



Vragen van deelnemers aan de bijeenkomst wet- en regelgeving inclusief werkgeven, 27 februari 2024

Over de vorderingen van de Banenafpraak en het wetsvoorstel “Vereenvoudiging banenafpraak en quotum arbeidsbeperkten”.

In de presentatie van de bijeenkomst zijn de vorderingen ten aanzien van de banenafpraak inzichtelijk gemaakt. Minister Schouten van Armoedebeleid, Participatie en Pensioenen heeft medio oktober 2023 het wetsvoorstel ‘[Vereenvoudiging banenafpraak en quotum arbeidsbeperkten](#)’ naar de Tweede Kamer gestuurd. Het wetsvoorstel moet een aantal knelpunten binnen de huidige wetgeving met betrekking tot de banenafpraak wegnemen. Voortgang ten aanzien van het wetsvoorstel is [hier](#) te volgen.

***Krijgt een werkgever het bonusbedrag per jaar, per participatiemedewerker of eenmalig?**

In het wetsvoorstel van minister Schouten is voorgesteld een banenafpraak bonus aan de quotumregeling toe te voegen. Dit wetsvoorstel is nog niet aangenomen door het parlement. Als werkgevers vanaf 2026 de afgesproken banen voor de banenafpraak niet halen kan de quotumregeling per jaar worden geactiveerd.

De voorgestelde bonusregeling in de quotumregeling bedraagt €5.000 per gerealiseerde baan voor iedere medewerker die 25,5 uur per week werkt. Als een medewerker minder uren per week werkt, wordt de bonus overeenkomstig verlaagd.

***Wat zijn de plannen rond het meetellen van SROI voor quotum bij werkgevers in overheidssector?**

Banen die via inkoop van diensten tot stand komen tellen niet mee bij de inkopende partij. De banen tellen wel mee bij de werkgever die de mensen in dienst heeft. Er zijn geen plannen om deze in de toekomst te laten meetellen voor de inkopende partij.

***Hoe zit het met de duur, in het kader van verbeterde jobcoaching?**

Er is benoemd dat de duur gekoppeld moet zijn aan hoe lang de medewerker de jobcoaching nodig heeft in plaats van de huidige maximale termijn van 3 jaar.

***Hoe registreren andere werkgevers welke medewerkers uit de doelgroep Banenafpraak komen? Doen zij dit bijvoorbeeld ook bij medewerkersbetrokkenheidsonderzoek.**

Een werkgever mag registreren wie er tot de banenafpraak behoort om quotumeisen te monitoren. Werkgevers mogen deze gegevens niet gebruiken voor andere doeleinden, tenzij het gebruik voor deze doeleinden proportioneel is. Via het [werkgeversportaal](#) van UWV kan een werkgever vaststellen wie er tot de doelgroep behoort.

Voor de doelstelling “rapporteren over CSRD” moeten werkgevers opnieuw vaststellen of gebruik van doelgroep gegevens proportioneel is. In onze werkwijze “[privacy en inclusief werkgeverschap](#)” staat aan welk wettelijk kader moet worden voldaan. Op dit moment is er nog geen eenduidige best-practice. Ben jij hier mee bezig? Dan denken wij graag met je mee. Neem contact op met info@denormalstezaak.nl

***In welke regio's loopt het project Meer kandidaten in beeld?**

Er worden gesprekken gevoerd met Groningen, Gooi- en Vechstrekken, Amsterdam, Gorinchem en Rotterdam. Of in elk van deze regio's het project gaat lopen wordt later bekend.

Over het wetsvoorstel “Wet toezicht gelijke kansen”

***Het de wetsvoorstel Toezicht gelijke kansen verplicht tot vastlegging van een werkwijze om discriminatie bij werving en selectie te voorkomen. Moet alleen de procedure/ werkwijze inzichtelijk zijn, of ook de beoordeling per kandidaat? Moet je dat vastleggen?**

Het wetsvoorstel “Toezicht gelijke kansen” is aangenomen door de Tweede Kamer en ligt ter behandeling in de Eerste Kamer. De stemming vindt plaats op 12 maart. Bekijk [hier](#) de voortgang van de parlementaire behandeling.

Het wetsvoorstel verplicht werkgevers een werkwijze om discriminatie tegen te gaan toe te passen. Organisaties met meer dan 25 medewerkers moeten deze werkwijze schriftelijk vastleggen. De wervings- en selectieprocedure moet voldoen aan de volgende eisen:

- Functie-eisen zijn relevante en objectiveerbaar en vooraf vastgesteld;
- Procedure is inzichtelijk, controleerbaar en systematisch;
- Bij alle kandidaten wordt dezelfde relevante informatie verzameld;
- Gelijkwaardige kwalificaties worden gelijk gewaardeerd;
- Objectiviteit wordt gedurende gehele proces bewaakt.

Daarnaast moeten werkgevers zich ervan vergewissen dat iedereen die betrokken is bij de werving en selectie (ook dienstverleners zoals werving- en selectiebureaus en data en softwareleveranciers) aan deze eisen voldoen.

Eerste stappen om voorbereid te zijn:

- Zorg dat helder is wat de objectieve functie-eisen zijn;
- Zorg voor neutrale vacatureteksten in makkelijk leesbare taal;
- Zorg voor gestructureerde interviews. Stel vooraf de vragen op en zorg dat die aan elke kandidaat worden gesteld. Bepaal vooraf wat het gewenste antwoord op de vraag is;
- Objectiveer de besluitvorming door meerdere mensen erbij te betrekken (dat kan ook een onafhankelijke derde zijn).

Een werkgever hoeft dus niet op voorhand zich per kandidaat te verantwoorden maar moet wel indien gevraagd achteraf kunnen laten zien hoe bovenstaande principes zijn toegepast conform en dat daarmee de zelf opgestelde werkwijze ook is toegepast.

De precieze impact en hoe daar invulling aan te geven gaan we na het wetgevingstraject een serie bijeenkomsten op organiseren. Neem ook deel aan de eerste [bijeenkomst](#) in die serie.

Op dit moment kunnen wij nog geen best-practices delen over het vastleggen van de werkwijze. Ga jij hiermee aan de slag of heb je al ervaringen? Laat het ons weten.

Over de Wet Evenwichtiger maken van de verhouding man/vrouw in de RvC en RvB''

***Moeten overheidsorganisaties bij in de toekomst rapporteren over man/vrouw verhouding?**

Sinds 1 januari 2022 geldt de zogenoemde diversiteitswet, formeel de Wet "Evenwichtiger verhouding tussen mannen en vrouwen in bestuur en raad van commissarissen". Deze wet heeft als doel om de verhouding tussen mannen en vrouwen in de top en subtop van het bedrijfsleven evenwichtiger te maken. Deze wet vraagt *beursgenoteerde bedrijven en grote vennootschappen*:

- Een ingroeiquotum voor de rvc te handhaven, waarbij ten minste een derde van het aantal leden uit vrouwen bestaat en een derde van het aantal leden uit mannen.
- Het opstellen van passende en ambitieuze streefcijfers voor de verhouding van mannen en vrouwen in het bestuur, de rvc en subtop.
- Te rapporteren over het bovenstaande en daarnaast plannen en doelen om streefcijfers en quota te behalen en redenen waarom doelen niet worden bereikt.

Aan overheidsorganisaties stelt deze wet geen vergelijkbare verplichtingen. Wel heeft het kabinet begin 2022 het volgende uitgesproken: "Het kabinet roept de gehele (semi)publieke sector op om toe te werken naar 50 procent vrouwen in de (sub)top. Daarom komt er een wettelijke verplichting om een streefcijfer te formuleren voor de (sub)top van overige (ambtelijke) organisaties binnen de (semi)publieke sector. Hierbij worden organisaties verplicht om zelf passende en ambitieuze streefcijfers op te stellen. Om te zorgen voor versnelling én vanwege de voorbeeldfunctie van de (semi)publieke sector wordt een minimum van 33 procent gehanteerd. Dit is een belangrijke eerste stap, en tevens een startpunt. Het einddoel is om te komen tot een goede balans in de (sub)top (een 50/50-verdeling). Ook worden de organisaties wettelijk verplicht een plan op te stellen hoe zij het streefcijfer willen behalen". Wetgeving is inmiddels voorbereid, echter volgende stappen worden aan een nieuw kabinet overgelaten.

Linkjes

- Lees hier het wetsvoorstel '[Vereenvoudiging banenafpraak en quotum arbeidsbeperkten](#)'
 - Lees [hier](#) de toelichting over het wetsvoorstel door AWWN
 - Bekijk [hier](#) de voortgang van de parlementaire behandeling

- Lees [hier](#) de antwoorden op veelgestelde vragen t.a.v. de huidige wet banenafpraak en quotumregeling.
- Lees [hier](#) het wetsvoorstel “Toezicht gelijke kansen bij werving en selectie”
 - Bekijk [hier](#) de voortgang van de parlementaire behandeling.
 - Schrijf je [hier](#) in voor de kennisbijeenkomst van DNZ over de wet toezicht gelijke kansen bij werving en selectie, of schrijf je [hier](#) in voor de praktijkbijeenkomsten over het objectiveren van je wervings-en selectieprocedure.
- Lees [hier](#) het wetsvoorstel “evenwichtiger verhouding tussen mannen en vrouwen in bestuur en raad van commissarissen”.
 - Lees [hier](#) de toelichting over het wetsvoorstel door AAVN.