

Actieplan Arbeidsmarktdiscriminatie 2022-2025

Gelijkwaardige kansen voor iedereen

Inhoud

1	Inleiding: een opdracht voor heel Nederland—3
1.1	Arbeidsmarktdiscriminatie: cijfers en onderzoeken—4
1.2	Opbouw actieplan—6
2	Uitgangspunten Actieplan Arbeidsmarktdiscriminatie—7
2.1	Lessen uit het vorige actieplan—7
2.2	Uitgangspunten nieuwe actieplan—7
3	Focus Actieplan 2021-2025 op vier clusters van activiteiten—9
3.1	<i>Cluster A. Vergroten kennis onder werkgevers en werknemers over rechten, plichten en hoe daar invulling aan te geven—10</i>
3.1.1	Vergroten inzicht in rechten en plichten werkgevers en werknemers en tijdig communiceren over (nieuwe) verplichtingen die volgen uit wet- en regelgeving—10
3.1.2	Ondersteuning van werknemers door meer informatie en handelingsperspectief omtrent herkennen en bespreekbaar maken van discriminatie—12
3.2	<i>Cluster B. Motiveren en ondersteunen van werkgevers bij het nemen van effectieve actie voor gelijkwaardige kansen en ter bevordering van diversiteit en inclusie—13</i>
3.2.1	Convenant gericht op grote maatschappelijke betrokkenheid/ambitie te creëren—13
3.2.2	Ondersteunen van initiatieven die erop gericht zijn dat steeds meer werkgevers gaan doen wat bewezen werkt voor gelijkwaardige kansen op de arbeidsmarkt—14
3.2.3	Ontwikkelen praktische en inclusieve hulpmiddelen voor werkgevers—16
3.3	<i>Cluster C. Betere en doeltreffender (naleving van) wetgeving, toezicht en handhaving als sluitstuk—17</i>
3.3.1	Wetgeving meer inzetten ter preventie en om gelijkwaardige kansen aan te moedigen—17
3.3.2	Verbeteren mogelijkheden om discriminatie aan het licht te brengen en aan te kaarten—21
3.3.3	Effectiever optreden tegen organisaties die zich schuldig maken aan arbeidsmarktdiscriminatie—22
3.4	<i>Cluster D. Continu vergroten kennis en expertise (o.a. in trends)—24</i>
3.4.1	Metten/monitoren van discriminatie en impact van (nieuwe) ontwikkelingen bijhouden—24
3.4.2	Kennisdeling en uitwisseling bevorderen—25
4	Conclusie—25
Bijlage 1 – terugblik activiteiten vorige Actieplan—26	

1. Inleiding: een opdracht voor heel Nederland

*"We willen dat iedereen in Nederland vrij kan zijn. Vrij om te zijn wie je bent. Vrij van discriminatie en racisme. En vrij om jezelf te ontwikkelen."*¹ Met deze passage uit het coalitieakkoord toont het kabinet dat het grote waarde hecht aan gelijke behandeling en diversiteit en aan de aanpak van discriminatie. Het kabinet vindt het onacceptabel dat nog te vaak mensen worden uitgesloten op grond van afkomst, geslacht, kleur, ras, leeftijd, geloof, seksuele geaardheid of beperking. Daarom voert het kabinet een actief diversiteits-, emancipatie- en antidiscriminatiebeleid. Discriminatie komt voor op vele terreinen in onze samenleving, zo óók op de arbeidsmarkt.

De afgelopen jaren is de roep om intensivering van de aanpak van discriminatie en racisme en het bevorderen van diversiteit en inclusie duidelijk te horen geweest in de samenleving en in de Eerste en Tweede Kamer. Dit was onder andere zichtbaar in de demonstraties en protesten van *Black Lives Matter*. Er is daarom bij Besluit van 3 mei jl. een staatscommissie tegen discriminatie en racisme opgericht en in oktober 2021 is een Nationaal Coördinator tegen Racisme en Discriminatie (hierna: NCDR) aangesteld. Deze heeft als opdracht een meerjarig plan ter bestrijding van alle vormen van discriminatie, haatzaaien en racisme op te stellen. Binnenkort verschijnt het eerste *Nationaal Programma tegen discriminatie en racisme* opgesteld door de NCDR. De Eerste Kamer heeft op 14 juni 2022 het rapport *Gelijk recht doen gepubliceerd*. Dit is het verslag van een parlementair onderzoek met als hoofdvraag wat de wetgever kan doen om discriminatie tegen te gaan.²

Het ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid (hierna: SZW) zet zich in voor het bereiken van gelijkwaardige kansen bij de toegang tot werk en op de werkvloer en een arbeidsmarkt waarin mensen niet worden gediscrimineerd op basis van geslacht, leeftijd of migratieachtergrond of andere gronden zoals genoemd in de Algemene wet gelijke behandeling. Waar diversiteit als meerwaarde wordt gezien en waar verschillen op de werkvloer mogen bestaan, worden gewaardeerd en optimaal worden benut. Maar daar zijn we nog niet. We hebben nog een flinke weg te gaan naar echte gelijkwaardigheid op de arbeidsmarkt. Zo is er nog steeds geen sprake van een gelijke arbeidsmarktpositie van mannen en vrouwen. Ook als het gaat om mensen met een migratieachtergrond wijzen onderzoeken keer op keer uit dat hun arbeidsmarktkansen – bij gelijke kwalificaties - achterblijven dan die van mensen zonder migratieachtergrond. Ook op andere gronden, zoals leeftijd, seksuele oriëntatie en arbeidsbeperking en in andere situaties, zoals het aannemen van stagiairs, vindt discriminatie op de arbeidsmarkt plaats en is geen sprake van gelijkwaardige kansen. Dit vraagt om een effectieve aanpak.

Discriminatie komt overigens niet alleen voort uit kwaadwillende motieven, maar juist ook vaak vanuit onbewuste vooroordelen en onbekendheid. Bijvoorbeeld als het gaat om situaties waarin vacatures door het gekozen taalgebruik onbedoeld bepaalde groepen buitensluiten. Steeds meer bedrijven en organisaties zien het belang in van een divers personeelsbestand en werken aan het bevorderen van een inclusieve werkomgeving. Uit de onderzoeken die zijn uitgevoerd en de instrumenten die zijn ontwikkeld gedurende het vorige actieplan, blijkt dat een groot deel van de werkgevers welwillend is, maar niet altijd weet hoe hier effectief invulling aan te geven. Daarom wordt met dit nieuwe actieplan ingezet op het bereiken van een grote groep aan werkgevers bij het tegengaan van discriminatie en het bevorderen van diversiteit en inclusie.

Het voorliggende Actieplan Arbeidsmarktdiscriminatie is opgesteld in afstemming met de NCDR en geeft meer in detail invulling aan de acties die worden uitgevoerd binnen het

¹ Coalitieakkoord 'Omzien naar elkaar, vooruitkijken naar de toekomst', 2022

² Eerste Kamer, Parlementaire onderzoekscommissie effectiviteit antidiscriminatiewetgeving, deelrapport arbeidsmarkt, 14 juni 2022.

beleidsterrein van het ministerie van SZW, in samenwerking met andere ministeries, overheden, werkgevers- en werknemersorganisaties en andere betrokkenen op de arbeidsmarkt, zoals het College voor de Rechten van de Mens (hierna: CRM), SER Diversiteit in Bedrijf (hierna: DiB), Antidiscriminatievoorzieningen (hierna: adv's), belangengroepen en meer.

1.1 Arbeidsmarktdiscriminatie: cijfers en onderzoeken

Arbeidsmarktdiscriminatie is, net als veel andere vormen van discriminatie, een moeilijk grijpbaar probleem dat vaak lastig of niet volledig in cijfers valt uit te drukken. Zo is moeilijk om te bewijzen dat verboden onderscheid is gemaakt wanneer je als sollicitant wordt afgewezen, of wanneer je geen promotie krijgt. Maar er zijn tal van onderzoeken die aantonen dat arbeidsmarktdiscriminatie daadwerkelijk een groot probleem is en een stevige aanpak vergt. Bijvoorbeeld op basis van ervaringen, meldingen en praktijktesten & dataonderzoek.

Ten eerste is er de ervaring van discriminatie bij de mensen die ermee te maken krijgen. Volgens een rapport van het Sociaal en Cultureel Planbureau (hierna: SCP)³ blijkt dat het percentage ervaren discriminatie op de arbeidsmarkt relatief hoog is. Bij het zoeken naar werk geeft 13% van de sollicitanten aan discriminatie te hebben ervaren. Wanneer degenen die twijfelden of sprake is geweest van discriminatie worden meegeteld, dan is dat maar liefst het dubbele. De gronden waarop met name discriminatie wordt ervaren bij het zoeken naar werk is leeftijd, gevolgd door migratieachtergrond. Ook mensen met een beperking ervaren op dit terrein relatief veel discriminatie. Vergelijkbare cijfers zijn te zien als wordt gevraagd naar ervaren discriminatie op het werk. Een kwart van de werkenden vermoed te maken hebben gehad met discriminatie (waarvan 16% zonder twijfel), bijvoorbeeld rondom de arbeidsvoorwaarden of bij de omgang op de werkvloer. Zeer waarschijnlijk heeft het grote verschil tussen mensen die wel en niet twijfelen te maken dat discriminatie voor respondenten moeilijk aantoonbaar te maken is, bijvoorbeeld omdat de werving- en selectieprocessen achter de schermen plaatsvond of om moeilijk te bewijzen vormen van discriminatie. Een soortgelijk beeld komt naar voren uit het onderzoek van het CRM naar discriminatie op de arbeidsmarkt van zwangere vrouwen en moeders met jonge kinderen. Van de vrouwen die actief zijn op de arbeidsmarkt en in de vier jaar voorafgaand aan het onderzoek een kind hebben gekregen heeft 43% situaties meegemaakt die duiden op zwangerschapsdiscriminatie.⁴

Ten tweede kunnen we een beeld krijgen uit meldingen. Het SCP geeft in het rapport Ervaren discriminatie in Nederland ook aan dat meldingen die worden gedaan bij verschillende instanties (zoals adv's of het CRM) het topje van de ijsberg betreffen van de (ervaren) discriminatie in Nederland. Uit de monitor discriminatiezaken blijkt dat van de 696 verzoeken om een oordeel die het CRM in 2021 afhandelde deze verzoeken het vaakst over het terrein arbeid gingen. Zo betrof het 15% verzoeken omtrent werving en selectie, 11% omtrent arbeidsomstandigheden en 8% omtrent arbeidsvoorwaarden.⁵ Uit deze monitor blijkt ook dat de meeste oordelen van het CRM, 49% van het totaal, waren gerelateerd aan het terrein van arbeid. Daarbinnen zijn de meeste oordelen gebaseerd op werving en selectie. Bij adv's zijn in 2018 1.196 meldingen over discriminatie-ervaringen op de arbeidsmarkt binnengekomen en de politie noteerde 297 werkgerelateerde discriminatie-incidenten.⁶ In de Monitor Arbeidsdiscriminatie 2015-2019 kwam naar voren dat in de afgelopen vijf jaar meer dan een kwart van de meldingen bij adv's betrekking had op discriminatie op de arbeidsmarkt, met

³ SCP, Ervaren discriminatie in Nederland, 2020

⁴ College voor de Rechten van de Mens, Zwanger en werk: dat baart zorgen, 2020

⁵ College voor de Rechten van de Mens, Monitor Discriminatiezaken, 2021

⁶ SCP, Ervaren discriminatie in Nederland (2020)

name bij werving en selectie.⁷ In 2021 is de arbeidsmarkt goed voor 16 procent van de meldingen bij de adv's.⁸

Voorbeelden arbeidsmarktdiscriminatie

Discriminatie op de arbeidsmarkt kan in vele vormen voorkomen. In sommige gevallen evident, in andere gevallen is het minder duidelijk of sprake is van verboden onderscheid en ongelijke behandeling. Ter illustratie enkele voorbeelden op basis van uitspraken van het CRM.

In 2021 oordeelde het CRM dat sprake was van discriminatie op grond van afkomst, bij de sollicitatie voor een stageplek. Een vrouw van Turkse afkomst stuurde een sollicitatie voor een stageplaats en ontvangt daarop de reactie dat er al gesprekken met andere kandidaten stonden gepland. Toen zij kort daarna nog twee mails stuurde onder een Nederlands klinkende naam, werd wel positief gereageerd en volgde een uitnodiging voor een gesprek.

Het CRM oordeelde dat sprake was van verboden onderscheid op grond van ras, toen een klacht van een werknemer over een discriminerende opmerking door een leidinggevende niet zorgvuldig werd behandeld. De indiener van de klacht ontving een schriftelijke waarschuwing voor ongepaste gedragingen, onder andere vanwege de ingediende discriminatieklacht. De handelingswijze van de leidinggevende is in strijd met het verbod op victimisatie.

Een man van 38 jaar solliciteerde op een functie als trainee. Als eis staat hierbij dat men recent dient te zijn afgestudeerd en is een maximum gesteld aan het aantal jaren werkervaring. Bij werving en selectie mag geen onderscheid op grond van leeftijd worden gemaakt, tenzij hiervoor een objectieve rechtvaardiging bestaat. In dit geval is die er niet, omdat had kunnen volstaan met in de vacature te vermelden wat de inhoud van de functie en de arbeidsvoorwaarden zijn. Daarom is geoordeeld dat sprake is van verboden onderscheid op grond van leeftijd.

Ten derde tonen diverse onderzoeken met praktijktesten en dataonderzoek discriminatie aan. Hierbij wordt bijvoorbeeld met fictieve, gelijkwaardige CV's gesolliciteerd op echte vacatures waarbij alleen de naam verschillend is. Daaruit kwam naar voren dat een sollicitant met een Nederlands klinkende achternaam 60% meer kans had om door de selectie heen te komen dan een sollicitant met een Arabisch klinkende achternaam.⁹ Iemand met een niet-Nederlands klinkende achternaam heeft zelfs minder kans om door de eerste ronde van een sollicitatie te komen dan iemand met een Nederlands klinkende achternaam met een strafblad.¹⁰ Veldexperimenten van de Universiteit Utrecht en de Universiteit van Amsterdam bevestigen dit beeld.¹¹ Ook zijn er cijfers bekend uit data onderzoeken. Zo heeft de Vrije Universiteit, in opdracht van het CRM, middels een geautomatiseerde inhoudsanalyse 3,1 miljoen vacatureteksten die in 2019 in Nederland verschenen, gescand op termen en woordcombinaties die duiden op leeftijdsdiscriminatie¹². Het gebruikte

⁷ RADAR, monitor arbeidsdiscriminatie 2015-2019, 2019.

⁸ Rapportage landelijke discriminatiecijfers 2021. Kamerstukken II, 2021/22, 30 950, nr. 310 met bijlage.

⁹ Blommaert, L., Coenders, M., Van Tubergen, F. (2014). Discrimination of Arabic-Named Applicants in the Netherlands: An Internet-Based Field Experiment Examining Different Phases.

¹⁰ Van den Berg, C., Bijleveld, C., Blommaert, L., & Ruiter, S. (2017). Veroordeeld tot (g) een baan: Hoe delict- en persoonskenmerken arbeidsmarktkansen beïnvloeden. Tijdschrift voor Criminologie, 59(1-2).

¹¹ Coenders, M., Lancee, B., Thijssen, L. (juli 2019). 'Etnische discriminatie op de Nederlandse arbeidsmarkt. Verschillen tussen etnische groepen end de rol van beschikbare informatie over sollicitanten', in: Mens en Maatschappij.

¹² College voor de Rechten van de Mens, Leeftijdsdiscriminatie in vacatureteksten, 2020.

algoritme heeft een strenge en een meer flexibele variant. In totaal telt het strenge algoritme voor 2019 72.725 vacatureteksten (2,30% van alle vacatureteksten) en het flexibele algoritme 106.408 vacatureteksten (3,36%) met daarin bewoordingen die op leeftijdsdiscriminatie zouden duiden. Formuleringen die duiden op indirect onderscheid op leeftijd worden in 2,21% tot 3,14% van de vacatureteksten gevonden. Hierbij gaat het om 69.968 tot 99.462 vacatureteksten.

Bij ervaringen, meldingen en praktijktesten speelt subjectiviteit een rol. Is daadwerkelijk sprake van discriminatie of zijn er voor het gevoelde onderscheid objectiveerbare redenen? En zijn deze redenen dan wel kenbaar gemaakt? Het gepresenteerde beeld is niet altijd helder en nooit compleet. Maar we kunnen er niet omheen dat arbeidsmarktdiscriminatie bestaat, dat het mensen benadeelt, frustreert en op achterstand zet. Dit is schadelijk voor het individu en negatief voor bedrijven, organisaties en de maatschappij zelf: ook zij lopen talent mis.

1.2 Opbouw actieplan

Dit actieplan is als volgt opgebouwd. In hoofdstuk 2 wordt op basis van de lessen en opbrengsten uit het vorige actieplan uitgewerkt wat de nieuwe uitgangspunten van dit actieplan zijn. Vervolgens wordt in hoofdstuk 3 uitgewerkt wat de nieuwe clusters van dit nieuwe actieplan zijn en worden per onderdeel de doelen en activiteiten die daartoe worden ondernomen verder uitgewerkt.

2 Uitgangspunten Actieplan Arbeidsmarktdiscriminatie

2.1 Lessen uit het vorige actieplan

Het vorige *Actieplan voor de aanpak van arbeidsmarktdiscriminatie*¹³ liep van 2018 tot en met 2021. Dit actieplan liep langs drie pijlers: toezicht & handhaving, onderzoek & instrumenten en kennis & bewustwording. Onze kennis over effectieve interventies in de aanpak van arbeidsmarktdiscriminatie is gedurende die periode uitgebreid, er is gewerkt aan bewustwording en communicatie richting werkgevers en werknemers over het tegengaan van discriminatie op de arbeidsmarkt en het bevorderen van gelijkwaardige kansen, diversiteit en inclusie. Verder heeft de Nederlandse Arbeidsinspectie extra ingezet op de aanpak van discriminatie op de werkvloer. Verder is het wetsvoorstel *Toezicht gelijke kansen bij werving en selectie*¹⁴ ingediend bij de Tweede Kamer. Na toevoeging van een meldplicht via een Nota van Wijziging kan dit wetsvoorstel worden behandeld.

Meer nog dan bij de start van het vorige actieplan, is sprake van krapte op de arbeidsmarkt. Dat betekent dat er momentum is voor werkgevers om nieuwe manieren van werken en handelen uit te proberen en om nieuwe groepen personeel aan te trekken en te behouden. Daarmee ontstaat een kans om structureel te komen tot een meer rechtvaardige, diverse en inclusieve arbeidsmarkt, die ook standhoudt als de arbeidsmarkt weer ruimer wordt. Een groeiend aantal organisaties in Nederland geeft zichtbaar en actief invulling aan het bevorderen van diversiteit en ziet dat diversiteit loont. Te denken valt aan de ruim driehonderd bedrijven, branches en organisaties die het Charter Diversiteit van DiB hebben ondertekend en aan de partijen die de Werkagenda Verdere Integratie op de Arbeidsmarkt (VIA), met culturele diversiteit als focus, hebben opgesteld.¹⁵ We hebben tijdens de looptijd van het vorige actieplan geleerd welke interventies effectief kunnen zijn bij het objectiveren van werving en selectie; gedestilleerd uit zowel literatuur- als praktijkonderzoeken. De inzichten die hieruit zijn verkregen zullen in het nieuwe actieplan nadrukkelijk ook worden ingezet bij het bereiken van de grotere 'massa' werkgevers. Uit de gevoerde gesprekken, de diverse onderzoeken die zijn geëntameerd, en uit de inzichten van de reeds lopende verkennende inspecties, blijkt dat veel werkgevers openstaan voor objectivering van het werving- en selectiebeleid, maar dat het ze ontbreekt aan kennis en handvatten. Een ander inzicht is dat kleinere bedrijven vaak minder frequent werven dan grote bedrijven en hun informatie uit andere bronnen halen, namelijk via lokale en meer informele routes. Het kost tijd en investeringen om ook deze bedrijven te bereiken.

Zie bijlage 1 voor een nadere terugblik op de activiteiten uit het vorige actieplan.

2.2 Uitgangspunten nieuwe actieplan

Dit actieplan kent een nieuwe focus, met nieuwe aandachtspunten en acties in de aanpak van discriminatie op de arbeidsmarkt, voortbouwend op de lessen en opbrengsten uit het vorige actieplan. Centraal staat een aantal uitgangspunten die kunnen bijdragen aan een snellere en meer structurele opschaling van aanpakken die werken. Hiermee wordt gestreefd een duidelijk kader te scheppen, waarbinnen maatschappelijke partijen hun beleid en inzet doelmatig kunnen inzetten, en wat hen helpt hun rol effectief in te vullen.

- *Een opdracht voor heel Nederland.* Kansengelijkheid en het tegengaan van discriminatie zijn een opdracht voor héél Nederland, ook 'voorbij de voorhoede'. De ambitie van het nieuwe actieplan is om op basis van een positieve en activerende benadering een grotere 'massa' aan werkgevers te bereiken en (verder) in beweging te krijgen. Daarbij gaat het om werkgevers uit alle sectoren en branches, zowel publiek als privaat.

¹³ Kamerstukken II 2017/18, 29 544, nr. 834.

¹⁴ Kamerstukken II 2020/21, 35 673, nr. 2.

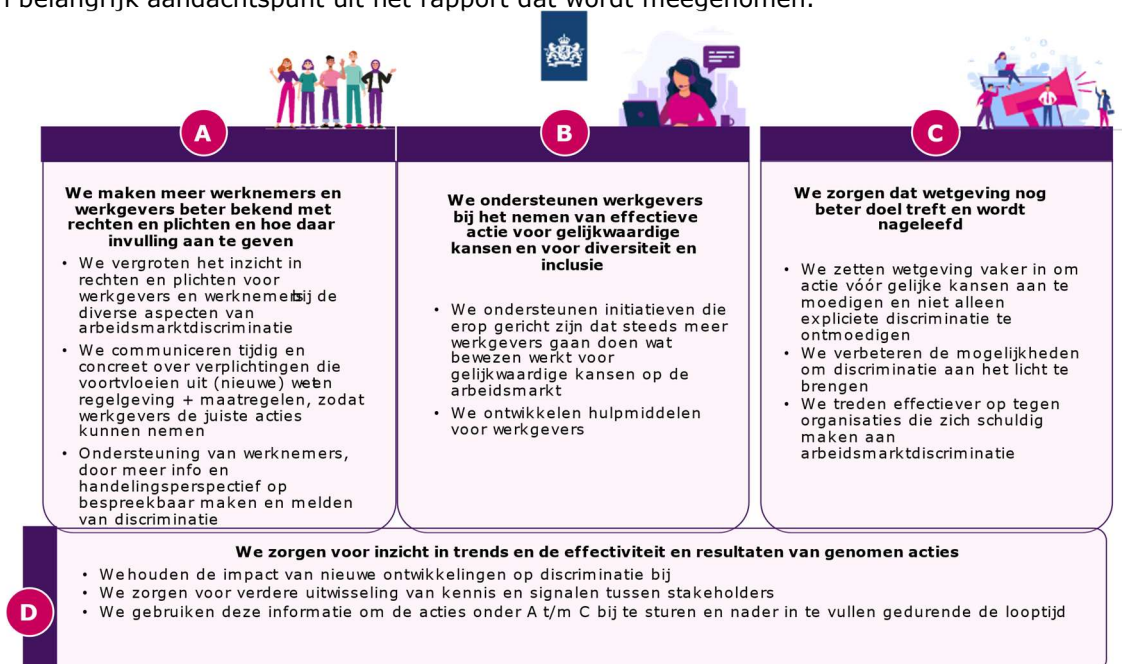
¹⁵ Kamerstukken II, 2021/22, 29 544, nr. 1085

- *Normstellend.* Daar waar discriminatie voorkomt, moet het bespreekbaar worden gemaakt en worden aangepakt. Het is belangrijk dat een stevige norm wordt neergezet, dat werkgevers worden gestimuleerd om deze na te leven en in hun bedrijfsvoering in te bedden. Een goed en effectief systeem van handhaving en toezicht vormt daarbij het sluitstuk. Ook een goede toegang tot het rechtssysteem en het verbeteren van de mogelijkheden om discriminatie te kunnen melden en de opvolging van die meldingen zijn van belang. Dit strekt verder dan enkel discriminatie op de arbeidsmarkt. Daarin wordt samengewerkt met andere ministeries.
- *Generieke basis en acties op basis van diversiteitsdimensies.* De aanpak binnen het actieplan richt zich op het verstevigen van de generieke basis: we verstevigen de norm dat discriminatie op de arbeidsmarkt ontoelaatbaar is en dat diversiteit en inclusie bevorderd moeten worden. Zo richt het wetsvoorstel *toezicht gelijke kansen bij werving en selectie* zich op het tegengaan van alle vormen van discriminatie en het bevorderen van gelijke kansen. De activiteiten uit dit actieplan zullen zich, vanuit die brede, generieke basis, juist óók richten op specifieke dimensies, o.a. gender, culturele/migratieachtergrond, seksuele oriëntatie, leeftijd en mensen met een beperking.
- *In nauwe verbinding met partijen op de arbeidsmarkt.* Om daadwerkelijk stappen voorwaarts te kunnen (blijven) zetten in de aanpak van arbeidsmarktdiscriminatie, is actie vanuit veel maatschappelijke partijen van belang. Daarom is bij het tot stand komen van dit actieplan met diverse partijen gesproken, die – door hun eigen acties of via hun achterban – de arbeidsmarkt mede vormgeven. Dat blijven wij doen en zullen wij verbreden naar andere relevante branches, sectoren en organisaties. Hierbij gaat het om de sociale partners en brancheorganisaties. Ook gaat het om partijen als het CRM, DiB, gemeenten, G4 en adv's. Verder zijn diverse belangengroepen betrokken.
- *Ondersteuning van werkgevers.* Om een grotere groep werkgevers te bereiken en tot actie aan te zetten, wordt in dit actieplan ingezet op ondersteuning van werkgevers. Met meer en concrete informatie en handelingsperspectief voor zowel werkgevers als werknemers. Daarbij gaat het om het zorgen voor helderheid over wat wetgeving van hen eist én om het bieden van hulpmiddelen bij het ondernemen van effectieve actie. Er is specifiek aandacht voor de MKB-werkgevers, zodat zij goed en passend ondersteund kunnen worden bij het ondernemen van effectieve actie. Ook wordt aandacht besteed aan de rol die de OR hierbij kan spelen.
- *Aandacht voor de gehele loopbaan op de arbeidsmarkt.* Het actieplan richt zich op discriminatie binnen verschillende facetten op de arbeidsmarkt en de werkvloer. Allereerst gaat het om de toegang tot werk: het tegengaan van discriminatie bij werving en selectie en het werken aan gelijke kansen bij toetreding tot de arbeidsmarkt. Ook gaat het om eerlijke kansen voor stagiairs en het tegengaan van stagediscriminatie op het mbo, hbo en wo. Daarnaast gaat het om goed aan het werk zijn en blijven: een discriminatievrije werkomgeving/werkvloer met aandacht voor inclusie, gelijkwaardige kansen, behoud en doorstroom van werknemers.
- *Monitoring en meetbare doelen.* Daar waar mogelijk worden de verschillende activiteiten gemonitord en worden hierop concrete en meetbare doelen geformuleerd. Enkele concrete ambities zijn: het vermeerderen van het aantal charterondertekenaars bij DiB en het vergroten van het bereik van de helpdeskfunctie. We willen meer werkgevers informeren over het wetsvoorstel *toezicht gelijke kansen bij werving en selectie* en hun handelingsbereidheid vergroten. Dit zal worden gemeten op basis van onder andere de eerdere WEA-enquête. Het voornemen is een meer diepgaande 0-meting te doen die als basis kan dienen voor het vaststellen van prestatie-indicatoren. Concrete meetbare doelen en de progressie op deze doelen, waarbij oog zal worden gehouden voor de 'doorlooptijd' om die doelen te bereiken, zullen in de jaarlijkse voortgangsrapportages nader worden beschreven.

3 Focus Actieplan 2021-2025 op vier clusters van activiteiten

Het actieplan is onderverdeeld in vier clusters van activiteiten die de basis vormen voor de aanpak van arbeidsmarktdiscriminatie gedurende deze kabinetsperiode. Cluster A is gericht op het bevestigen van de norm dat discriminatie tegengegaan dient te worden én op het informeren van werkgevers en werknemers over nieuwe en bestaande wet- en regelgeving. Maar alleen het tegengaan van discriminatie is niet voldoende. In cluster B wordt daarom aanvullend ingezet op het aanzetten van werkgevers tot het nemen van effectieve actie, om gelijkwaardige kansen te bevorderen en te werken aan een diverse en inclusieve organisatie. Cluster C dient om de norm niet alleen te bevestigen, maar ook effectief te kunnen handhaven en naleven, bijvoorbeeld door wetgeving in te zetten gericht op het aanmoedigen van gelijkwaardige kansen en door het verbeteren van mogelijkheden om discriminatie aan het licht te brengen. Onderliggend en doorlopend is daarbij aandacht voor het meten van trends en ontwikkelingen en voor het uitwisselen van kennis en signalen (cluster D). Op die manier kunnen gedurende de looptijd van het actieplan acties en maatregelen worden aangescherpt en/of toegevoegd.

Op 14 juni 2022 is het rapport van de parlementaire onderzoekscommissie van de Eerste Kamer verschenen. Deze onderzoekscommissie heeft onderzoek uitgevoerd naar de effectiviteit van antidiscriminatie wetgeving. Geanalyseerd is waarom de huidige antidiscriminatie wetgeving onvoldoende werkt, welke maatregelen succesvol en of juist niet succesvol zijn en wat de gemeenschappelijke kenmerken zijn van succesvolle maatregelen. Hierbij is ook een deelrapport uitgebracht ten aanzien van de arbeidsmarkt. De aanbevelingen en opbrengsten uit dit onderzoek zullen nader worden bestudeerd en worden meegenomen in de uitvoering van dit actieplan. Zo sluiten de conclusies die de EK doet rond het belang van het combineren van normstelling (beïnvloeden van de sociale norm), het stimuleren van nieuwe praktijken/beïnvloeding van bestaande gewoonten binnen organisaties (normaliseren) en reguleren aan bij de insteek van de hierboven gebleken clusters. Ook het belang van monitoring en het waar nodig doorvoeren van aanpassingen is een belangrijk aandachtspunt uit het rapport dat wordt meegenomen.



3.1 *Cluster A. Vergroten kennis onder werkgevers en werknemers over rechten, plichten en hoe daar invulling aan te geven*

Discriminatie is bij wet verboden. Die norm moet worden onderstreept en worden nageleefd. Om dat te bereiken is het van belang dat iedereen in Nederland weet wat er op grond van wet- en regelgeving wordt verwacht om arbeidsmarktdiscriminatie tegen te gaan én waarom deze rechten en plichten bestaan. Om het bereik en de boodschap maximaal effectief te maken, werken we voor activiteiten in dit cluster nauw samen met andere betrokkenen, zoals sociale partners en belangenorganisaties voor specifieke diversiteitsdimensies.

3.1.1 *Vergroten inzicht in rechten en plichten werkgevers en werknemers en tijdig communiceren over (nieuwe) verplichtingen die volgen uit wet- en regelgeving*

Werkgevers en werknemers zijn niet altijd (voldoende) bekend met de rechten en plichten die voortvloeien uit bestaande wet- en regelgeving en hoe zij daar goed invulling aan kunnen en moeten geven. Daarnaast staat nieuwe wetgeving in de planning (zie ook toelichting onder cluster C) die nieuwe rechten en plichten met zich meebrengen, namelijk het nog te behandelen wetsvoorstel *Toezicht gelijke kansen bij werving en selectie* en de voorgenomen loontransparantiewetgeving. Het is van belang dat de doelgroep hier helder en tijdig over wordt geïnformeerd. We ondernemen daarom de volgende acties:

Communicatie over het wetsvoorstel Toezicht gelijke kansen bij werving en selectie en ontwikkeling van hulpmiddelen voor werkgevers bij naleving wet (zoals de zogenoemde zelfinspectietool).

We informeren in het bijzonder werkgevers en intermediairs tijdig en op duidelijke wijze over de verplichtingen die voortvloeien uit de wet en over de wijze waarop zij hieraan kunnen voldoen, bijvoorbeeld als het gaat om de vergewisplicht ten aanzien van tussenpersonen of het gebruik van geautomatiseerde systemen bij werving en selectie. Om de communicatie overzichtelijk aan te bieden en voldoende aandacht te genereren, zal afstemming plaatsvinden met andere communicatietrajecten en betrokkenen, zoals DiB. Hierbij richten we ons ook tot leerbedrijven en stageorganisaties, aangezien ook de werving en selectie van stagiairs onder dit wetsvoorstel vallen en het van belang is dat ook organisaties in het onderwijs die contact hebben met werkgevers (zoals SBB en hogescholen zelf) in deze

Aanpak stagediscriminatie

Het tegengaan van stagediscriminatie is een complex vraagstuk waar verschillende actoren bij betrokken zijn. Zowel in het mbo als in het hoger onderwijs wordt ingezet op een stevige aanpak. In het mbo wordt samen met de scholen, studenten en leerbedrijven ingezet op herijking van de bestaande werkagenda mbo. Hierin maken we stevige afspraken over het terugdringen van stagediscriminatie. Deze aanpak wordt in oktober afgerond en zal onderdeel zijn van het stagepact in het mbo. In het hoger onderwijs lanceren OCW en SZW binnenkort samen met de ho-instellingen, studentenorganisaties en werkgevers het manifest tegen stagediscriminatie in het hoger onderwijs met een onderliggend werkprogramma.

Bij het tegengaan van stagediscriminatie spelen leerbedrijven en stageorganisaties ook een belangrijke rol. Veel van de maatregelen om te komen tot gelijke kansen bij werving en selectie zijn ook van toepassing bij het tegengaan van stagediscriminatie. Zo zal het wetsvoorstel toezicht gelijke kansen bij werving en selectie ook gelden voor de werving en selectie van stagiairs. Soms vraagt het echter aanvullende of andersoortige inzet. In samenwerking met OCW, SBB, werkgeversorganisaties en onderwijsinstellingen zal daarom gewerkt worden aan aanvullende modules voor de ondersteuning van werkgevers bij bijvoorbeeld de menukaart, de e-learning of het openstellen van de helodesk.

communicatieaanpak worden meegenomen.

Aanpak binnen de Rijksoverheid

Rijksoverheid als werkgever

Het Rijk kent verschillende maatregelen om gelijke kansen te bevorderen. Een daarvan is het objectiever en inclusiever maken van het wervings- en selectieproces. Alle leden van sollicitatiecommissies zijn verplicht een training te volgen over objectieve sollicitatieprocedures. Het doel is om te leren welke elementen belangrijk zijn om dit proces zo eerlijk mogelijk in te richten en ook bewust te worden van eigen vooringenomenheid. Binnen het wervingsproces voor het Rijkstraineeprogramma is het daarnaast mogelijk maatwerk te bieden aan diegenen die het assessment niet kunnen maken door bijv. lichamelijke beperkingen. Om te zorgen voor een meer diverse samenstelling van de sollicitatiecommissie is vastgesteld dat aan sollicitatiecommissies voor schalen 14 en hoger altijd een vrouw deelneemt. Verder wordt er bij het ministerie van Buitenlandse Zaken en bij diverse traineeprogramma's geëxperimenteerd met andere vormen van assessments zoals het Game-based assessment. Tot slot wordt in dit kader waar mogelijk samengewerkt met de Nationaal Coördinator tegen Discriminatie en Racisme (NCDR).

Stimuleren van diversiteit en inclusie bij bedrijven via inkoopprocedures

Naast werkgever is de Rijksoverheid ook opdrachtgever. Met een Rijksbrede inkoopkracht van jaarlijks € 84 miljard kan het stellen van beleidsmatige eisen een gigantische impact hebben. Daarom hanteert de Rijksoverheid bij de inkoop van producten en diensten waar mogelijk een criterium of uitvoeringsvoorwaarde met betrekking tot diversiteit en inclusie. Het stimuleren van een diverse en inclusieve samenleving en bedrijfsleven waarin men wordt behandeld en beoordeeld op wat men kan en niet op wie men is, van wie men houdt, waar men vandaan komt of wat men gelooft (SDG 10) is een van de doelstellingen in het Nationaal Plan Maatschappelijk Verantwoord Inkopen 2021-2025. Het thema diversiteit & inclusie is reeds in diverse departementale en Rijksbrede aanbestedingen opgenomen en samen met marktpartijen en wetenschap wordt nader onderzocht hoe dit thema verder vorm kan krijgen binnen aanbestedingen. Op dit moment wordt daarbij het Charter Diversiteit als voorbeeld gehanteerd. Als een opdrachtnemer nog geen beleid voert op dit onderwerp, wordt het gevraagd dit op korte termijn wel te gaan doen en hierover te rapporteren.

Ontwikkeling hulpmiddelen bij invulling van meldplicht voor discriminerende verzoeken door opdrachtgevers aan intermediairs

Zoals toegelicht onder cluster C wordt een meldplicht aan het wetsvoorstel toegevoegd. De hulpmiddelen die zullen worden ontwikkeld om intermediairs te ondersteunen hieraan te voldoen zullen in samenwerking met de betrokken stakeholders, zoals de uitzendbrancheorganisaties ABU en NBBU en FNV Flex worden opgesteld en verspreid. De informatie- en communicatiemiddelen worden verspreid via diverse kanalen, zoals werkgevers- en werknemersorganisaties en via het opzetten en uitbreiden van een netwerk van brancheorganisaties.

Rol OR

Ondernemingsraden hebben de taak te waken tegen discriminatie in de onderneming in het algemeen en voor het bevorderen van de gelijke behandeling van mannen en vrouwen, alsmede de inschakeling van gehandicapten en minderheden in de onderneming.¹⁶ Ook hebben ondernemingsraden instemmingsrecht ten aanzien van de vaststelling, wijziging of intrekking van een belonings- of functiewaarderingssysteem. De bestaande mogelijkheden die ondernemingsraden hebben om discriminatie tegen te gaan en gelijke behandeling,

¹⁶ Art. 28, derde lid, WOR.

diversiteit en inclusie te bevorderen zullen verder onder de aandacht worden gebracht. Daarom wordt ingezet op het vergroten van de bekendheid met en het informeren van ondernemingsraden over deze taken, bijvoorbeeld door in gesprek te gaan met de Commissie Bevordering Medezeggenschap van de SER en netwerken van ondernemingsraden.

Zwangerschapsdiscriminatie

In de aanpak van zwangerschapsdiscriminatie werkt het ministerie van SZW samen met het ministerie van OCW. Er wordt ingezet op het intensiveren van de voorlichting en communicatie over de uit de wet- en regelgeving voortvloeiende rechten en plichten, richting de doelgroep én richting werkgevers. Belangrijk aandachtspunt hierbij is dat wordt uitgegaan van een duurzame vorm van informatievoorziening, mede omdat de doelgroep van zwangere werknemers continu in beweging is en onderling zeer divers is, bijvoorbeeld wat betreft sociaaleconomische omstandigheden en culturele achtergrond. Daarom worden lopende samenwerkingen met verschillende kanalen die de doelgroep van zwangere vrouwen goed kunnen bereiken, zoals de GGD GroeiGids (app), 24baby.nl en zwangerenportaal voortgezet. Aanvullend wordt met de Koninklijke Nederlandse Organisatie van Verloskundigen (KNOV), de Nederlandse beroepsorganisatie van en voor verloskundigen verkend welke rol verloskundigen daarbij kunnen spelen. Ook wordt gesproken met de verloskundigen zelf, omdat zij in nauw contact staan met de doelgroep. In maart jl. is de Handreiking Zwanger en Werk van de Stichting van de Arbeid gepresenteerd. Met deze handreiking biedt de Stichting van de Arbeid handvatten aan (toekomstige) ouders en hun werkgevers over hoe om te gaan met zwangerschap op het werk. Ook het thema zwangerschapsdiscriminatie is in de handreiking opgenomen. Via de verschillende kanalen wordt deze handreiking onder de aandacht van de doelgroep gebracht.

Om meer maatschappelijke bewustwording ten aanzien van zwangerschapsdiscriminatie te creëren is een meerjarige opdracht uitgezet. Deze opdracht is uitgezet door het ministerie van OCW, in nauwe afstemming met het ministerie van SZW. Doel van de opdracht is het bieden van handelingsperspectief door instrumenten, (online) tools of andere producten te ontwikkelen en aan te bieden met het doel om deze bewustwording te genereren, zowel onder werknemers, werkgevers als onder andere betrokkenen.

3.1.2 Ondersteuning van werknemers door meer informatie en handelingsperspectief omtrent herkennen en bespreekbaar maken van discriminatie

We richten ons erop werknemers zodanig te equiperen dat zij tegen discriminatie in het geweer kunnen komen en ook de ruimte voelen om dit aan te kaarten, bijvoorbeeld als het gaat om zwangerschapsdiscriminatie of ongelijke beloning. Daarvoor is onze inzet gericht op het verbeteren van de mogelijkheden tot het bespreekbaar maken, aankaarten en op het vergroten van de meldingsbereidheid bij (vermoedens van) discriminatie en vormen van ongewenst en grensoverschrijdend gedrag. Ook de NVP Sollicitatiecode is hierop gericht.

Hierbij is het van belang dat werknemers weten waar zij terecht kunnen bij vragen of klachten, zowel binnen de eigen organisatie als bij externe instanties¹⁷. Het vergroten van de bekendheid van mogelijkheden tot melden en het verbeteren van de meldingsbereidheid, mocht dit aan de orde zijn, overstijgt deels het domein van de arbeidsmarkt en speelt ook op andere terreinen in de aanpak van discriminatie. Daarom wordt hiervoor aansluiting gezocht bij lopende trajecten vanuit bijvoorbeeld het ministerie van BZK ten aanzien van het vergroten van de meldingsbereidheid, die inzetten op het verbeteren van de zichtbaarheid van de adv's, zodat mensen beter weten waar ze terecht kunnen als zij discriminatie

¹⁷ [NVP sollicitatiecode : dé gedragscode voor werving & selectie | Stichting van de Arbeid \(stvda.nl\)](#)

ervaren. In de communicatie naar werknemers worden de mogelijkheden tot het (intern en extern) bespreekbaar maken en melden van discriminatie meegenomen¹⁸.

Het is van groot belang om het maatschappelijke veld zo goed mogelijk te bereiken en gezamenlijk de strijd aan te gaan tegen discriminatie en ter bevordering van diversiteit en inclusie. Zowel werkgevers als werknemers dienen goed op de hoogte te zijn van hun rechten en plichten. Daarom zullen van de voorgenomen campagnes en communicatie-uitingen de impact, effectiviteit en bereik worden gemeten. Zo wordt gemeten hoeveel bedrijven worden bereikt met onze boodschap, die volgt uit de wettelijke verplichtingen. Na ommekomst van deze evaluaties, zullen nadere streefcijfers worden opgesteld.

3.2 *Cluster B. Motiveren en ondersteunen van werkgevers bij het nemen van effectieve actie voor gelijkwaardige kansen en ter bevordering van diversiteit en inclusie*

Steeds meer werkgevers willen werken aan het stimuleren van diversiteit en het tegengaan van discriminatie. Zo ziet 62% van de werkgevers uit de Werkgevers Enquête Arbeid (WEA) het tegengaan van discriminatie als een belangrijk vraagstuk.¹⁹ Toch heeft een groot deel van deze bedrijven geen doelstelling of beleid gericht op diversiteit of inclusie.²⁰ Dit zal ook de komende jaren in de WEA worden gevolgd en als meetinstrument worden gebruikt. Ook bij de inzet van concrete HR-instrumenten valt nog een wereld te winnen. Zo blijkt uit het binnenkort te verschijnen onderzoek naar verdieping van het eerdere Delphi-onderzoek dat bijna de helft van de bedrijven selecteert op basis van een eerste indruk i.p.v. hoe iemand voldoet aan de functie-eisen.²¹ Meer in het algemeen heeft de meerderheid van de bedrijven geen gestructureerde aanpak om te komen tot gelijkwaardige kansen. Bedrijven willen wel veranderen (vanwege krapte, maatschappelijke ontwikkelingen of vraag van de klant), maar hebben moeite de verandering te organiseren (weerstand, twijfel over de aanpak) en hebben behoefte aan steun vanuit het management, goede voorbeelden en concrete tips en kennis hoe je het aanpakt.

Daarom blijven we inzetten op het praktisch toepasbaar maken van effectieve instrumenten en het breed verspreiden. Daarnaast is het zaak om vooral ook te activeren en actief werkgevers te stimuleren om aan de slag te gaan met de aangereikte tools. Daarvoor is het onder andere van belang dat de verschillende tools voldoende zijn toegespitst op de aard van de diverse werkgevers (o.a. rekening houdend met mkb werkgevers). Hierbij willen we voortbouwen op de Werkagenda VIA die is opgesteld in samenwerking met stakeholders als DiB, ABU, NBBU, AWWN, VNO-NCW, MKB-Nederland en FNV. Om werkgevers te ondersteunen bij de veranderingen organiseren we de volgende activiteiten.

3.2.1 *Convenant gericht op grote maatschappelijke betrokkenheid/ambitie te creëren*

We werken aan een convenant voor de aanpak van arbeidsmarktdiscriminatie uit, gericht op het maken van afspraken met brancheorganisaties, sectoren, individuele organisaties, maatschappelijke partijen en belangengroepen. Dit werken we uit onder andere samen met de sociale partners en met DiB. Doel is de verschillende partijen die vormgeven aan de arbeidsmarkt aanspreken op hun verantwoordelijkheid en motiveren tot actie, bijvoorbeeld ten aanzien van het inzetten van effectieve instrumenten en het formuleren van meetbare doelen. De mogelijkheden hiertoe worden verkend. Streven is uw Kamer over de voortgang hiervan voor de behandeling van de SZW-begroting te informeren.

¹⁸ Zie in dit kader bijvoorbeeld de Kamerbrief over interne meldpunten bij de Rijksoverheid; Kamerstukken II, 2021/22, 30950, nr. 280.

¹⁹ TNO, Werkgevers Enquête Arbeid, 2019.

²⁰ Monsterboard 2021, the future of work of Berenschot/Performa 2021, HR-Trends 2021-2022.

²¹ Zie bijlage 1 voor de beschrijving van het eerdere Delphi onderzoek.

3.2.2 *Ondersteunen van initiatieven die erop gericht zijn dat steeds meer werkgevers gaan doen wat bewezen werkt voor gelijkwaardige kansen op de arbeidsmarkt*

Campagne. Bewustwording is een belangrijke pijler in dit actieplan en verdient continue aandacht. Naast het feit dat de diverse activiteiten elementen van bewustwording bevatten, zullen er ook gerichte campagnes worden gevoerd met als doel om (1) het belang van het bieden van gelijkwaardige kansen te benadrukken, (2) te informeren over de naderende wet *toezicht gelijke kansen bij werving en selectie* en (3) werkgevers handelingsperspectief te bieden.

Diversiteit in bedrijf. De vraag van werkgevers naar hulp en advies en de wettelijke eisen die binnenkort worden gesteld aan de werving en selectie, bieden een grote kans om inclusief werkgeverschap binnen een grote groep bedrijven daadwerkelijk te bevorderen. Om deze kans te verzilveren is een ondersteuningsaanbod nodig dat werkgevers gericht toerust om invulling te geven aan diversiteit en inclusie. Wij zijn in gesprek met DiB voor een plan dat tegemoetkomt aan dit streven naar een effectief ondersteuningsaanbod en dat focust op het versterken en breder openstellen van de bestaande helpdesk van het Charter Diversiteit in combinatie met een sectorale benadering. Hierbij wordt gebruikgemaakt van de bestaande kennis, aanpak en infrastructuur van DiB.

Rolmodellen en voorbeelden ('communities of practice'). Sociale normstelling (wat is passend) en voorbeeldgedrag spelen een belangrijke rol bij maatschappelijke verandering. Dit geldt ook voor verandering bij werkgevers. Bedrijven willen "bewijs" dat het werkt, bij voorkeur bij bedrijven uit de eigen sector. We ontwikkelen daarom een netwerk van bedrijven die actief werken aan gelijkwaardige kansen op de arbeidsmarkt en laten zien dat het werkt (*naming and faming*, zoals ook verzocht in de motie Van Baarle).²² We ondersteunen in samenwerking met de Normaalste Zaak, *communities of practice* en zogenoemde doe-netwerken waarin bedrijven werken aan de invoering van concrete interventies voor gelijke kansen. In eerste instantie gaat het om gemengde groepen van bedrijven. Later gaan we per sector of branche *communities* organiseren. We zullen deze goede voorbeelden ook uitlichten en delen om zo ook andere werkgevers te kunnen inspireren en aanzetten tot het ondernemen van actie.

Bestaande netwerken van werkgevers. Om werkgevers te bereiken die niet actief zijn met diversiteit of gelijkwaardige kansen werken we samen met VNO-NCW en AWWN en branche- en sectororganisaties. De focus is tweeledig. Allereerst willen we stappen zetten om de bestaande (sectorale en regionale) netwerken open te stellen en in te zetten voor het informeren, inspireren en ondersteunen van werkgevers. Daarnaast willen we ophalen wat werkgevers nodig hebben om, met name in het midden- en kleinbedrijf, objectieve werving en selectie succesvol toe te passen. De inzet van de branche- en sectornetwerken is aanvullend op de inzet van DiB of online instrumenten als de e-learning. De branche- en sectororganisaties zouden vooral werkgevers moeten doorverwijzen.

²² Kamerstukken II, 2020/21, 29 544, nr. 1052.

SZW ondersteunt SER Diversiteit in Bedrijf (DiB)

DiB bevordert diversiteit en inclusie op de werkvloer en ondersteunt bedrijven bij het opzetten, uitvoeren en monitoren van hun diversiteitsplannen. Dit project maakt deel uit van het programma Diversiteit & Inclusie van de SER. Een belangrijke activiteit van DiB is het Charter Diversiteit, dat zowel door publieke als niet-publieke organisaties wordt ondertekend. Hiermee committeren de ondertekenaars zich aan het inzetten op meer diversiteit en inclusie. In 2021 hebben 92 nieuwe organisaties het Charter ondertekend, wat het totaal in dat jaar bracht op 343.

Daarnaast heeft DiB in 2021 20 webinars en bijeenkomsten georganiseerd over een variëteit aan thema's, zoals: divers en inclusief werven, doorstroom (naar de top) en monitoring & evaluatie van beleid. Ook heeft DiB in hetzelfde jaar 39 presentaties verzorgd voor derden. Steeds meer publieke en private organisaties weten DiB te vinden. Zo zijn er 4544 helpdeskcontacten geweest in 2021. De verwachting is dat dit met het openstellen van de helpdesk voor niet-ondertekenaars zal toenemen.

Inzetten op vergroten professionele vaardigheden van HR-medewerkers. Het bevorderen van diversiteit, inclusie en gelijkwaardige kansen gaat goed samen met verdere professionalisering van het werk van de huidige en nieuwe generatie HR-professionals, waaronder intercedenten, headhunters en recruiters. We werken daarom in samenwerking met KIS aan modules en gastlessen voor reguliere HR-opleidingen, die bijvoorbeeld inzichtelijk maken hoe werving en selectie zo veel mogelijk vrij te maken van de invloed van 'bias', of over het belang van draagvlak bij het management voor succesvol behoud. We ontwikkelen verder modules die toepasbaar zijn voor interne opleidingen, HR-trainingen en bijscholing, gericht op concrete acties die aansluiten bij wat bewezen werkt.

Gelijke beloning. In 2021 is door het ministerie SZW opnieuw een subsidie verstrekt aan WOMEN Inc. voor het project 'Gelijke beloning: meten, weten en doen' dat gericht is op het bevorderen van gelijke beloning binnen organisaties. Onderdeel van dit project is de ontwikkeling van een routekaart die werkgevers kan helpen bij het meten van (eventuele) beloningsverschillen in hun organisatie. Daarnaast geeft de routekaart werkgevers concreet handelingsperspectief hoe beloningsverschillen structureel aangepakt en voorkomen kunnen worden. Op Equal Pay Day 2022 zal deze routekaart worden gelanceerd. Om tot deze routekaart te komen zijn 8 werkgevers (zowel klein als groot en vanuit diverse sectoren) in een pioniersnetwerk aan de slag gegaan met het meten en ondernemen van actie rond gelijke beloning. Rondom Equal Pay Day en ter verspreiding van de routekaart wordt door WOMEN Inc. een communicatiecampagne gelanceerd over gelijke beloning.

Verder wordt door de ministeries van OCW en SZW gezamenlijk een bijeenkomst georganiseerd met als doel in gesprek te gaan met verschillende stakeholders over het thema gelijke beloning. Daarbij zal in het bijzonder de Europese richtlijn over loontransparantie die op dit moment in Europa wordt behandeld en de toekomstige nationale regelgeving op het gebied van loontransparantie centraal staan. Bij de uitwerking van toekomstige wetgeving op het gebied van loontransparantie (zie ook onder C) wordt rekening gehouden met ondersteuning van werkgevers bij het voldoen aan de voor hen geldende verplichtingen, bijvoorbeeld door de ontwikkeling van hulpmiddelen. Hierbij is het waardevol gebruik te maken van ervaringen van werkgevers die op dit moment al bezig zijn met loontransparantie.

3.2.3 *Ontwikkelen praktische en inclusieve hulpmiddelen voor werkgevers*

Werkgevers hebben behoefte aan praktische ondersteuning (voorbeelden, tips en kennis) hoe je komt tot gelijkwaardige kansen en een inclusieve werkomgeving. Om werkgevers hierbij te ondersteunen organiseren we o.a. de volgende activiteiten, die invulling geven aan de motie Van Baarle en Den Haan over hulpmiddelen voor een inclusieve werving en selectie door werkgevers.²³ Dit is een pakket van handreikingen dat op een overzichtelijke en toegankelijke wijze zal worden weergegeven. Werkgevers en overige geïnteresseerden kunnen op basis van hun behoeften tot de gewenste ondersteuning komen.

- *Menukaart (overzicht van effectieve en toepasbare instrumenten)* In de wetenschap bestaat in grote lijnen overeenstemming over de werkzame mechanismen voor gelijkwaardige kansen op de arbeidsmarkt. Voor werkgevers zijn deze mechanismen echter niet altijd één-op-één toepasbaar. De mechanismen zouden te weinig praktisch zijn, ze twijfelen over de toepasbaarheid (te bureaucratisch) of de mechanismen zouden niet passen voor MKB-bedrijven. Tegelijkertijd bestaat een grote behoefte aan een helder en eenduidig overzicht aan effectieve instrumenten. We ontwikkelen daarom in samenwerking met werkgevers een menukaart (één handzaam overzicht) met relevante en toegankelijke informatie over hoe je kunt doen wat bewezen werkt. We vertalen en verrijken de theoretische kennis met inzichten uit de praktijk. We ontwikkelen verschillende materialen die passend zijn voor verschillende werkgevers (omvang, regio of sector).
- *E-learning.* De ontwikkeling van een digitale handreiking door Movisie en DiB voor werkgevers met specifieke aandacht voor werkgevers in het mkb voor het bevorderen van gelijkwaardige kansen bij werving en selectie van werknemers, inclusief stagiairs. Het gaat hierbij om het ontwikkelen van een brede e-learning module, die gericht is op het herkennen en erkennen van de risico's op arbeidsmarktdiscriminatie (bewustwording) én op de verschillende interventies die bedrijven kunnen plegen om discriminatie tijdens de wervings- en selectieprocedure te voorkomen en diversiteit en inclusie in organisaties te bevorderen. Het streven is om de e-learning eind dit te lanceren, waarna het de komende jaren, na inzichten uit gebruikerservaringen en eventuele nieuwe data, verder aangevuld kan worden.
- *Koerskaart* Een fysieke en digitale roadmap die is ontwikkeld om binnen organisaties het gesprek over gelijkwaardige kansen en diversiteit en inclusie te voeren. De koerskaart, die is opgesteld met input van een breed spectrum van stakeholders, faciliteert dit gesprek.

²³ Kamerstukken II, 2021/22, 29 544, nr. 1051.

- *Online RI&E Tool.* Werkgevers zijn op grond van de Arbowet verplicht om arbeidsrisico's, waaronder psychosociale arbeidsrisico's zoals arbeidsdiscriminatie, in kaart te brengen en te mitigeren, door middel van een risico-inventarisatie en -evaluatie (RI&E). Om werkgevers daarbij te ondersteunen wordt een module voor psychosociale arbeidsbelasting in de online RI&E tool ontwikkeld.²⁴

Werkagenda Verdere Integratie op de Arbeidsmarkt (VIA)

In december 2021 hebben 21 partijen uit de Taskforce Werk & Integratie de werkagenda VIA opgesteld. Doel van deze werkagenda is te zorgen dat zoveel mogelijk werkgevers, onderwijsinstellingen en gemeenten en UWV aan het werk gaan met effectieve interventies voor gelijkwaardige kansen op de arbeidsmarkt van mensen met een migratieachtergrond. Dit gebeurt langs drie thema's: 'meer (culturele) diversiteit op het werk', 'meer kans op een eerste baan of stage' en 'arbeidstoeleiding'. De activiteiten in deze thema's bouwen voort op lessen uit het programma VIA en andere effectief gebleken aanpakken.

In het thema 'meer (culturele) diversiteit op het werk' zijn samen met samen met VNO-NCW/MKB-Nederland/AWVN, FNV, ABU, NBBU, DiB en Randstad doelstellingen en een werkprogramma opgezet om te zorgen dat zoveel mogelijk werkgevers aan het werk gaan met effectieve interventies voor gelijke kansen op de arbeidsmarkt. Deze activiteiten vormt mede de basis voor pijler B van de Aanpak Arbeidsmarktdiscriminatie. In lijn met onze ambities om een grotere 'massa' aan werkgevers te bereiken in nauwe verbinding met partijen op de arbeidsmarkt zal voor aanvullende activiteiten de samenwerking gezocht worden met deze groep.

3.3 Cluster C. Betere en doeltreffender (naleving van) wetgeving, toezicht en handhaving als sluitstuk

Naast aandacht voor betere informatievoorziening en het inzetten op ondersteuning op basis van effectieve interventies is het van groot belang dat wetgeving doel treft, wordt nageleefd en dat hier voldoende toezicht op kan worden gehouden. Op die manier kan meer effect worden behaald met toezicht en handhaving. Daarbij gaat het onder andere om het zorgen voor voldoende mogelijkheden om als overheid op te treden op het moment dat er sprake is van discriminatie. Dit kan worden gezien als het sluitstuk op de integrale aanpak van arbeidsmarktdiscriminatie. Om te komen tot betere en doeltreffender (naleving van) wetgeving, worden diverse sporen/acties ingezet.

3.3.1 Wetgeving meer inzetten ter preventie en om gelijkwaardige kansen aan te moedigen

Om wetgeving beter doel te laten treffen, zetten we wetgeving niet alleen in op preventie van discriminatie (negatieve verplichting, verbod), maar ook om actie vóór gelijkwaardige kansen aan te moedigen. Te denken valt aan een verplichting tot het nemen van actie om discriminatie aan de voorkant te voorkomen, bijvoorbeeld door het wetsvoorstel *Toezicht gelijke kansen bij werving en selectie* of wetgeving gericht op loontransparantie.

Wetsvoorstel Toezicht gelijke kansen bij werving en selectie

Om de mogelijkheden tot toezicht en handhaving op het gebied van arbeidsmarktdiscriminatie te versterken, conform het vorige regeerakkoord waarin werd gepleit voor handhavende bevoegdheden voor de Nederlandse Arbeidsinspectie ten aanzien van arbeidsmarktdiscriminatie, is het wetsvoorstel *Toezicht gelijke kansen bij werving en selectie* aan de Tweede Kamer aangeboden. Indien de wet wordt aangenomen, worden werkgevers en intermediairs verplicht over een werkwijze voor non-discriminatoire werving en selectie te beschikken. Het voorstel regelt ook dat de werkgever en de intermediair een

²⁴ Zie www.routenaarrie.nl.

vergewisplicht hebben bij het laten uitvoeren van werving en selectie a) door een ander dan de eigen werknemer of het eigen personeel of b) via een geautomatiseerd systeem. Die plicht houdt in dat zij zich ervan vergewissen dat ook de ander beschikt over een werkwijze voor non-discriminatoire werving en selectie en dat de uitkomsten van het geautomatiseerde systeem, al dan niet een onlinedienst, voor zover zij redelijkerwijs kunnen beoordelen geen arbeidsmarktdiscriminatie met zich brengen.

Aanpak arbeidsmarktdiscriminatie door sociale partners

De *FNV* onderneemt diverse activiteiten op het gebied van het tegengaan van discriminatie. Bijvoorbeeld op het terrein van zwangerschapsdiscriminatie. Zo heeft de *FNV* een app ten aanzien van zwangerschap/ouderschap en werk. Ook heeft de *FNV* een brochure over dit thema ontwikkeld die langs nagenoeg alle verloskundigenpraktijken gaat.

Werkgeversorganisaties *VNO-NCW* en *MKB-Nederland* bieden een overzichtelijke website (diversiteitopdewerkvloer.nl). De website richt zich met name op de toegevoegde waarde van diversiteit, maar ook op het bewust kijken naar werving, selectie en behoud van medewerkers. Er wordt ook ingegaan op specifieke situaties zoals bij zwangerschap en het volgen van een stage. Het is bedoeld als handleiding en bevat naast praktische informatie over rechten en plichten, verschillende tips en tools.

De *NBBU* en zijn leden staan voor gelijke kansen voor iedereen op de arbeidsmarkt. Daarom is één van de lidmaatschapseisen van de vereniging het hebben van een antidiscriminatiebeleid en dit toepassen. Hier worden leden ook op gecontroleerd. Daarnaast stimuleert en ondersteunt de *NBBU* de leden door middel van concrete activiteiten zoals trainingen selecteren zonder vooroordelen en een handreiking en checklist objectief en bewust selecteren.

De *ABU* staat voor een inclusieve arbeidsmarkt. De *ABU* heeft de laatste jaren diverse acties ondernomen om arbeidsmarktdiscriminatie terug te dringen. Zo is in de afgelopen jaren een lidmaatschaps criterium ingesteld die *ABU*-leden verplicht een actief antidiscriminatiebeleid te voeren, trainingen ontwikkeld, een voorlichtingscampagne 'Werk jij mee? Zeg nee.' ontwikkeld en o.a. via LinkedIn onder de aandacht gebracht van intercedenten en recruiters en worden periodiek mystery call-onderzoeken uitgevoerd.

De *AWVN* is gestart met 'Communities of Practice' (CoP's) waarin per CoP 5 tot 7 werkgevers een jaar lang onder begeleiding hun werving- en selectieproces gaan objectiveren. De deelnemende werkgevers gaan een aantal aanpassingen (nudges) toepassen in het wervings- en selectiebeleid: inclusievere vacatureteksten, objectieve eerste screening en gestructureerde interviews.

Het doel van dit wetsvoorstel is om zowel te zorgen voor bewustwording en preventie als om normstellend te zijn en hier ook op te kunnen handhaven. Juist omdat discriminatie soms lastig vast te stellen is en voor een deel ook voorkomt uit onbewuste vooroordelen, wordt met dit wetsvoorstel ingezet op toezicht aan de voorkant en preventie van discriminatie. De nadere eisen uit de wet worden op dit moment in een Algemene Maatregel van Bestuur nader uitgewerkt. Daarbij worden diverse stakeholders betrokken, zoals sociale partners en het CRM, om te zorgen dat de eisen uit de wet goed aansluiten bij de praktijk en werkbaar zijn voor zowel kleine als grote werkgevers.

Na implementatie van de wet, zal deze na 5 jaar worden geëvalueerd. In dit kader zal worden gestart met een nulmeting. Belangrijk onderdeel van de evaluatie is de vraag hoe

werkgevers vormgeven aan het op schrift stellen van een werkwijze voor werving en selectie. Daarnaast is een belangrijk meetpunt in hoeverre werkgevers daadwerkelijk maatregelen treffen en veranderingen doorvoeren in hun beleid. Het doel van deze wet is om duidelijk een norm te stellen en werkgevers en intermediairs zoveel mogelijk te bewegen om in te zetten op gelijke kansen. Zoals reeds opgenomen in het wetsvoorstel, zal de Nederlandse Arbeidsinspectie in geval van tekortkomingen een eis tot naleving opleggen. Mocht de werkgever of intermediair na deze eis nog steeds in gebreke blijken, dan kan een boete worden opgelegd. Met de focus op het normstellende en de brede inzet op bewustwording, is de verwachting dat bij een groot deel van geïnspecteerde werkgevers de overtredingen zijn opgeheven tijdens een herinspectie. De Nederlandse Arbeidsinspectie rapporteert in haar jaarverslag en in programmarapportages over haar activiteiten en resultaten.

Aanpak arbeidsparticipatie van mensen met een arbeidsbeperking

Het kabinet zet zich ervoor in de kansen op arbeidsparticipatie voor mensen met een arbeidsbeperking te vergroten. Belangrijke speerpunten voor de komende periode zijn het verbeteren van preventie op de werkvloer en het voorkomen van uitval, het ondersteunen van mensen naar werk en de doorontwikkeling van de dienstverlening, het wegnemen van belemmeringen om te gaan werken, het beschikbaar stellen van banen voor mensen met een arbeidsbeperking en het bieden van ondersteuning aan werkgevers. Enkele voorbeelden van activiteiten op dit gebied:

Breed offensief: een belangrijke stap van het kabinet tot verbetering van de Participatiewet, specifiek gericht op mensen met een arbeidsbeperking, vormt het wetsvoorstel Breed Offensief. Hierin staan belangrijke maatregelen ter verbetering van de instrumenten en ondersteuningsmogelijkheden.

Inclusieve werkaanpassingen: om werkgevers aan te moedigen tot inclusief werkgeverschap is de minister voor APP de pilot Sociaal Innovatiefonds gestart. Hierdoor worden werkgevers gefaciliteerd en gestimuleerd om met behulp van een door het fonds verstrekte lening investeringen te doen in werkaanpassingen voor mensen met een beperking. Indien de pilot succesvol is, zal bekeken worden of er een nationaal fonds gerealiseerd kan worden, en op welke wijze een dergelijk fonds juridisch wordt vormgegeven.

Banenafspraken: daarnaast staan private en publieke werkgevers de komende jaren voor een grote uitdaging om voor 2026 alle 125.000 extra banen voor mensen uit de doelgroep banenafspraken te creëren. De minister voor APP gaat met alle partijen in gesprek over deze afspraak en het dichterbij brengen van een inclusieve arbeidsmarkt. Op basis hiervan zal zij ook het wetsvoorstel voor een vereenvoudigde banenafspraken wegen, dat door het vorige kabinet is voorbereid om de systematiek te vereenvoudigen en administratieve belemmeringen weg te nemen. Over de uitkomsten wordt de Kamer in de zomer geïnformeerd.

Loontransparantiemaatregelen

In de aanpak van beloningsverschillen tussen mannen en vrouwen is de controle op deze loonverschillen van groot belang. In het Regeerakkoord is opgenomen dat wordt gewerkt aan gendergelijkheid op de arbeidsmarkt, onder andere door beter te controleren op loonverschillen. Op dit moment wordt het Europese Richtlijnvoorstel over loontransparantie ter bevordering van gelijke beloning van mannen en vrouwen in Europa behandeld. Daarin zijn onder meer transparantiemaatregelen opgenomen, zoals rapportageverplichtingen voor ondernemingen vanaf 250 werknemers en (voor alle werkgevers, ongeacht bedrijfsgrootte)

het recht op informatie voor medewerkers (vergelijking van beloning in dezelfde of vergelijkbare functies). Lidstaten moeten daarbij maatregelen nemen om ervoor te zorgen dat organisaties loonbeleid of loonstructuren invoeren die zijn gericht op gelijk loon voor arbeid van gelijke waarde. Lidstaten moeten daartoe tools en methodes ontwikkelen die de waarde van werk kunnen beoordelen en vaststellen. Wanneer de richtlijn wordt aangenomen moeten de lidstaten de richtlijn omzetten en implementeren in nationale wetgeving. Vooruitlopend hierop wordt de Nederlandse uitwerking van dit voorstel voorbereid en uitgewerkt, zodat op korte termijn loontransparantiewetgeving kan worden ingevoerd en verdere, stevigere stappen kunnen worden gezet in de aanpak van beloningsverschillen.

-Nationaal actieplan en Regeringscommissaris seksueel grensoverschrijdend gedrag en seksueel geweld

Het initiatiefwetsvoorstel voor de wettelijke verplichting van een vertrouwenspersoon²⁵ zie ik als een belangrijke eerste stap in het steviger normeren van de overheid. Daarnaast onderzoek ik samen met de minister van OCW in het kader van het nationaal actieplan seksueel grensoverschrijdend gedrag en seksueel geweld of ik op meer plekken meer normstellend kan zijn. Zo denk ik aan een wettelijk verplichte gedragscode en een wettelijk verplichte klachtenprocedure en –commissie voor werkgevers²⁶. Dit en andere maatregelen uit het nationaal actieplan dragen ook bij aan de aanpak van discriminatie op de werkvloer.²⁷

Transitieverlof Verlofregelingen maken niet direct onderdeel uit van dit actieplan. Tegelijkertijd kunnen deze wel bijdragen aan gelijkwaardiger kansen op de arbeidsmarkt. Een speciale verlofregeling voor personen die in transitie gaan, kan discriminatie van transpersonen op de arbeidsmarkt verminderen. Zo worden op dit moment gesprekken gevoerd met onder meer de doelgroep en medisch specialisten en wordt een uitwerking gemaakt voor de mogelijkheden die er zijn om een transitieverlof te regelen, die vervolgens breed besproken zal worden. De aanzet hiertoe is gelegen in het Regenboogakkoord. In het coalitieakkoord is vermeld dat dit zorgvuldig uitgevoerd zal worden.²⁸

Transgenders

Transgender Netwerk Nederland heeft een aanpak arbeidsmarktdiscriminatie die bestaat uit o.a de volgende activiteiten:

- Werkgevers committeren voor transgendervriendelijk beleid met de 'Verklaring van Dordrecht' <https://www.transgendernetwerk.nl/publicaties/verklaringvandordrecht/>
- Advies geven aan alle werkgevers over transgendervriendelijk beleid inclusief transitieverlof. Basis hiervan is *Een transgendervriendelijke werkvloer. Gids voor werkgevers, diversiteitsadviseurs, HR- en personeelmanagement:* <https://www.transgendernetwerk.nl/publicaties/gids-voor-werkgevers/>
- TNN heeft samen met ATRIA de Toolkit onnodige seksregistratie ontwikkeld: <https://www.transgendernetwerk.nl/verminder-seksregistratie/>.
- TNN geeft een prijs: 'de transzoen' om ook de goede voorbeelden te verspreiden. <https://www.transgendernetwerk.nl/nhl-stenden-hogeschool-krijgt-een-transzoen/>
- Er is een training ontwikkeld voor HR personeel en een training voor trans, nonbinaire en intersekse werkzoekenden op basis van het onderzoek van Inclusief4all.

²⁵ De behandeling van het initiatiefwetsvoorstel van GroenLinks vormt hier de basis voor.

²⁶ Ook is Mariëtte Hamer aangesteld als onafhankelijke regeringscommissaris seksueel grensoverschrijdend gedrag en seksueel geweld, voor een periode van drie jaar.

²⁷ Over het nationaal actieplan is de Kamer geïnformeerd bij brief van 22 juni 2022.

<https://www.rijksoverheid.nl/documenten/kamerstukken/2022/06/27/inhoudelijke-contouren-nationaal-actieplan-seksueel-grensoverschrijdend-gedrag-en-seksueel-geweld>

²⁸ Het Regenboogstembusakkoord 2021 van COC-Nederland bevat gewenste maatregelen op het gebied van LHBTI-emancipatie en is ondertekend door vertegenwoordigers van acht politieke partijen.

3.3.2 Verbeteren mogelijkheden om discriminatie aan het licht te brengen en aan te kaarten

Meldplicht voor discriminerende verzoeken door opdrachtgevers aan intermediairs

De behandeling van het wetsvoorstel *toezicht gelijke kansen bij werving en selectie* is aangehouden, zodat hier een meldplicht voor discriminerende verzoeken door opdrachtgevers aan intermediairs aan kan worden toegevoegd. Streven is om de Nota van Wijziging die hiervoor nodig is kort na de zomer aan uw Kamer te doen toekomen.

De meldplicht verplicht intermediairs melding te doen bij de Nederlandse Arbeidsinspectie van discriminerende verzoeken die zij van een opdrachtgever ontvangen. Daarbij volgen de intermediairs een procedure over hoe om te gaan met deze verzoeken. Als onderdeel van deze procedure gaat de intermediair eerst in gesprek met de opdrachtgever over een dergelijk verzoek. Zo kan een deel van de verzoeken al worden gecorrigeerd. Door opdrachtgevers bewust te maken van (onbewuste) bias en discriminerende verzoeken, kan mogelijk worden voorkomen dat in het vervolg soortgelijke verzoeken door opdrachtgevers worden gedaan. Op het moment dat dit geen of onvoldoende effect heeft, wordt melding bij de Nederlandse Arbeidsinspectie gedaan. Intermediairs kunnen ook besluiten rechtstreeks tot melding over te gaan. De Nederlandse Arbeidsinspectie houdt toezicht overeenkomstig de bevoegdheden uit het wetsvoorstel *toezicht gelijke kansen*. De Nederlandse Arbeidsinspectie kan opvolging geven aan meldingen door over te gaan tot inspectie bij de betreffende opdrachtgever. Daarbij houdt zij toezicht op de aanwezigheid en de vormgeving van de werkwijze voor werving en selectie. De Nederlandse Arbeidsinspectie kan overtredende werkgevers beboeten – na het opleggen van een eis tot naleving – als eerder geconstateerde overtredingen niet zijn opgeheven tijdens een herinspectie. Dit is tevens in lijn met de aanbeveling uit het Zwart Manifest dat pleit voor straf- dan wel bestuursrechtelijke consequenties op racisme en discriminatie door werkgevers en uitzendbureaus.²⁹

Het CRM spoort in haar advies bij de meldplicht het invoeren van *mystery calling* aan, om te meten of de meldplicht wordt nageleefd in de praktijk. Deze mogelijkheden voor *mystery calling* en het moment waarop dit kan worden ingezet, zullen verder worden verkend. Het kan in ieder geval aanknopingspunten bieden om onderzoekend in te zetten in het kader van

Leeftijd - seniorenkansenvisie

De positie van senioren op de arbeidsmarkt is de afgelopen jaren verbeterd. In eerdere actieplannen ouderenwerkloosheid is ingezet op een meer blijvend perspectief voor deze groep. Senioren zijn doorgaans vaker aan het werk dan jongeren. De netto arbeidsparticipatie ligt voor de meeste oudere groepen hoger dan het gemiddelde, met uitzondering van de groep dichtbij de AOW-leeftijd. Aan de andere kant: hoe hoger de leeftijdscategorie, hoe hoger het aandeel WW-uitkeringen met een verstreken duur van 1 jaar of langer. Dit komt ook doordat naarmate de leeftijd stijgt er in het algemeen sprake is van recht op een langere WW-duur. Jongeren hebben vaak maar recht op een beperkt aantal maanden WW vanwege het korte arbeidsverleden. Bij 60+ senioren zit nog steeds een onbenut potentieel. En dat heeft voor een belangrijk deel te maken met beeldvorming bij werkgevers. In het hoofdlijnen debat Sociale Zekerheid en Werkgelegenheid van 22 februari jl. is aan de leden Den Haan en Palland na de zomer een seniorenkansenvisie toegezegd die bijdraagt aan het nog meer benutten van de kwaliteiten van senioren op de arbeidsmarkt.

²⁹ Zie Zwartmanifest.nl

de meldplicht. Daarnaast wordt onderzocht hoe een meldplicht of soortgelijke verplichting ook voor publieke intermediairs kan gaan gelden.

Loontransparantiewetgeving

Het richtlijnvoorstel gericht op loontransparantie bevat ook diverse onderdelen die leiden tot het verbeteren van de mogelijkheden om inzicht te krijgen in gelijk loon/bij het aan het licht brengen van discriminatie. Ook zijn hier maatregelen in opgenomen die de toegang tot het recht verbeteren. Zo kan het recht op informatie voor medewerkers bijdragen aan een beter zicht op de vraag of sprake is van gelijke beloning.

3.3.3 *Effectiever optreden tegen organisaties die zich schuldig maken aan arbeidsmarktdiscriminatie*

Daarnaast en ter aanvulling treden we effectiever op tegen organisaties die zich schuldig maken aan arbeidsmarktdiscriminatie. Dat doen we ook in samenwerking met andere betrokkenen, waaronder andere ministeries en met expertise van de NCDR. Zo wordt vanuit het ministerie van BZK met meerdere departementen in kaart gebracht hoe handhaving en naleving eruitziet, waar gaten zitten en waar mogelijkheden ter verbetering zitten.

Gendergelijkheid op de arbeidsmarkt

Het kabinet zet zich in voor gendergelijkheid op de arbeidsmarkt. Onder meer de aanpak van zwangerschapsdiscriminatie en de beloningsverschillen tussen mannen en vrouwen dragen daaraan bij. Mannen verdienen nog altijd meer dan vrouwen. En hoewel dit verschil de afgelopen jaren is gedaald, gaat deze daling te langzaam. De loonkloof, ook wel het 'ongecorrigeerde beloningsverschil', is het verschil in gemiddelde beloning (uurloon) tussen mannen en vrouwen en bedraagt in het bedrijfsleven 19% en bij de overheid 8%, zo blijkt uit de CBS monitor loonverschillen 2020. Gedeeltelijk kan dit verschil verklaard worden door achtergrondkenmerken die van invloed zijn op uurlonen, zoals arbeidsduur, sector, en leeftijd. Het verschil dat na correctie van achtergrondkenmerken resteert, ook wel het 'gecorrigeerde beloningsverschil', bedraagt in het bedrijfsleven 7% en bij de overheid 4%. Deze cijfers geven een voorzichtige indicatie van het bestaan van beloningsdiscriminatie, dat wil zeggen ongelijke beloning voor arbeid van gelijke waarde. Om tot echte gelijkwaardigheid te komen is een brede aanpak nodig. Een groot gedeelte van de loonkloof heeft te maken met de verschillende posities van mannen en vrouwen op de arbeidsmarkt. Zo is sprake van een ongelijke verdeling van arbeid- en zorgtaken tussen mannen en vrouwen en werken vrouwen gemiddeld minder uren per week dan mannen. Het stimuleren van vrijwillige urenuitbreiding door vrouwen kan deze verschillen doen afnemen. Het kabinet investeert fors in de kinderopvang door de vergoeding te verhogen naar 95% voor alle werkende ouders en koppeling gewerkte uren los te laten. Dat is goed voor de arbeidsparticipatie en maakt het eenvoudiger om arbeid en zorg te combineren. De invoering van het betaald ouderschapsverlof per 2 augustus 2022 kan daar eveneens aan bijdragen. Om het voor ouders nog aantrekkelijker te maken dit verlof op te nemen is het uitkeringspercentage onlangs verhoogd van 50% naar 70%.

Ook sociale normen, invloeden vanuit de sociale omgeving die het gedrag van de individuele beïnvloeden, dragen bij aan het in stand houden van de verschillende posities die mannen en vrouwen hebben op de arbeidsmarkt. Zo zijn opvattingen over de zorg voor kinderen en de rol van de partners binnen het gezin bepalend voor de tijd die elk van hen aan betaalde arbeid besteedt. Het is belangrijk dat het maatschappelijke gesprek wordt gevoerd over gendergelijkheid en de keuzes die mensen maken rond werk en gezin. In hoeverre worden zij daarin gesteund door hun eventuele partner of gezin, hun sociale omgeving, hun werkgever en door de overheid? Daarom wordt onderzocht hoe we vanuit SZW samen met andere betrokken ministeries dit gesprek het best kunnen voeren, om dit gesprek vervolgens aan te gaan. De uitkomsten hiervan worden meegenomen bij de uitwerking van de motie Tielen. Daarnaast sluit dit aan bij de uitvoering van motie Palland/Ceder, waarin wordt verzocht vanuit SZW een integraal onderzoek te laten uitvoeren naar de situatie van gezinnen in Nederland. De gezinssituatie is van groot belang bij de keuzes die worden gemaakt over de verdeling van werk en zorgtaken en het aantal uren dat iemand werkt. Bij de uitwerking van bovengenoemde acties zullen ook de sociale partners worden betrokken.

Overigens zal de minister van OCW in het komende najaar de Emancipatienota aan uw Kamer aanbieden die eveneens zal ingaan op dit thema.

In dit kader zal ook bekeken worden hoe invulling kan worden gegeven aan de motie van het lid Van Baarle, waarin de regering wordt verzocht om te bezien hoe bepalingen die het mogelijk maken voor opdrachtgevers om overeenkomsten te ontbinden wanneer opdrachtnemers zich schuldig hebben gemaakt aan discriminatie, verplicht opgenomen kunnen worden in modelovereenkomsten.³⁰

³⁰ Kamerstukken II, 2021/22, 29 544, nr. 1103.

Naming and shaming

Op dit terrein is eerder een motie van het lid Van Baarle over het effectiever inzetten van naming and shaming aangenomen.³¹ In december 2021 is de Kamer hierover per brief geïnformeerd.³² Zoals in die brief vermeld gebeurt openbaarmaking al op diverse plekken. Uitspraken van het CRTM worden al online openbaar gemaakt, inclusief de namen van betrokken partijen. Deze worden op de website van het CRM toegankelijk gepubliceerd. Bij de Raad voor de rechtspraak wordt gewerkt aan het verbeteren en vergroten van openbaarmaking van uitspraken. Daarbij worden in het civiele recht en het bestuursrecht gegevens van rechtspersonen en bestuursorganen bekend gemaakt, tenzij deze herleidbaar zijn tot een natuurlijk persoon. Zoals in de Kamerbrief aangegeven zal op het moment dat het wetsvoorstel *toezicht gelijke kansen bij werving en selectie* is aangenomen en inwerking is getreden de Nederlandse Arbeidsinspectie de namen van bedrijven aan wie een boetes is opgelegd wegens het niet naleven van deze wet, openbaar maken. Om te bepalen of en welke aanvullende mogelijkheden er zijn om openbaarmaking / naming and shaming rond het thema discriminatie toe te passen, zal vanuit de ministeries SZW, BZK en JenV een brede kennistafel worden georganiseerd. Voor deze kennistafel diverse betrokken (interne en externe) partijen uitgenodigd om mee te denken over dit vraagstuk.

3.4 Cluster D. Continu vergroten kennis en expertise (o.a. in trends)

Dit is een ambitieus actieplan waarvan we de afzonderlijke onderdelen waar mogelijk koppelen aan meetbare doelen die ook worden geëvalueerd, zoals ook opgenomen in de diverse clusters. Daarnaast wordt de ontwikkeling van ervaren discriminatie en bijvoorbeeld de loonkloof gemonitord. Deze bredere trends zijn van meer factoren afhankelijk, zoals conjuncturele ontwikkelingen op de arbeidsmarkt. Dit cluster aan activiteiten is onderliggend aan de andere clusters. Door doorlopend informatie te verzamelen, input op te halen en kennis te delen kan gedurende de looptijd van dit actieplan worden bijgestuurd op basis van kennis en onderzoek. Dit betekent dat gedurende de uitvoering van dit actieplan ook zal worden gezien waar nieuw of verdiepend onderzoek nodig is om kennis te blijven ophalen en ontwikkelen.

3.4.1 Meten/monitoren van discriminatie en impact van (nieuwe) ontwikkelingen bijhouden

In 2021 is de Monitor van Gelijke Kansen en Evenredige Posities op de Arbeidsmarkt (ongeacht migratieachtergrond) gepubliceerd, als onderdeel van het programma VIA. Het doel van de monitor was om inzichtelijk te maken hoe de verschillen in kansen op de arbeidsmarkt en de arbeidsmarktpositie van personen met een niet-westerse migratieachtergrond zich ontwikkelen. Het voornemen is deze monitor structureel uit te voeren. Zo wordt er binnenkort gestart met de uitvoering van de tweede meting met deze monitor, en de ontwikkeling van een dashboard.

Digitalisering en algoritmes

Op terrein van discriminatie op de arbeidsmarkt doen zich met regelmaat nieuwe ontwikkelingen voor. Onderzoek naar deze ontwikkelingen en het op peil houden van het kennisniveau is daarom van belang. Een belangrijk aandachtspunt onder dit actieplan is het vergroten van kennis omtrent digitalisering, geautomatiseerde systemen en algoritmes bij werving en selectie. Steeds meer werkgevers maken gebruik van geautomatiseerde systemen voor werving en selectie. Kennis over deze systemen is daarbij vaak onvoldoende aanwezig. Het is daarom van belang hier meer inzicht in te geven aan werkgevers, zowel qua kansen als risico's t.a.v. discriminatie en gelijke behandeling bij de inzet van dergelijke systemen als wat betreft de van hen gevraagde inzet hierbij. Onder andere het CRM heeft hier onderzoek naar gedaan en richt zich op de ontwikkeling van hulpmiddelen. Zo heeft het CRM het onderzoek *Recruiter of computer?* gepubliceerd, waarmee aandachtspunten worden

³¹ Kamerstukken II, 2021/22, 29 544, nr. 1049.

³² Kamerstukken II, 2021/22, 30 950, nr. 282.

gegeven voor het voorkomen van discriminatie door algoritmes bij werving en selectie. Het CRM werkt momenteel aan handzame voorlichtingsinstrumenten voor werkgevers en softwareontwikkelaars om beter inzicht te geven hoe de inzet van digitale middelen mogelijk kan leiden tot discriminatie. Om kennis onder werkgevers te vergroten zal worden samengewerkt met het CRM en de Nederlandse Arbeidsinspectie op om kennis op dit terrein te vergroten. Om werkgevers te ondersteunen bij het invullen van de vergewisplicht die volgt uit het wetsvoorstel *toezicht gelijke kansen bij werving en selectie* ten aanzien van geautomatiseerde systemen, is het van belang dat zij meer kennis en inzicht kunnen krijgen in deze systemen. Tevens wordt via het programma Start up in Residence op dit moment een opdracht uitgezet, waarbij startups worden gevraagd om te komen tot een innovatieve oplossing om werkgevers hierbij te ondersteunen en een manier te vinden om recruitment-technologieën te controleren op eventuele discriminatie. Vanuit de Nederlandse Arbeidsinspectie wordt eind dit jaar de ontwikkeling van een online vacaturescanner afgerond. Hiermee kunnen online gepubliceerde vacatures worden gescand op discriminerende inhoud.

Inzicht in gelijke beloning

In opdracht van het ministerie van SZW voert het CBS tweejaarlijks de monitor loonverschillen tussen mannen en vrouwen uit. Hiermee kan zicht worden gehouden op omvang van loonverschillen, zowel ten aanzien van de loonkloof (ongecorrigeerd beloningsverschil) en het gecorrigeerde beloningsverschil. Verder wordt in aanloop naar de implementatie van loontransparantiewetgeving dit jaar een verkennend onderzoek uitgevoerd naar methoden en systemen die op dit moment door werkgevers worden gebruikt bij het vaststellen van beloning en functies, om te komen tot best practices die bedrijven kunnen inzetten.

3.4.2 Kennisdeling en uitwisseling bevorderen

Er wordt gewerkt aan een meer gestructureerde kennisdeling tussen en met de diverse stakeholders. Zo zal structurele uitwisseling met de G4 plaatsvinden. De uitvoering van lokaal beleid op het gebied van arbeidsmarktdiscriminatie kan inzicht verschaffen in de mate van effectiviteit van het ontwikkeld beleid. Er zijn vele partijen waar op dit moment signalen en inzichten over discriminatie op de arbeidsmarkt terechtkomen en waar veel kennis en expertise is ten aanzien van het bevorderen van diversiteit en inclusie. Voorbeelden zijn het CRM, DiB, adv's, onderzoeksbureaus en verschillende belangengroepen. Hierbij gaat het om meldingen, klachten, vragen, maar ook om inzichten uit onderzoeken. Deze kennis en inzichten worden betrokken bij het verder vormgeven van het beleid. Hiervoor zal onder andere op specifieke thema's netwerken/bijeenkomsten worden georganiseerd, om deze uitwisseling te bevorderen.

4 Conclusie

Werk en de toegang tot werk is van groot belang. Werk is niet alleen van maatschappelijk belang, ook voor het individu speelt het kunnen vinden en behouden van een passende baan een belangrijke rol in het leven. Daarvoor is toegang tot de arbeidsmarkt van groot belang, maar ook behoud en doorstroom van medewerkers heeft daarbij aandacht nodig. Dit vraagt om gelijkwaardige behandeling, zodat iedereen naar vermogen mee kan doen. Om het actief bestrijden van discriminatie. En om het stimuleren van diversiteit en inclusie op de arbeidsmarkt.

In dit actieplan zijn daarom de ambities en doelen voor de komende jaren geformuleerd. Uw Kamer zal gedurende de looptijd van dit actieplan regelmatig geïnformeerd worden over de voortgang van de activiteiten. Daar waar nodig, zullen nieuwe acties worden opgestart of activiteiten worden bijgestuurd. Om deze doelen te behalen, is actie en verandering vanuit verschillende kanten en partijen nodig. Dit vergt een gedeelde rol, voor zowel overheid, werkgevers, werknemers en van de maatschappij als geheel.

Bijlage 1 – terugblik activiteiten vorige Actieplan

Hieronder wordt een samenvatting gegeven van de activiteiten die gedurende de looptijd van het vorige actieplan zijn ondernomen.

Pijler 1. Toezicht en handhaving

Om de mogelijkheden tot toezicht en handhaving van arbeidsmarktdiscriminatie te versterken is het wetsvoorstel *Toezicht gelijke kansen bij werving en selectie* bij de Tweede Kamer ingediend. Voorts heeft de Nederlandse Arbeidsinspectie extra ingezet op de aanpak van discriminatie op de werkvloer. Werkgevers zijn vanuit de Arbowet verplicht een beleid te voeren om discriminatie te voorkomen. Het team arbeidsdiscriminatie van de Nederlandse Arbeidsinspectie houdt sinds 2015 toezicht op discriminatie en ongelijke behandeling op de werkvloer. De Nederlandse Arbeidsinspectie zet daarbij een gevarieerde instrumentenmix in met handhaving waar dat nodig is, en voorlichting waar dat kan. De inzet van het team arbeidsmarktdiscriminatie van de Nederlandse Arbeidsinspectie is, vanuit de daartoe toegekende extra middelen (€1,5 miljoen), verdubbeld en ook is de expertise en ondersteuning versterkt. Vooruitlopend op de inwerkingtreding van het wetsvoorstel is de Nederlandse Arbeidsinspectie de afgelopen jaren van start gegaan met verkennende inspecties. De verkennende inspecties worden de komende tijd voortgezet. In 2021 zijn er 1220 inspecties uitgevoerd op het onderwerp arbeids(markt)discriminatie. Hiervan zijn er 783 inspecties discriminatie op de werkvloer en 438 verkenningen op het gebied van discriminatie bij werving en selectie. Bij ruim 120 bedrijven vond een herinspectie plaats en in bijna alle gevallen waren de tekortkomingen/overtredingen opgeheven; in 2 gevallen is een boeterapport opgemaakt.

Pijler 2. Onderzoek en instrumenten

Onderzoek naar welke instrumenten helpen om in de praktijk het wervings- en selectiebeleid verbeteren, is één van de speerpunten geweest onder het vorige actieplan. In het door TNO uitgevoerde Delphi onderzoek naar de *Stand der Wetenschap Arbeidsmarktdiscriminatie*³³ is de consensus onder wetenschappers in kaart gebracht over de vraag hoe het risico op discriminatie in wervings- en selectieprocedures terug te dringen. Bevindingen zijn onder andere dat interventies gericht op het veranderen van heersende norm/cultuur in organisaties van belang zijn en dat het structureren en objectiveren van een wervings- en selectieprocedure bijdraagt aan gelijkwaardige kansen voor sollicitanten. Aanvullend is in een praktijkstudie bij bijna 20 werkgevers (de pilot Nudging in Werving en Selectie van het programma Verdere Integratie op de Arbeidsmarkt (VIA)) onderzocht of aanpassingen in het werving- en selectieproces bijdragen aan gelijke kansen voor kandidaten met een migratieachtergrond. De resultaten hiervan zijn positief: de interventies zijn toepasbaar in de praktijk en worden positief gewaardeerd, werkgevers rapporteren meer diversiteit, recruiters laten gedrag zien dat past bij objectieve werving en selectie (minder selectie op eerste indruk of klik) en er is meer bewustwording over diversiteit.

Ook is een grootschalig onderzoek naar de effectiviteit van anoniem solliciteren onderzocht³⁴. Binnen de context van dit onderzoek, waarin er bij het faciliterende uitzendbureau geen (significant) verschil bleek te zijn in de kans op uitnodiging of aanname tussen kandidaten met of zonder migratieachtergrond op de reguliere wijze, kunnen we de werking van anoniem solliciteren niet aantonen. Dat wil zeggen, het anonimiseren van cv's had geen effect op uitnodigingskansen voor een sollicitatiegesprek of op aannamekansen voor kandidaten met een verschillende migratieachtergrond. Een ander voorbeeld is de in 2020 beschikbaar gekomen Barometer Culturele Diversiteit. Dit instrument maakt het mogelijk voor (grotere) organisaties om in kaart te brengen hoe cultureel divers hun organisatie is, zonder daarbij inbreuk te maken op de privacy van werkgevers. Dit instrument blijft beschikbaar.

³³ [Delphi-studie Stand der Wetenschap Arbeidsmarktdiscriminatie | Rapport | Rijksoverheid.nl](#)

³⁴ [Een onderzoek naar anoniem solliciteren bij werkgevers | Rapport | Rijksoverheid.nl](#)

Binnen deze pijler heeft tevens een mystery onderzoek plaatsgevonden naar niet bij ABU en NBBU aangesloten uitzendbureaus waaruit o.a. bleek dat 40% van de discriminerende verzoeken van potentiële opdrachtgevers wordt gehonoreerd³⁵. Tevens blijkt uit mystery onderzoek uitgevoerd in opdracht van de Nederlandse Arbeidsinspectie dat discriminatie via online vacatureplatforms mogelijk is.³⁶ Er vinden nauwelijks tot geen controles plaats op de inhoud van nieuw geplaatste vacatures. Hierdoor heeft 85% van de vacatures met discriminerende inhoud zonder problemen 48 uur online gestaan. Daarnaast is een derde van de discriminerende verzoeken voor het aanleveren van kandidaten gehonoreerd. Hierover is de toenmalige minister van SZW in gesprek gegaan met enkele grote online vacatureplatforms, die de resultaten enigszins hebben genuanceerd en vervolgens kenbaar hebben gemaakt het belang van diversiteit en inclusie te onderschrijven en meer werk te maken te maken van de aanpak van discriminatie.

Pijler 3. Kennis en bewustwording

Vanuit het besef dat het van belang is om blijvend in te zetten op kennis en bewustwording onder werkgevers is in het vorige Actieplan, naast de doorlopende inzet van DiB, de brede communicatiecampagne *Verderkijzers* afgerond. De insteek van de campagne, waarbij werd samengewerkt met o.a. BNR Nieuwsradio, was dat er geen talent onbenut gelaten moet worden op de krappe arbeidsmarkt. Met de campagne werden werkgevers geattendeerd op de kracht van diversiteit en is er ingezet op bewustwording over het feit dat arbeidsdiscriminatie een groot grijs gebied kent. Ook op het terrein van zwangerschapsdiscriminatie en gelijke beloning zijn diverse acties uitgevoerd. De inzet was met name gericht op het verbeteren van de voorlichting aan en de informatievoorziening richting de doelgroep en op het bieden van concrete handvatten en handelingsperspectief om tot actie over te kunnen gaan. Onderdeel daarvan zijn de samenwerkingen met verschillende kanalen die de doelgroep van zwangere vrouwen goed kunnen bereiken, zoals de GGD GroeiGids (app), 24baby.nl en zwangerenportaal. Voor gelijke beloning is een meerjarige subsidie verstrekt aan WOMEN Inc. Ook de digitale handreiking *Je verdiende loon!* *Handleiding gelijke beloning* van de Stichting van de Arbeid en de NVP-Sollicitatiecode zijn producten die door werkgevers en werknemers gebruikt kunnen worden en die worden verspreid. Tenslotte wordt door ondersteuning van de Alliantie Werk & Gezin in kaart gebracht hoe werkgevers *family friendly policies* effectief kunnen inzetten. Hierbij heeft de alliantie een specifieke focus op flexibel werken.

³⁵ [Rapport Mystery calling-onderzoek arbeidsmarktdiscriminatie | Rapport | Nederlandse Arbeidsinspectie \(nlarbeidsinspectie.nl\)](#)

³⁶ [Eindrapportage discriminatiemogelijkheden online platforms | Publicatie | Nederlandse Arbeidsinspectie \(nlarbeidsinspectie.nl\)](#)