

Toelichting over de behandeling van:

Debatstuk GroenLinks “Arbeidsmarkt discriminatie en geanonimiseerd solliciteren”

Van:	Cilia Daemen (GroenLinks) en Marieke Smit (GroenLinks)
Doel:	Opinievorming
Toelichting:	<p>1. Debatstuk GroenLinks “Arbeidsmarktdiscriminatie en geanonimiseerd solliciteren” Namens de fractie van GroenLinks is het debatstuk ‘Arbeidsmarktdiscriminatie en geanonimiseerd solliciteren’ ingediend. GroenLinks is van mening dat de arbeidsmarkt voor alle Nijmegenaren in gelijke mate toegankelijk moet zijn en discriminatie op de arbeidsmarkt bestreden moet worden.</p> <p>De fractie van GroenLinks wil hiertoe met de andere fracties van gedachten wisselen over de mogelijkheid om geanonimiseerd solliciteren (wederom) in te voeren bij de Gemeente Nijmegen. Ook geeft de fractie aan dit instrument te willen combineren met andere antidiscriminatie-maatregelen en doet hiervoor in haar stuk enkele suggesties.</p> <p>2. Procedure ten aanzien van een debat in de kamerronde Op grond van artikel 15 lid 3 van de Verordening burgerronde en raadskamers kunnen raadsleden of fractievolgers een verzoek doen om een debat over een bepaald onderwerp te voeren in de kamerronde. Dat verzoek dient te worden ondersteund door tenminste één raadslid of fractievolger van een andere fractie. In dit geval wordt het verzoek ondersteund door de fractie van D66.</p> <p>Ook dient aan het debat een schriftelijk stuk ten grondslag te liggen. Dat is in dit geval het discussiestuk ‘Arbeidsmarkt discriminatie en geanonimiseerd solliciteren’. Tijdens de kamerbespreking kunnen de fracties over dit discussiestuk en de bijgevoegde vragen met elkaar van gedachten wisselen. De raadskamer kan aan het einde van de kamerbespreking indien gewenst een behandeladvies geven ten aanzien van het vervolg.</p>
Naam stellers: E-mail stellers:	<p>Cilia Daemen c.daemen@groenlinks.nijmegen.nl</p> <p>Marieke Smit mariekesmit985@gmail.com</p>
Bijlagen:	1. Debatstuk GroenLinks ‘Arbeidsmarkt discriminatie en geanonimiseerd solliciteren’ dd. 5 oktober 2016

Nijmegen, 5 oktober 2016

Debatstuk Arbeidsmarkt discriminatie en geanonimiseerd solliciteren

GroenLinks wil graag met de andere fracties van gedachten wisselen over de mogelijkheid om geanonimiseerd solliciteren (wederom) in te voeren bij de Gemeente Nijmegen.

Waarom geanonimiseerd solliciteren?

GroenLinks vindt dat de arbeidsmarkt voor alle Nijmegenaren in gelijke mate toegankelijk moet zijn en 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. GroenLinks denkt dat geanonimiseerd solliciteren bij kan dragen aan een meer inclusieve arbeidsmarkt.

Verschillende onderzoeken hebben aangetoond dat vooroordelen en discriminatie de kansen van verschillende groepen op de arbeidsmarkt negatief beïnvloeden.

Geanonimiseerd solliciteren is een maatregel die ingezet kan worden om (onbewuste) discriminatie bij de werving en selectie van nieuwe medewerkers te voorkomen, door kenmerken zoals de naam, geslacht, leeftijd, geboorteplaats, nationaliteit en burgerlijke staat op sollicitatiebrieven en cv's weg te laten.

Positieve effecten geanonimiseerd solliciteren

Uit onderzoek van het Sociaal en Cultureel Planbureau (SCP) in 2015¹ is gebleken dat sollicitanten met een niet-westerse achternaam aanmerkelijk minder vaak voor een gesprek worden uitgenodigd dan gelijk gekwalificeerde kandidaten die bijvoorbeeld Mark of Marijke heten.

Dit zelfde is niet alleen het geval voor personen met een niet-westerse achternaam, maar er kan ook sprake zijn van (onbewuste) vooroordelen gebaseerd op o.a. geslacht, leeftijd en huwelijkse status. Er zijn inmiddels verschillende proeven gedaan die zowel in het buitenland als in Nederland de wel positieve effecten laten zien van geanonimiseerd solliciteren en waarin wordt aangetoond dat groepen die kwetsbaar zijn vooroordelen vaker worden uitgenodigd voor een sollicitatie gesprek.² Een recente, grootschalig pilot in Duitsland - waaraan bedrijven als Deutsche Post DHL en L'Oréal Deutschland meewerkten - stelde onomstotelijk vast: geanonimiseerd solliciteren, vermindert de kans op ongelijke behandeling als gevolg van afkomst.

¹ Rapport Sociaal en Cultureel Planbureau: *Op Afkomst Afgewezen*. Den Haag juni 2015

² Rapport RADAR, vóór gelijke behandeling, tegen discriminatie Art.1, kenniscentrum discriminatie Nederland: *Factsheet: Anoniem solliciteren Effectief tegen arbeidsmarktdiscriminatie?*. Rotterdam 6 november 2015

Ook blijkt uit een analyse van een Vlaamse vacaturesite dat cv's met niet-Westerse namen bijna twee keer minder werden aangeklikt dan die met autochtone namen. Onderzoek in Frankrijk laat hiernaast zien dat geanonimiseerd solliciteren vooral positieve resultaten heeft voor vrouwen. In Nederland lopen er proeven met geanonimiseerd solliciteren op dit moment onder andere in de gemeenten Den Haag, Utrecht en Arnhem. De resultaten van deze experimenten lijken bemoedigend.

Geanonimiseerd solliciteren in Nijmegen

In 2006 - 2007 is er al eerder een proef geweest met geanonimiseerd solliciteren in Nijmegen. De resultaten³ van deze proef waren niet eenduidig. Het experiment laat een licht positief effect zien, maar het is moeilijk om de precieze effecten van de proef te meten vanwege de kleinschaligheid het feit dat ambtenaren op de hoogte waren van het lopend experiment. De gemeente Nijmegen zegt in het evaluatierapport:

"Er kan niet worden gezegd dat het instrument totaal geen effect heeft, maar ook kunnen we niet beweren dat het instrument altijd en overal zijn doorwerking heeft."

De belangrijkste reden voor het stoppen van het geanonimiseerd solliciteren was dan ook dat deze resultaten niet opwogen tegen de administratieve lasten voor het anonimiseren van de brieven.

Waarom dan nu wel weer geanonimiseerd solliciteren? Ten eerste laten andere, meer betrouwbare, onderzoeken wel degelijk de effecten zien van geanonimiseerd solliciteren. Hiernaast verlopen hedendaagse sollicitaties vooral via het internet en zijn processen nu gedigitaliseerd. Het aanpassen van sollicitatieformulieren en websites is hierdoor relatief eenvoudig en duurzaam, waardoor de administratieve last van het geanonimiseerd solliciteren nu aanzienlijk gereduceerd is.

Uitvoerig geanonimiseerd solliciteren

Als GroenLinks beseffen we ons dat bij de aanpak van arbeidsmarktdiscriminatie een complex probleem is, maar we zijn er van overtuigd dat de gemeente Nijmegen voortouw moet nemen in het stimuleren van gelijke kansen op de arbeidsmarkt en hiernaast een goed voorbeeld moet geven door middel van het invoeren van geanonimiseerd solliciteren binnen de eigen personeelsorganisatie.

Tegelijkertijd weet GroenLinks dat geanonimiseerd solliciteren slechts 1 van de instrumenten uit de gereedschapskist is.

We zien geanonimiseerd solliciteren dan ook graag in combinatie met een aantal andere antidiscriminatie maatregelen zoals:

- het (veel meer) aanbieden van stages/traineeships, in combinatie met een intern begeleider op de werkvloer, geeft nog betere resultaten om tot een divers samengesteld personeelsbestand te komen.

³ Brief aan de gemeenteraad van Nijmegen door Burgemeester en Wethouders: *Evaluatie anonimiseren van sollicitatiebrieven*. Nijmegen 25 april 2008

GROENLINKS

- Hiernaast wil GroenLinks dat de gemeente ook een actieve rol inneemt in het tegengaan van discriminatie op arbeidsmarkt buiten het stadhuis. De gemeente Nijmegen stimuleert haar toeleveranciers én afnemers (zoals subsidie-ontvangende organisaties) om een actiever antidiscriminatiebeleid te voeren. We zien dit bijvoorbeeld door het opstellen van een convenant met haar keten- en netwerkpartners.
- We vragen hiernaast aan de gemeente om een actieve rol in te nemen in het signaleren van arbeidsdiscriminatie. Onlangs is de gemeente gestart met het “Meldpunt Geen Stage”, waarbij jongeren discriminatie bij het zoeken van stage plekken kunnen melden. GroenLinks zou graag zien dat dit meldpunt wordt uitgebreid tot een meldpunt waarbij iedereen die zich gediscrimineerd voelt op de arbeidsmarkt een melding kan doen. Hierbij hoort ook dat de gemeente actief beleid voert om het melden te stimuleren.

GroenLinks Nijmegen,

Marieke Smit en Cilia Daemen