

Vergaderjaar 2021–2022

29 544

Arbeidsmarktbeleid

30 950

Rassendiscriminatie

Nr. 1119

BRIEF VAN DE MINISTER VAN SOCIALE ZAKEN EN WERKGELEGENHEID

Aan de Voorzitter van de Tweede Kamer der Staten-Generaal

Den Haag, 14 juli 2022

We hebben nog een flinke weg te gaan naar echte gelijkwaardigheid in Nederland. Dit zie je terug in meerdere domeinen binnen de maatschappij, waaronder ook de arbeidsmarkt. Uitsluiting en discriminatie van individueel talent op de arbeidsmarkt vanwege bepaalde (vermeende) groepskenmerken komt te vaak voor. Discriminatie komt niet alleen voort uit kwaadwillende motieven, maar ook vaak vanuit onbewuste vooroordelen en onbekendheid. Dit gaat mij aan het hart, omdat het mensen kansen ontnemt om zichzelf te zijn, zich te ontplooiën en een zelfstandig bestaan op te bouwen en daarmee mee te doen in de maatschappij. Ik zie het als mijn missie om in te zetten op gelijkwaardige kansen voor alle inwoners van Nederland en specifiek op het terrein van de arbeidsmarkt.

Gelukkig zijn er ook veel positieve ontwikkelingen. Ik zie een steeds groter wordende, maatschappelijke beweging op gang komen tegen arbeidsmarktdiscriminatie en ter bevordering van diversiteit en inclusie. Daarbij zet een groeiende groep werkgevers in op gelijkwaardige kansen en werken deze werkgevers bijvoorbeeld mee aan pilots waarin we gezamenlijk tot effectieve instrumenten kunnen komen, die ik vervolgens als handreiking wil aanbieden aan alle werkgevers. Hierin spelen de staatscommissie tegen discriminatie en racisme en de Nationaal Coördinator tegen Racisme en Discriminatie ook een belangrijke rol.

We zijn er echter nog lang niet. Het tegengaan van arbeidsmarktdiscriminatie en het creëren van gelijkwaardige kansen moet de basisnorm worden voor iedereen op de arbeidsmarkt. Ik spreek daarbij bewust over gelijkwaardige kansen in plaats van over gelijke kansen. Het gaat er niet om dat we allemaal precies hetzelfde krijgen. Het gaat erom dat iedereen naar vermogen mee kan doen. Daarvoor is nodig dat er soms maatwerk wordt geboden. Juist om te zorgen dat iedereen over die gelijkwaardige kansen kan beschikken. Zo refereer ik naar dit welbekende plaatje hieronder die gelijkwaardigheid beeldend maakt. De ene persoon is lang,

en ziet zo zonder hulp over het hek. De ander heeft aan een kratje genoeg. En de kleinste persoon heeft nog een paar extra kratjes nodig om mee te kunnen doen.

Dit beeld vat het goed samen waar we volgens mij naartoe moeten. Dit is inclusie. Het laat ook heel mooi zien wat daarvoor nodig is: kratjes verdelen waar ze nodig zijn. Maatwerk dus. Niet omdat het leuk is of een hobby, maar omdat het bittere noodzaak is.

Daarnaast geloof ik in het belang en de noodzaak van het inzetten op diversiteit en inclusie. De beroepsbevolking wordt immers steeds diverser. Logischerwijs gaat dit gepaard met meer diversiteit op de werkvloer. Daar moet wel in geïnvesteerd worden. Diversiteit loont immers voor bedrijven en instellingen, want een diverse en inclusieve werkvloer, waarin ieders talent wordt benut, komt ten goede aan de resultaten van het bedrijf of de instelling. Maar minstens zo belangrijk is dat een diverse en inclusieve arbeidsmarkt bijdraagt aan het welzijn en de zelfstandigheid van elk individu en daarmee ook aan de samenleving als geheel.

Ik bied uw Kamer hierbij het nieuwe Actieplan Arbeidsmarktdiscriminatie aan. Dit actieplan kent een integrale aanpak die toeziet op het tegengaan van discriminatie, het bevorderen van gelijkwaardige kansen en op bewustwording rond diversiteit en inclusie.

Het actieplan is opgebouwd rondom vier clusters van activiteiten:

- Cluster A. Vergroten kennis onder werkgevers en werknemers over rechten, plichten en hoe daar invulling aan te geven
- Cluster B. Motiveren en ondersteunen van werkgevers bij het nemen van effectieve actie voor gelijkwaardige kansen en ter bevordering van diversiteit en inclusie; bijvoorbeeld door het verspreiden van goede voorbeelden
- Cluster C. Betere en doeltreffender (naleving van) wetgeving, toezicht en handhaving als sluitstuk
- Cluster D. Continu vergroten kennis en expertise, waaronder van macro-trends

In dit kader zal ik ook werken aan een convenant voor de aanpak van arbeidsmarktdiscriminatie, gericht op het maken van afspraken met brancheorganisaties, sectoren, individuele organisaties, maatschappelijke partijen en belangengroepen. Doel is de verschillende partijen die vormgeven aan de arbeidsmarkt aan te spreken op hun verantwoordelijkheid en te motiveren tot actie.

Zo is dit actieplan ook tot stand gekomen in betrokkenheid van een grote groep aan stakeholders, waaronder werkgevers- en werknemersorganisaties, de G4, het College voor de Rechten van de Mens, Diversiteit in Bedrijf, het COC/TNN, Women Inc. en de opstellers van het Zwart Manifest. Het is mijn ambitie om tijdens de uitvoering van dit actieplan deze samenwerking uit te breiden en te versterken.

De Minister van Sociale Zaken en Werkgelegenheid,
C.E.G. van Gennip