wetgeving op het gebied van (arbeids)discriminatie constateert de Minister van Sociale Zaken en Werkgelegenheid zelf in zijn Actieplan Arbeidsdiscriminatie van 16 mei 2014 dat de handhaving van deze wetten "niet optimaal functioneert".

De Minister kondigt in zijn actieplan aan dat contracten met bedrijven die hebben gediscrimineerd worden beëindigd en niet meer tot aanbesteding worden toegelaten. Wijziging van de arbeidsomstandighedenwet moet mogelijk maken dat inspectiegegevens openbaar kunnen worden gemaakt. Er komt een webtool om overzichtelijk te maken waar mensen terecht kunnen met klachten over discriminatie op de arbeidsmarkt en om de meldingsbereidheid te verhogen. Verder zet het kabinet in op bewustwording om onbewuste stereotypering tegen te gaan. De SER introduceert een diversiteitscharter.

...zijn ontoereikend en vrijblijvend.

⁸ http://mdra.nl/sites/default/files/MDRA%20Jaarverslag%202013_0.pdf

⁹ Onderzoek en Statistiek, REB 2013

¹⁰ Onderzoek en Statistiek, REB Jeugd 2014

Onderzoekers Blommaert, van Tubergen en Coenders hebben stevige kritieken op de maatregelen van het kabinet¹¹: ze vinden de maatregelen te vrijblijvend en te afhankelijk van de goodwill van de werkgevers. Ook het diversiteitscharter van de SER heeft dit vrijblijvende karakter. Het heeft volgens de onderzoekers alleen zin om strenger te gaan handhaven als mensen ook daadwerkelijk weten dat ze gediscrimineerd worden: maar sollicitanten vernemen immers bijna nooit waarom zij of hij niet uitgenodigd zijn voor een gesprek. Op basis van uitgebreid onderzoek naar arbeidsdiscriminatie¹² pleiten deze onderzoekers voor anoniem solliciteren.

Amsterdamse maatregelen...

In 2012 stelde de toenmalige gemeenteraad het beleid antidiscriminatie 2012-2014 vast. Een belangrijk voornemen was om Amsterdammers bewust te maken van discriminatie en discriminatie bespreekbaar te maken. Er werd opdracht gegeven tot een nieuw instrument, "Discriminatiebeeld", dat alle gegevens bevat over geregistreerde en ervaren discriminatie. Het Meldpunt Discriminatie Regio Amsterdam startte in samenwerking met verschillende partners in de stad een stadsbrede antidiscriminatie campagne "Discriminatie? Amsterdam is er klaar mee!" waarin arbeidsdiscriminatie één van de vier speerpunten was.

Op het gebied van arbeidsdiscriminatie ging het MDRA partnerschappen aan met de Amsterdamse Werkgeversorganisaties, met de uitzendbranche en met het Werkgeversservicepunt (WSP). Samen met het WSP worden instrumenten ontwikkeld om discriminatie op de arbeidsmarkt te herkennen, bespreekbaar te maken en tegen te gaan.

Op 26 mei 2014 vond er een Expertmeeting Inclusieve arbeidsmarkt plaats. De gemeente werd geadviseerd om een 'pool met talentvol en divers talent' te starten, en een 'talentshow binnen de eigen organisatie' op te richten. En expliciet niet alleen te mikken op hoogopgeleiden maar ook op MBO 1/2/3 niveau.

De gemeente is op de expertmeeting uitgenodigd om deel te nemen aan het platform Agora, een samenwerking tussen interne personeelsnetwerken en andere professionals vanuit ABN AMRO, Delta Lloyd, EY, ING, NS, PostNL, PwC en UWV. Agora is een netwerkorganisatie die organisaties ondersteunt om op alle niveaus een afspiegeling te zijn van het arbeidspotentieel in de samenleving.

...zijn onvoldoende

De gemeente Amsterdam heeft haar diversiteitsdoelen van het gemeentelijk personeelsbeleid slechts gedeeltelijk gerealiseerd. Gegeven het feit dat Amsterdam ruim vijftig procent allochtone inwoners heeft, en de doelstelling voor de gehele organisatie voor 2014 (27%) daar al ver onder lag, is het bedroevend dat ook dat percentage bij lange na niet gehaald is¹³. De onverwacht hoge, opeenvolgende bezuinigingsopgaves, en de totale vacaturestop die dat tot gevolg had, hebben daarbij een rol gespeeld, maar het uitblijven van succes maakt dat Amsterdam haar noodzakelijke voorbeeldrol niet kan vervullen.

¹¹ <http://www.volkskrant.nl/opinie/anoniem-solliciteren-vermindert-de-kans-op-ongelijke-behandeling~a3661936/>

¹² http://www.frankvantubergen.nl/home/index.php/component/publications/frankvantubergen.nl/home/index.php?option=com_publications&view=new_themes&f=/upload/1-s2.0-S0049089X11001645-main.pdf

¹³ Personeelsmonitor 2013

Uit de Burgermonitor bleek dat de ervaren discriminatie ondanks de bekendheid van “Discriminatie? Amsterdam is er klaar mee!” niet geleid heeft tot een hogere meldingsbereidheid: de ervaren discriminatie bleef in 2012 gelijk, en het aantal meldingen van discriminatie bij het MDRA ook.

En eerlijk is eerlijk, ook de maatregelen benoemd op de expertmeeting inclusieve arbeidsmarkt hebben een vrijblijvend karakter. Er werd tijdens de expertmeeting hardop getwijfeld of Amsterdam binnen 10 jaar een echt inclusieve arbeidsmarkt kan worden.

2.3 Versnippering en onduidelijkheid

Navraag bij zowel het College voor de Rechten van de Mens en het Meldpunt Discriminatie Regio Amsterdam maakt duidelijk dat het moeilijk is de daadwerkelijke omvang van de problematiek vast te stellen: de representativiteit van de cijfers wordt in hoge mate beïnvloed door de meldingsbereidheid. Daarnaast is ook voor beide instanties niet altijd duidelijk in welke mate er op beide plekken wordt gemeld. Of de cijfers dus overlappen, of naast elkaar staan, is maar zeer de vraag. Dat geldt evenzeer voor de cijfers waaruit de politiemonitor discriminatie (poldis) wordt samengesteld: deze zijn gebaseerd op aangiftes, en niet op meldingen bij het CRM of een gemeentelijke anti-discriminatievoorziening.

Migranten- en ouderenorganisaties laten desgevraagd ook weten dat de meldingsbereidheid in hoge mate negatief beïnvloed wordt doordat voor mensen die zich melden met een klacht vaak in niet afdoende mate duidelijk wordt wat er met de klacht –anders dan registratie- wordt gedaan. Indieners constateren dat het ook vaak onduidelijk is wat er gedaan *kan* worden. Het rechtsgevoel van betrokkenen is vaak zeer terecht geschaad. Soms verwacht men daarom strafvervolging, terwijl de bewijslast daarvoor veel te hoog is.

Voor betrokkenen is vaak niet duidelijk wie welke taak heeft:

Politie/ Openbaar Ministerie: Aangifte doen van discriminatie bij de politie is alleen dan zinnig, wanneer sprake is van bewuste arbeidsdiscriminatie, en leidt alleen tot vervolging, als de bewijslast veelbelovend genoeg lijkt. Door gebrek aan capaciteit zal niet elke zaak zelfs maar onderzocht worden. Vaak is voor degene die aangifte doet niet duidelijk wat er gebeurt met een aangifte, zo er al iets gebeurt.

College voor de Rechten van de Mens: Een klacht indienen bij het CRM kan leiden tot een oordeel, wanneer na een vermoeden van discriminatie dat vermoeden ook aannemelijk wordt bevonden door de commissie. Een zitting over een klacht geschiedt meestal binnen twee maanden. Een oordeel volgt uiterlijk twee maanden na zitting. Oordelen van het CRM zijn echter niet dwingend. Ze kunnen wel door de klager worden gebruikt in een civielrechtelijke procedure tegen de beklagde, maar dat duurt vaak jaren: velen ontberen begrijpelijkerwijs de middelen, of de tijd, of de energie, om zich jaren vast te bijten in een dossier.

Meldpunt Discriminatie Regio Amsterdam: het MDRA tracht in overeenstemming met cliënt een oplossing op maat te zoeken en organiseert in de klachtenbehandeling vaak gesprekken om partijen bij elkaar te krijgen. Het uitspreken van een excuus is

Initiatiefvoorstel

voor een cliënt vaak meer waard dan een gerechtelijke uitspraak. Wat het MDRA ook nog aanbiedt aan bedrijven is een goede klachtenregeling en gedragscode en een training op maat. Mocht dat niet mogelijk zijn, dan adviseert het MDRA de cliënt over de vervolgstap, die kan bestaan uit aangifte, of een klacht bij het CRM.

Werkgevers Servicepunt Groot Amsterdam: één van de taken van het WSP is optreden tegen discriminatie: in de omgang met klanten, met medewerkers, tussen medewerkers onderling en in de omgang met derden. Indien de werkgever discriminerende eisen stelt, dan weigert het WSP een vacature te registreren. Het is de vraag of het WSP vervolgens melding doet bij het MDRA, of de politie.

Regionaal Discriminatie Overleg: het RDO bestaat uit verantwoordelijken en contactpersonen discriminatie van politie en justitie, het MDRA en gemeente Amsterdam. Op dit moment bestaat het RDO alleen nog in naam: het RDO werd altijd gevoed door het 'zaaksoverzicht', dat voortkwam uit een meldings- en registratiesysteem van de politie. Dat systeem is wegbezuinigd per maart 2014. Sinds februari van dit jaar neem het OM daarom uit frustratie niet langer deel aan het RDO. Dit is zorgelijk, omdat juist hier informatie bij elkaar kwam en versnippering werd tegengegaan.

Inspectie Sociale Zaken en Werkgelegenheid: controleert de naleving van o.a. de arbeidsomstandighedenwet, waaronder ook psychosociale arbeidsbelasting (PSA) door discriminatie valt. Klachten worden alleen onderzocht wanneer ingediend door bijvoorbeeld een ondernemingsraad, vakbond of personeelsvertegenwoordiging. De inspectie *kan* onderzoeken of een werkgever voldoende beleid voert ten aanzien van discriminatie op de werkvloer. Blijkt dat het bedrijf geen enkel beleid voert op het punt van discriminatie, dan is dat een overtreding. Navraag bij de Inspectie SZW leert dat controleren op anti-discriminatie beleid geen prioriteit heeft. Ze gaan nu pas beginnen met het aannemen van vijf inspecteurs voor het hele land. Deze worden nu aangezocht en moeten nog worden opgeleid.

3. Acht voorstellen tegen arbeidsdiscriminatie

GroenLinks is overtuigd van de urgentie en omvang van dit probleem, en van de lange adem, die nodig zal zijn om de inclusieve arbeidsmarkt te realiseren. Wat ons betreft is het tijd is om alle betreden paden en beproefde methoden ook op gemeentelijk niveau opnieuw in te zetten, of met verdubbelde vastberadenheid te continueren. Dit voorstel stelt ook vergaande nieuwe acties voor, en verdergaande varianten van eerder geprobeerde acties. De redenen hiervoor zijn simpel.

Amsterdammers van alle achtergronden verdienen het om te zien dat de gemeente, haar partners, het maatschappelijk veld en ondernemers dit probleem gezamenlijk, en op zichtbare wijze ter hand nemen. Los van de directe effectiviteit heeft de zichtbaarheid van de aanpak *an sich* meerwaarde voor de sociale cohesie: de ongrijpbaarheid van de problematiek en het uitblijven van serieuze oplossingen schaden het rechtsgevoel, en de kanselijkheid, van Amsterdammers. Amsterdam moet, in de context van het antidiscriminatiebeleid vanuit het Rijk, een trekkersrol vervullen als het gaat om het proberen van nieuwe oplossingsrichtingen. Dat past bij onze rol als hoofdstad. Amsterdam heeft daarnaast een schaalgrootte en slagkracht die maken dat ze als effectieve proeftuin kan fungeren.

GroenLinks doet hierbij acht concrete voorstellen om arbeidsdiscriminatie en discriminatie op de werkvloer aan te pakken.

I. Justitiële prioriteit voor arbeidsdiscriminatie

Eerder in deze notitie wordt onderbouwd dat (arbeids)discriminatie vaak plaatsvindt gebaseerd op onbewuste psychologische en sociologische processen. Toch blijkt ook dat er nog steeds gevallen van bewuste, strafrechtelijk vervolgbare, discriminatie op de werkvloer plaatsvindt die niet onderzocht worden vanwege gebrek aan prioriteit of capaciteit. Ook Asscher constateert dat: “nog te vaak onbestraft. ‘ Dat doet geen recht aan de ernst voor slachtoffer en samenleving. Het wegbezuinigen van het ‘zaakformulier’ door het Ministerie van Justitie, zonder dat (of voordat) hiervoor een adequate vervanging is, en zonder de Regionale Discriminatie Overleggen te voorzien van een andere manier om gezamenlijk informatie te aggregeren en daadwerkelijk als ‘handhavingsketen’ te functioneren staat haaks op de mooie voornemens van de Minister van Sociale Zaken. GroenLinks stelt voor om:

- Het wegbezuinigen van het ‘zaakformulier’ aan te kaarten bij het Rijk en daarbij een concrete zinnige invulling van de Regionale Discriminatie Overleggen te bepleiten.
- Te onderzoeken of het mogelijk is om het MDRA zelf in samenwerking met de Politie een eigen, Amsterdams registratiesysteem voor discriminatie te laten ontwikkelen, waarin meldingen samenkomen en integraal kunnen worden behandeld.
- Met de politie en het OM afspraken te maken over hoe vervolging van daders van strafbare (arbeids)discriminatie meer prioriteit kan krijgen.

II. Personeel en Organisatie: de voorbeeldfunctie van de gemeente

De gemeente is de grootste werkgever van de stad, met 13000 werknemers. Op dit moment wordt de morele en bestuurlijke geloofwaardigheid van Amsterdam beperkt doordat de eigen organisatie niet divers genoeg is. Hoe kunnen we anderen aanspreken, als we zelf zo achterblijven? De gemeente wil in zeven jaar een inclusieve organisatie zijn. Dat deze termijn verder in de toekomst ligt dan GroenLinks graag zou zien is onvermijdelijk door de ontwikkeling van de organisatie en de bezuinigingsopgaven. GroenLinks vindt echter wel dat we dan ook alles op alles moeten zetten om over zeven jaar wél een diverse organisatie moeten zijn en stelt daarom voor om:

- Als over 3,5 jaar (halverwege de termijn voor de doelstelling), de organisatie niet ontegenzeggelijk op weg is naar afspiegeling, wordt 50% van de vacatures die de gemeente uitzet standaard gereserveerd voor doelgroepen.
- Bij elke sollicitatieprocedure diversiteit in het proces wordt meegenomen. Bij elke procedure is iemand aanwezig die is getraind op het gebied van diversiteit bij werving en selectie. De sollicitantenpool bij elke sollicitatieprocedure moet divers zijn en zo nodig wordt er gescout. Er komt een gemeentelijke talentenschouw.
- de sollicitantenpool bij elke sollicitatieprocedure divers moet zijn. Dat betekent dat regelmatig zal blijken dat moet worden gescout. Als organisatie-brede invoering van deze regel complex blijkt, begin dan met middenmanagement en daarboven.
- Aandacht voor diversiteit en het herkennen van discriminatie op de werkvloer worden onderdeel bij de beoordelingsystematiek van medewerkers en met name leidinggevenden. Leidinggevenden en directeuren worden afrekenbaar op het halen van diversiteitsdoelstellingen. Diversiteit wordt onderdeel van het loopbaanbeleid.

-
- Er komt een Projectmanager Inclusieve Organisatie die stuurt op het halen van de doelstellingen en de Personeelsmonitor wordt gebruikt om bij te sturen op een diverse organisatie.
 - Er wordt geïnvesteerd in trainingen diversiteit, multicultureel vakmanschap, cultuursensitiviteit en inter-culturalisatie op de werkvloer.

III. Geen zaken met discriminerende bedrijven

Het kabinet beëindigd, zo snel als contractueel mogelijk, contracten met bedrijven die in de afgelopen vier jaar *strafrechtelijk* zijn veroordeeld voor discriminatie, of waarvan de top strafrechtelijk is veroordeeld voor discriminatie, en ze sluit hen de komende jaren uit van aanbesteding. GroenLinks wil verder gaan: ook als een bedrijf of organisatie zich meer dan één keer schuldig heeft gemaakt aan schending van de AWGB, dient de gemeente daarmee de samenwerking te beëindigen. GroenLinks stelt voor:

- De gemeente Amsterdam beëindigt alle contracten met bedrijven en organisaties die strafrechtelijk zijn veroordeeld voor discriminatie, en sluit hen gedurende vijf jaar uit van aanbesteding.
- De gemeente Amsterdam beëindigt alle contracten met bedrijven en organisaties die voor de tweede maal worden veroordeeld voor het schenden van gelijke behandelingswetgeving

IV. Diversiteitsbeleid als voorwaarde bij aanbesteding

Omdat de gemeente zelf nog geen voorbeeldfunctie heeft als diverse organisatie, heeft zij beperkte morele autoriteit om eisen aan anderen op te leggen. Niet te min wil GroenLinks de volgende maatregelen voorstellen:

- Bij gemeentelijke aanbestedingen stelt de gemeente de eis dat bedrijven een diversiteitsbeleid hanteren waarbij binnen een aanzienlijke termijn aantoonbaar wordt gewerkt aan een diverse organisatie. Bedrijven worden hierop afgerekend.
- De gemeente biedt daarbij actief vormen ondersteuning aan (WSP, MDRA, Agora).

V. Een grotere rol voor het Meldpunt Discriminatie Regio Amsterdam

Het Meldpunt Discriminatie Regio Amsterdam is één van de belangrijkste instrumenten, zo niet het belangrijkste instrument, dat de gemeente tot haar beschikking heeft. De capaciteit van het MDRA schiet echter te kort om ook taken als trainingen en advies aan bedrijven en organisaties goed op te pakken. De gemeente is de belangrijkste financier. GroenLinks stelt daarom voor:

- Het College doet bij de Voorjaarsnota 2015 een voorstel om meerjarig te investeren in uitbreiding van het takenpakket van het MDRA.

VI. Meldingen van arbeidsdiscriminatie stimuleren en goede voorbeelden in het zonnetje zetten

Amsterdam moet het initiatief nemen in het organiseren van een zichtbaar maatschappelijk debat, waarbij alle stakeholders worden betrokken met als doel de het aantal meldingen van arbeidsdiscriminatie en discriminatie op de werkvloer te vergroten. De ervaringen van de campagne in 2011 laten zien dat een langere adem vereist is het melden van discriminatie te stimuleren. GroenLinks stelt daarom voor:

- Een campagne te starten om het melden van discriminatie op de arbeidsmarkt en

Initiatiefvoorstel

-
- op de werkvloer te stimuleren en duidelijkheid te verschaffen over de het belang van melden en de rol van verschillende instanties.
- Door middel van bijeenkomsten met jongeren, ouderen , werknemers en ondernemers arbeidsdiscriminatie blijvend onder de aandacht te brengen en werkgevers te wijzen op hun wettelijke en morele plichten.
 - Bewustwording is gebaat bij rolmodellen. Bedrijven die het goed doen op diversiteitsgebied beloont worden: met positieve aandacht, een prijs. Met lagere leges, voorrang bij aanbesteding.
 - Onderzoek een keurmerk, zoals voorgeteld door de Amerikaanse Professor Sociologie Philip Cohen¹⁴.De aangekondigde wijziging van de Arbeidsomstandighedenwet, waardoor inspectiegegevens openbaar zullen worden, maakt het invoeren van zo'n keurmerk mogelijk.

VII. 500 anonieme sollicitaties

Tussen oktober 2009 en 2010 anonimiseerde de gemeente Alphen alle brieven en cv's van sollicitanten. Hiermee wilde zij de drempel voor allochtone kandidaten verlagen en het gevoel wegnemen dat hun herkomst van invloed zou zijn op de procedure. Uit evaluaties zou blijken dat anoniem solliciteren op de beleving en het sollicitatiegedrag van nieuwe Nederlanders minimaal is. Sollicitanten die aan de evaluatie hebben meegewerkt, stellen dat de anonimiteit toch verdwijnt bij het eerste gesprek. Eerder schoten de gemeente Nijmegen en stadsdeel Westerpark anoniem solliciteren al af, om dezelfde redenen. Deze proeven waren relatief kort van duur, en beperkt in schaal. Daarnaast was er alleen anonimiteit in de brievenronde. Inmiddels is in Duitsland een langere, grotere proef gedaan, waarin onomstotelijk vast is komen te staan dat anoniem solliciteren wel werkt. Aan de proef is onder andere meegewerkt door Procter & Gamble, L'Oreal Deutschland, Duetsche Telekom, Mydays en Deutsche Post¹⁵. GroenLinks stelt voor om:

- Met de vijf grootste werkgevers in Amsterdam (waaronder de gemeente Amsterdam zelf) in een convenant af te spreken de eerste 500 vacatures anoniem te laten invullen.
- De resultaten hiervan te monitoren en te evalueren

VIII. Mystery sollicitanten

Mystery-sollicitanten kunnen een goed instrument zijn om bewustwording van discriminatie te vergroten, om lessen uit te trekken en om het maatschappelijk debat te voeden. En om in die gevallen waar sprake is van bewuste arbeidsdiscriminatie, bij te dragen aan strafvervolgning. GroenLinks stelt voor om:

- In samenwerking met DWI, het WSP-GA en het MDRA mystery sollicitanten in te zetten in sollicitatieprocedures in Amsterdam, met name bij die bedrijven die eerder zijn veroordeeld voor arbeidsdiscriminatie, of waarvan er signalen en vermoedens aanwezig zijn van arbeidsdiscriminatie.
- De resultaten van de mystery sollicitaties breed te communiceren en waar nodig aangifte te doen.

Besluit:

¹⁵ www.haufe.de/personal/hr-management/anonyme-bewerbung-das-fazit-von-loral_80_94424.html

Het College van B&W op te dragen de acht voorstellen die in dit initiatiefvoorstel gedaan worden uit werken in het Actieplan Inclusieve Arbeidsmarkt.

Met dank aan:

Bij de totstandkoming hebben wij per post en persoonlijke gesprekken inzicht gekregen in de ervaringen van Amsterdammers. Ook hen willen wij van harte bedanken voor hun input. Daarnaast hebben we bij de totstandkoming van dit voorstel gesproken met meerdere landelijke en Amsterdamse organisaties en instanties,

ARGAN

HTIB

Jongerenplatform Surinaams Inspraak Orgaan

Meldpunt Discriminatie Regio Amsterdam

Jongerenplatform Amsterdam Oost

New Urban Collectives

Irene Hemelaar, Vrouwenvertegenwoordiger in de Koninkrijksdelegatie naar de AV van de VN 2015

Inspectie Sociale Zaken en Werkgelegenheid

College voor de Rechten van Mens

Kleurrijk Platform GroenLinks

Stukken

Meegestuurd
Ter inzage gelegd

Agenda GroenLinks Amsterdam: Een werkvloer voor iedereen
n.v.t.

De leden van de gemeenteraad van Amsterdam

J.W. Nuijens

S.R.H. Blom
