

Impact van Amerikaans anti-DEI beleid op diversiteitsinitiatieven van Nederlandse bedrijven

April 2025 – Tijdens een bijeenkomst van AAVN, VNO-NCW en MKB-Nederland is besproken welke gevolgen het recente Amerikaanse beleid onder president Trump heeft voor Nederlandse bedrijven, met name op het gebied van diversiteit en inclusie. De nadruk lag op de juridische, maatschappelijke en praktische impact voor bedrijven in Nederland die actief zijn in of met de Verenigde Staten.

Amerikaanse maatregelen: radicale koerswijziging

Verschillende recente executive orders van de Amerikaanse regering hebben grote gevolgen voor diversiteitsbeleid:

- **Executive Order 14173** schrapt de verplichting voor federale aannemers om positieve acties te ondernemen op basis van ras, geslacht of andere diversiteitscriteria.
- **Executive Order 14151** beëindigt federale DEI-programma's.
- **Executive Orders 14168 en 14201** beperken de rechten en erkenning van transgender personen. Dit beïnvloedt onder andere het gebruik van genderneutrale termen op officiële documenten.

Ook private bedrijven met contracten bij de overheid worden aangemoedigd om af te zien van diversiteits- en inclusiebeleid.

Wat merken Nederlandse bedrijven hiervan?

Hoewel de Amerikaanse maatregelen geen directe juridische werking hebben in Nederland, zijn de gevolgen in de praktijk voelbaar – zeker voor bedrijven met internationale activiteiten:

- **Contractuele risico's:** bedrijven met Amerikaanse vestigingen of klanten heroverwegen hun DEI-beleid.
- **Aanpassing van communicatie:** sommige bedrijven vermijden termen als "diversity" en "equity" en richten zich op "inclusie" of "gelijkwaardigheid".
- **Onrust onder medewerkers:** zorgen over sociale veiligheid en mogelijke gevolgen van zakenreizen naar de VS (visum, grenscontrole).
- **Toegenomen polarisatie:** intern debat over het nut en de wenselijkheid van DEI-beleid laait op.

Tegelijkertijd blijven veel bedrijven hun koers trouw. DEI wordt gezien als essentieel voor duurzame groei, aantrekkelijkheid als werkgever en maatschappelijke relevantie.

Nederlandse en Europese wetgeving blijft onverminderd gelden

De recente Amerikaanse koerswijzigingen doen niets af aan de verplichtingen en richtlijnen die in Nederland gelden:

- **Wet- en regelgeving** zoals de **Diversiteitswet**, **Participatiewet**, **CSRD-richtlijn**, en de **Richtlijn loontransparantie** blijven van kracht.

- **Ondernemingsraden (OR)** hebben instemmingsrecht bij wijzigingen in aanstellingsbeleid en personeelsopleidingen rond diversiteit (art. 27 WOR).
- Nederland kent een bredere juridische en maatschappelijke consensus rondom diversiteit en inclusie, die bedrijven ondersteunt in hun beleid.

Handvatten voor werkgevers

Veel bedrijven kiezen bewust voor consistentie en lange termijnvisie. Aanbevelingen uit de bijeenkomst:

- **Blijf koersvast** als je beleid gebaseerd is op intrinsieke waarden.
- **Wees alert op internationale signalen**, zonder direct je beleid aan te passen aan externe druk.
- **Zorg voor zorgvuldige communicatie** richting medewerkers, klanten en internationale partners.
- **Bied duidelijkheid aan medewerkers** over reisbeleid en veiligheid bij internationale samenwerking.
- **Werk samen met andere bedrijven en werkgeversorganisaties**, ook op Europees niveau, om ervaringen en steun te delen.

Heb je vragen of wil je meer weten? Neem dan contact op met info@inclusievehaven.nl (Havenbedrijf Rotterdam & Deltalinqs) of met AWWN.