



**Gemeente  
Amsterdam**

Bezoekadres  
Jodenbreestraat 25  
1011 NH Amsterdam

Postbus 1840  
1011 NH Amsterdam  
Telefoon 14 020  
amsterdam.nl

Retouradres: Postbus 1840, 1011 NH Amsterdam

Datum 1 september 2015  
Ons kenmerk  
Uw kenmerk  
Behandeld door Nico van Rossen, Onderwijs, Jeugd, Zorg, Diversiteit, 06 83639918,  
n.van.rossen@amsterdam.nl  
Kopie aan  
Bijlage Initiatiefvoorstel GroenLinks  
Onderwerp Bestuurlijke reactie op initiatiefvoorstel GroenLinks 'Actieplan Amsterdam: een  
werkvloer voor iedereen'.

Geachte leden van de raad,

### **Inleiding**

Op 16 maart 2015 heeft de raadsfractie van GroenLinks het initiatiefvoorstel 'Actieplan Amsterdam een werkvloer voor iedereen' gepresenteerd. GroenLinks constateert dat de werkloosheid onder Amsterdammers met een niet-westerse achtergrond, oudere en arbeidsgehandicapte Amsterdammers onevenredig hoog is en dat bedrijven en organisaties in Amsterdam zelden een afspiegeling zijn van de Amsterdamse samenleving. Discriminatie op de arbeidsmarkt en op de werkvloer komt helaas veelvuldig voor, stellen de indieners van het initiatiefvoorstel.

GroenLinks vindt 'dat de arbeidsmarkt voor alle Amsterdammers in gelijke mate toegankelijk moet zijn en dat discriminatie op de arbeidsmarkt en op de werkvloer 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.'

Het college onderkent de noodzaak van een inclusieve arbeidsmarkt en heeft daarom eind 2014 de bestuursopdracht 'Amsterdam Inclusieve Arbeidsmarkt' en het 'Aanvalsplan Jeugdwerkloosheid' vastgesteld waarin de plannen zijn opgenomen om een ongelijke kansen op de arbeidsmarkt tegen te gaan. In deze plannen staan ook acties omschreven die aansluiten bij het initiatiefvoorstel.

In reactie op de acht deelvoorstellen constateert het college, samenvattend, dat:

- I de justitiële prioriteit voor (arbeidsmarkt)discriminatie onverminderd aanwezig is.
- II aan de voorbeeldfunctie van de gemeente invulling wordt gegeven nu de 'Voorgenomen

aanpak Amsterdam inclusieve organisatie 2015-2019' is vastgesteld en de voorstellen uit het raadsinitiatief worden betrokken bij de verdere uitwerking van de aanpak.

III het voorstel om als gemeente geen zaken meer te doen met discriminerende bedrijven wordt meegenomen bij het ontwikkelen van de Beleidsregel Integriteit en Overeenkomsten.

IV het aanbestedingsrecht slechts in zeer beperkte gevallen aanknopingspunten biedt om discriminatie tegen te gaan.

V het verzoek om een grotere rol te geven aan het Meldpunt Discriminatie Regio Amsterdam aan de orde bij de voorbereiding van het beleid antidiscriminatie 2015-2019 waarvoor de raad later in 2015 voorstellen ontvangt.

VI meldingen van arbeidsmarktdiscriminatie door het Werkgeversservicepunt (WSP) actief worden behandeld volgens een procedure die in een non-discriminatiecode is vastgelegd. Het WSP geeft bedrijven die het qua diversiteit in het personeelsbestand goed doen positieve publieke aandacht.

VII het voorstel om samen met andere grote werkgevers in Amsterdam met anonieme sollicitaties te werken wordt besproken met de Raad van Advies van het WSP en dat de gemeente zelf dit voorstel nauwkeurig zal onderzoeken bij de verdere uitwerking van de Voorgenomen aanpak Amsterdam Inclusieve organisatie.

VIII de suggestie om te gaan werken met mystery sollicitanten eveneens besproken wordt met de Raad van Advies van het WSP als mogelijk instrument om arbeidsmarktdiscriminatie te toetsen.

Hieronder volgt puntsgewijs een uitgebreidere reactie op de concrete voorstellen die in het initiatiefvoorstel staan beschreven. De bestuurlijke reactie volgt nadat eerst het concrete voorstel is herhaald.

***Voorstel I Justitiële prioriteit voor arbeidsdiscriminatie (zie pagina 8 van het initiatiefvoorstel)***

- 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.

***Ad I***

- Het 'zaakformulier' is niet wegbezuinigd. Het is een keus van de politie eenheid Amsterdam geweest om dit, nog steeds bestaande formulier niet meer te vullen en om een ontstaan gebrek aan personeel voor deze taak niet op te vangen. Dat neemt niet weg dat de keuze van de politie eenheid Amsterdam tot een ongewenste situatie geleid heeft, die in het Driehoeksoverleg ook besproken is. De verwachting is dat de formulieren in de nabije toekomst wel weer ingevuld gaan worden.

Het Regionaal Discriminatie Overleg (RDO) – waaraan justitie, politie, gemeente en het Meldpunt Discriminatie Regio Amsterdam deelnemen - bestaat uit twee delen. Het eerste deel is het 'casuoverleg', dat uiteraard alleen betekenis heeft als er over concrete discriminatiezaken gesproken kan worden. Dit deel van het overleg kan weer plaatsvinden zodra de politie eenheid Amsterdam haar registratie op orde brengt. Het tweede deel van het RDO, strategisch van aard, vindt gewoon doorgang.

- Een apart Amsterdams registratiesysteem is niet wenselijk. Het MDRA en de politie hebben twee verschillende rollen en ze handelen binnen verschillende wettelijke kaders. Dat kan principieel niet in één systeem ondergebracht worden.
- Discriminatie, op welke grond ook, heeft de prioriteit van het OM. Iedere aangifte die bij het OM wordt aangebracht, wordt van een juridisch oordeel voorzien. Als de zaak strafrechtelijk te bewijzen is, zal er, conform de Aanwijzing Discriminatie, een vervolg aan de zaak worden gegeven.

### ***Voorstel II Personeel en Organisatie: de voorbeeldfunctie van de gemeente***

- 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 beoordelingssystematiek 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 interculturalisatie op de werkvloer.

### ***Ad II***

Met de aanpak 'Amsterdam Inclusieve Organisatie', die in het najaar in de commissie Financiën wordt besproken, sluit het college voor een groot deel aan bij de voorstellen met betrekking tot personeel en organisatie. Met deze aanpak is een nieuw HR-beleid vastgesteld dat gericht is op diversiteit en inclusie. Activiteiten op het gebied van deskundigheidsbevordering en werven en behoud van talentvolle mensen uit groepen die ondervertegenwoordigd zijn, maken onderdeel uit van deze aanpak. Hierbij kan gedacht worden aan trainingen/voorlichtingen over anti-bias, cultural awareness game en het inzetten van diversiteitsdeskundigen bij sollicitatieprocedures.

Kern van de nieuwe aanpak van het college is meer nadruk op inclusie. Dus niet alleen 'doelgroepenbeleid', maar breder inzetten op het omarmen en benutten van verschillen om tot betere resultaten te komen. Het gaat om diversiteit in de brede zin: man, vrouw, jong, oud, medewerkers van niet-westerse afkomst, lesbisch, homo, biseksueel en transgender, arbeidsbeperkt, maar ook om verschil in talent. De aanpak is erop gericht om leidinggevenden in de hele organisatie te laten bijdragen aan een 'inclusieve' werkcultuur.

Een tweede doel van de aanpak is om in alle teams in de organisatie creativiteit, innovatie en betere besluitvorming te stimuleren door een inclusieve werkcultuur. Daarnaast hanteert het

college voorlopig ook nog streefcijfers, omdat we aan bepaalde groepen extra aandacht willen geven, zoals jongeren, mensen met een niet-westerse afkomst, arbeidsbeperkten, vrouwen en de doelgroep LHBT (Lesbisch, Homosexueel, Bisexueel en Transgender).

De gemeente als werkgever heeft de afgelopen maanden al enkele belangrijke stappen gezet op het vlak van diversiteit en inclusie. De gemeente heeft zich in het voorjaar 2015 als werkgever aangesloten bij het netwerk Agora teneinde via kennisdeling te werken aan het bevorderen van gelijke kansen. In dezelfde lijn paste de ondertekening van het Charter Diversiteit, die begin juli 2015 plaatsvond. Amsterdam behoorde hiermee mee tot de eerste groep van 22 ondertekenende werkgevers in Nederland. Dankzij deze stappen wordt het gemakkelijker om het gesprek over gelijke kansen en over discriminatie op de arbeidsmarkt te voeren.

### ***Voorstel III Geen zaken met discriminerende bedrijven***

- 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.

### ***Ad III***

Het college hecht aan dit onderwerp en wij vinden integer handelen zeer belangrijk. Hierbij betreft het niet alleen het eigen handelen, maar ook het handelen van organisaties waar de gemeente zaken mee doet. Het college is dan ook bezig met het opstellen van een Beleidsregel Integriteit en Overeenkomsten, die gaat gelden voor contracten gesloten onder privaatsrecht.

Op basis van deze beleidsregel kan de gemeente besluiten om geen overeenkomst aan te gaan met niet-integere partijen én om bestaande overeenkomsten met niet-integere partijen te beëindigen.

Opgemerkt moet worden dat een niet-integere gedraging *niet per definitie* leidt tot het niet aangaan of beëindigen van de overeenkomst. De voorbereiding van een dergelijk besluit zal moeten voldoen aan de algemene beginselen van behoorlijk bestuur. Dit betekent dat, bijvoorbeeld de te nemen maatregel in verhouding moet staan met de vastgestelde niet-integere gedraging en dat hoor en wederhoor moet worden toegepast. De voorgestelde algemene stelregel dat een samenwerking moet worden beëindigd bij meer dan één schending van de Algemene wet gelijke behandeling (AWGB) staat daarmee op gespannen voet met de algemene beginselen van behoorlijk bestuur.

### ***Voorstel IV Diversiteitsbeleid als voorwaarde bij aanbesteding***

- 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).

### ***Ad IV***

Het college is van mening dat de Aanbestedingswet 2012, *in algemene zin*, niet het aangewezen instrument is om bedrijven aan te sporen tot een diversiteitsbeleid. In het aanbestedingsrecht zijn drie mogelijkheden om te sturen op de partij met wie een overeenkomst tot stand komt, de selectiecriteria, de gunningscriteria en de bijzondere uitvoeringsvoorwaarden. Deze lenen zich niet

(selectiecriteria) of zeer moeizaam voor het gevraagde doel. Alleen in die gevallen dat het belang van diversiteit direct terugslaat op de dienst die de leverancier levert.

**Voorstel V Een grotere rol voor het Meldpunt Discriminatie Regio Amsterdam**

- Het College doet bij de Voorjaarsnota 2016 een voorstel om meerjarig te investeren in uitbreiding van het takenpakket van het MDRA.

**Ad V**

Het college is bezig met de voorbereiding van het antidiscriminatiebeleid 2015-2019, waarvoor uw raad later dit jaar voorstellen ontvangt. In dat kader zal bepaald worden welke instrumenten en welke middelen bruikbaar en beschikbaar zijn.

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

- Een campagne te starten om het melden van discriminatie op de arbeidsmarkt en 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 worden beloond: met positieve aandacht, een prijs. Met lagere leges, voorrang bij aanbesteding.
- Onderzoek een keurmerk, zoals voorgeteld door de Amerikaanse Professor Sociologie Philip Cohen<sup>1</sup>. De aangekondigde wijziging van de Arbeidsomstandighedenwet, waardoor inspectiegegevens openbaar zullen worden, maakt het invoeren van zo'n keurmerk mogelijk.

**Ad VI**

- Op 2 september 2015 is een landelijke campagne tegen discriminatie gelanceerd – 'Een streep door discriminatie'- met een looptijd van enkele jaren. De gemeente Amsterdam zal aansluiting zoeken bij deze campagne.
- Onderdeel van de verschillende aanpakken is om met de doelgroepen waar het om gaat in gesprek te gaan over arbeidsdiscriminatie. Een voorbeeld zijn de matchingstafels waar werkzoekende jongeren worden gekoppeld aan ondernemers als onderdeel van het Uitvoeringsplan jeugdwerkloosheid.
- Het college onderkent het belang van rolmodellen. Werkgevers/bedrijven die het goed doen op het gebied van diversiteit in het personeelsbestand en het bieden van gelijke kansen aan sollicitanten en medewerkers, krijgen dan ook meer aandacht op de WSP-website ([www.wspgrootamsterdam.nl](http://www.wspgrootamsterdam.nl)).
- Het Werkgeversservicepunt (WSP) kent een non-discriminatiecode die actief wordt gehanteerd. Sinds dit jaar worden gevallen van (mogelijke) arbeidsmarktdiscriminatie door het WSP geregistreerd. Tot en met half april zijn twee meldingen bekend. In één geval ging het om discriminatie op grond van ras, in het andere geval discriminatie op grond van leeftijd. In het eerste geval is de opdracht om passende kandidaten te vinden op een vacature teruggegeven; er zijn geen kandidaten geworven. In het tweede geval vroeg de werkgever om fysiek sterke medewerkers, bij voorkeur jonge mannen. De werkgever heeft de vacaturetekst

na het gesprek met de accountmanager van WSP aangepast. WSP begeleidt momenteel het matchingsproces waarbij ook kandidaten uit andere doelgroepen worden meegenomen.

***Voorstel VII 500 anonieme sollicitaties***

- 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.

***Ad VII***

Het verdient aanbeveling, ook op het thema arbeidsmarktdiscriminatie, werkgevers op een coöperatieve manier te benaderen en het gezamenlijke belang van een discriminatievrije arbeidsmarkt te benadrukken. Daarom is, mede in opdracht van de gemeente Amsterdam, de webtool 'Divers talent werkt' ontwikkeld, die in september 2015 gepresenteerd wordt. Deze webtool ondersteunt werkgevers bij het werken aan diversiteit en inclusie in hun onderneming. Samenwerking binnen het werkgeversnetwerk Agora en de ondertekening van het Charter Diversiteit passen ook in dit perspectief. Een benadering van 'naming and shaming' biedt weinig perspectief, met dien verstande dat bij 'harde' gevallen en herhaling van discriminatie vanuit WSP de samenwerking ter discussie wordt gesteld.

Desalniettemin onderkent het college dat onderzocht moet worden of het middel van anonieme sollicitaties werkt. In de aanpak Amsterdam Inclusieve Organisatie is dan ook opgenomen dat een onderzoek zal worden verricht naar de haalbaarheid en effect van anoniem solliciteren.

***Voorstel VIII Mystery sollicitanten***

- 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.

***Ad VIII***

Het thema arbeidsmarktdiscriminatie wordt in november 2015 besproken met de Raad van Advies (RvA) van het WSP, aan de hand van een aantal concrete en fictieve gevallen van discriminatie van WSP-kandidaten door werkgevers. De intentie is dat dit gesprek leidt tot een concreet voorstel, anonieme sollicitaties en mystery sollicitanten in te zetten als mogelijk middel tegen arbeidsmarktdiscriminatie.

Hoogachtend,

Burgemeester en Wethouders van Amsterdam,

Gemeentesecretaris  
Mr A.H.P. van Gils

Burgemeester  
Mr E.E. van der Laan

