

Ministerie van Sociale Zaken en
Werkgelegenheid

> Retouradres Postbus 90801 2509 LV Den Haag

De Voorzitter van de Tweede Kamer
der Staten-Generaal
Postbus 90801 2
2509 LV S GRAVENHAGE
2509 LV90801X2

Postbus 90801
2509 LV Den Haag
Parnassusplein 5
T 070 333 44 44
www.rijksoverheid.nl
Onze referentie
2018-0000110797

Datum -119-06-2018
Betreft Hoofdlijnenbrief Actieplan Arbeidsmarktdiscriminatie 2018 - 2021

Iedereen in Nederland heeft recht op een gelijke behandeling en eerlijke kansen op de arbeidsmarkt. Zo kunnen mensen zich ontwikkelen, hun talenten benutten en volwaardig participeren in onze samenleving. Arbeidsmarktdiscriminatie ontzegt mensen deze kansen en verhindert een gelijke behandeling. Het zet de sociale cohesie in de samenleving onder druk, omdat het structurele ongelijkheid tussen groepen mensen in de hand werkt. Arbeidsmarktdiscriminatie is ontoelaatbaar. Onze samenleving vraagt van mensen om actief te participeren en om zoveel mogelijk duurzaam deel te nemen aan de arbeidsmarkt. Dat vragen we van iedereen, ongeacht leeftijd, migratieachtergrond, geslacht, seksuele gerichtheid of handicap. Daar moeten gelijke kansen en een stevige aanpak van arbeidsmarktdiscriminatie tegenover staan. Het kabinet wil discriminatie doortastend en volhardend aanpakken. Daarom is in het regeerakkoord opgenomen dat het Actieplan Arbeidsmarktdiscriminatie (2014)¹ een vervolg krijgt, waarbij onder andere aandacht wordt gegeven aan het bestrijden van discriminatie in sollicitatieprocedures, bij zwangerschap en een stevige handhavende rol voor de Inspectie SZW. Ik stuur u hierbij, zoals gevraagd in de motie Van Weyenberg/Gijs van Dijk², mede namens de minister van Sociale Zaken en Werkgelegenheid (SZW), de minister van Binnenlandse Zaken en Koninkrijksrelaties (BZK) en de minister van Onderwijs, Cultuur en Wetenschap (OCW), het actieplan toe.

De afgelopen jaren heeft het kabinet intensief geïnvesteerd in de versterking van de arbeidsmarktpositie van specifieke groepen Nederlanders middels diverse programma's en stimuleringsmaatregelen gericht op toeleiding naar werk. Voorbeelden zijn het recent gestarte programma Verdere Integratie op de Arbeidsmarkt (VIA), gericht op Nederlanders met een migratieachtergrond, en Perspectief voor vijftigplussers van het ministerie van SZW en de Emancipatienota van het ministerie van OCW. Er is een veelheid aan verklaringen voor achterstanden op de arbeidsmarkt, die per groep kunnen verschillen. Zo ontbreekt het jongeren vaak aan de gewenste ervaring en Nederlanders met een migratieachtergrond aan een goed netwerk. Niet alle verschillen kunnen echter zo

¹ Kamerstukken II, 2013-14, 29 544, nr. 523.

² Kamerstukken II, 2017-2018, 34 775-XV, nr. 57.

verklaard worden, een andere oorzaak van de achterstand is de discriminatie op de arbeidsmarkt waar deze groepen mee te maken krijgen. De maatregelen in deze brief richten zich daar, in aansluiting op het gevoerde stimuleringsbeleid, dan ook specifiek op.

Ik heb hiertoe een drietal pijlers op hoofdlijnen uitgewerkt. Ik continueer en verstevig de inzet van de Inspectie SZW. Daarnaast zal ik verkennen hoe toezicht op discriminatie in het werving- en selectieproces effectief kan worden vormgegeven, omdat moedwillige discriminatie voelbare gevolgen voor werkgevers moet hebben. Een tweede pijler, onderzoek en instrumenten, is gericht op het ontwikkelen van toepasbare instrumenten voor werkgevers, personeelsfunctionarissen en ondernemingsraadsleden om vooroordelen bij werving en selectie tegen te gaan. Uit onderzoek blijkt dat onbewuste vooroordelen vaak aan de basis liggen van arbeidsmarktdiscriminatie. Binnen de derde pijler, kennis en bewustwording, zet ik in op het stimuleren van kennis over en bewustwording van discriminatie en uitsluiting op de arbeidsmarkt en wat welwillende werkgevers kunnen doen om dit te voorkomen.

Voor een inclusieve en eerlijke arbeidsmarkt is nodig dat er een gedeeld gevoel van urgentie is bij werkgevers, intermediairs, overheid, werknemers en maatschappelijke partners. Ik wil het actieplan daarom samen met hen verder concretiseren en gezamenlijk discriminatie op de arbeidsmarkt aanpakken. De aankomende periode wordt gebruikt om in gesprek te gaan met deze partijen en hen te vragen om samen met mij een implementatieplan uit te werken waarin de maatregelen en acties uit dit actieplan verder aangescherpt worden. In dit document staan de ambities en invalshoeken voor het beleid van de komende jaren beschreven; in het implementatieplan wordt definitief gemaakt hoe en met wie hier invulling aan wordt gegeven. Zo wil ik tot een meerjarige gedragen en effectieve aanpak van arbeidsmarktdiscriminatie komen. Ik streef ernaar om uw Kamer dit implementatieplan, zoals toegezegd tijdens het debat van 22 mei jl. over discriminatie bij uitzendbureaus, in november toe te sturen.

De aanpak van arbeidsmarktdiscriminatie: drie pijlers

In de aanpak van discriminatie op de arbeidsmarkt richt ik me op drie pijlers:

1. Toezicht en handhaving
2. Onderzoek en instrumenten
3. Kennis en bewustwording

Er worden nieuwe maatregelen geïntroduceerd en er wordt aansluiting gezocht bij bestaande initiatieven van het kabinet, zodat het beleid rondom emancipatie, inburgering en integratie en discriminatie elkaar versterkt. Dit actieplan bouwt voort op de actieplannen Arbeidsmarktdiscriminatie (2014) en Zwangerschapsdiscriminatie (2017).³ Een groot aantal maatregelen uit de huidige actieplannen Arbeidsmarktdiscriminatie en Zwangerschapsdiscriminatie lopen door, zoals aangegeven in de voortgangsrapportage over het Nationaal actieprogramma tegen discriminatie.⁴ U vindt het overzicht van de doorlopende maatregelen en de afgeronde maatregelen - zoals dat met de voortgangsrapportage op 26 april jl. door de Minister van BZK naar uw Kamer is gestuurd - ook in de bijlage van deze brief. Het gaat onder andere om voorlichting over zwangerschapsdiscriminatie via de GGD en de inzet van het team Arbeidsdiscriminatie van de Inspectie SZW dat toezicht houdt op discriminatie op de werkvloer. De aanpak van discriminatie op de werkvloer wordt zo voortgezet, met als zwaartepunt het voorkomen van ongewenst gedrag en het versterken van de mogelijkheden van medewerkers om melding te maken van misstanden. Relevante hulpmiddelen om discriminatie op de werkvloer tegen te gaan, zoals de Wegwijzer Discriminatie op het werk⁵ en de zelfinspectietool Werkdruk en ongewenst gedrag⁶, versterken de inzet van het team Arbeidsdiscriminatie.

Om discriminatie in sollicitatieprocedures en bij beloningsbeslissingen tegen te gaan, wordt binnen de pijler kennis en bewustwording een breed programma ingericht met een mix aan activiteiten, die hieronder worden toegelicht. Deze sluiten aan op de praktijk van werkgevers, werknemers, personeelsfunctionarissen en

³ Kamerstukken II, 2016-17, 29 544, nr. 775.

⁴ Kamerstukken II, 2017-2018, 30 950, nr. 156.

⁵ <https://www.arboportaal.nl/documenten/publicatie/2016/06/07/wegwijzer-ongewenst-gedrag-discriminatie-op-het-werk>

⁶ <https://werkdrukenongewenstgedrag.zelfinspectie.nl/zelfinspectie/pesten-discriminatie-en-seksuele-intimidatie>

ondernemingsraadsleden, zodat zij in staat worden gesteld om duurzame verbeteringen door te voeren. Ik werk voor de nadere invulling van dit programma samen met de Stichting van de Arbeid (Stichting) als vertegenwoordiger van werkgevers en werknemers en als uitvoerder van het project Diversiteit in Bedrijf. Dit project ondersteunt bedrijven en organisaties bij hun aanpak om meer diversiteit en inclusie op de werkvloer in te voeren. Belangrijke tool in de aanpak is het Charter Diversiteit. Bedrijven en organisaties die het Charter ondertekenen, committeren zich aan zelf opgelegde doelstellingen met betrekking tot de bevordering van inclusie in hun bedrijf of instelling.

1. Toezicht en handhaving

Het team Arbeidsdiscriminatie van de Inspectie SZW zet zich onverminderd in om discriminatie op de werkvloer aan te pakken. In 2016 zijn 220 inspecties gerealiseerd. Met de tijdelijke uitbreiding van 3 inspecteurs in 2017 heeft het team dat jaar ongeveer 350 (her)inspecties uitgevoerd. De praktijk leert dat de meeste bedrijven naar aanleiding van een eis tot naleving de door de Inspectie SZW gevraagde verbeteringen doorvoeren. In 2017 is door de Inspectie SZW in één geval een boeterapport opgesteld. Hieruit blijkt dat veel werkgevers welwillend staan ten opzichte van een inclusieve en discriminatievrije werkvloer, maar nog niet altijd weten hoe hier invulling aan te geven.

In de Kamerbrief 'Aanpak arbeidsmarktdiscriminatie in de uitzendsector'⁷ bent u geïnformeerd over de instrumenten die de Inspectie SZW reeds voorhanden heeft om discriminatie op de werkvloer in de uitzendsector aan te pakken (zie kader). Er zullen daarnaast regelmatig gesprekken zijn met de uitzendbranche over de voortgang, kansen en knelpunten ten aanzien van arbeidsmarktdiscriminatie in de breedte.⁸

Uitzendsector

Discriminatie in de uitzendsector is een weerbarstig probleem. De sector heeft hierom een stevige aanpak ingericht. De Inspectie SZW heeft een aantal instrumenten om toezicht te houden op de uitzendsector:

- 1. In de eerste plaats kan de Inspectie SZW opvolging geven aan meldingen over discriminerende opdrachten of discriminatie door individuele uitzendbureaus die binnenkomen bij de Inspectie. Dat geldt ook voor die gevallen die in het meldpunt van de sector zelf naar voren komen en met de Inspectie SZW worden gedeeld.*
- 2. In de tweede plaats kan de Inspectie SZW bij uitzendbureaus verkennen of intercedenten bij uitzendbureaus instructies krijgen over wat zij wel of niet mogen doen (o.a. gedragsregels en voorlichting en onderricht). Daarbij gaat de Inspectie SZW na of er een beleid ter zake is en waar dat uit blijkt.*
- 3. In de derde plaats kan de Inspectie SZW de bevindingen uit de zelfregulering van de NBBU en ABU - zoals hiervoor beschreven - betrekken bij de risicoanalyse en de bepaling van de inspectie-inzet. Tussen de Inspectie SZW en de NBBU en ABU zullen afspraken worden gemaakt op welke wijze deze bevindingen worden gedeeld.*

Daarnaast wordt vanaf heden bij iedere inspectie van het team Arbeidsdiscriminatie gevraagd naar de wijze waarop geïnspecteerde organisaties het werving- en selectieproces hebben ingericht. Dat is oriënterend van

⁷ Kamerstukken II, 2017–2018, 29 544, nr. 822.

⁸ Tijdens deze gesprekken zal ook gekeken worden naar het uitbreiden van het SNA-keurmerk met een actieve antidiscriminatiebepaling conform de motie van de leden Gijs van Dijk en Özütok, Kamerstukken II, 2017-2018, 29 544, nr. 830.

aard, omdat handhavende bevoegdheden op het terrein van werving en selectie op dit moment nog ontbreken. Zodoende wordt een eerste beeld verkregen van hoe bedrijven aan dit proces vorm hebben gegeven en wat daarbij gebruikelijk wordt vastgelegd en in de uitvoering wordt toegepast. Dit zal waardevolle informatie opleveren voor de verdere verkenning van de rol die de Inspectie SZW terzake in de toekomst zal kunnen krijgen.

Momenteel wordt deze aangekondigde verkenning⁹ uitgevoerd naar, onder meer, de mogelijkheden om de handhavende rol van de Inspectie SZW met betrekking tot toezicht op discriminatie bij werving en selectie te versterken. Deze verkenning richt zich op de verschijningsvormen van discriminatie in het werving- en selectieproces, de aangrijpingspunten om daarop invloed uit te oefenen en de vraag welke interventiemix effectief is om het beoogde maatschappelijk effect te bewerkstelligen. Daarbij wordt gekeken naar de uitvoerbaarheid en effectiviteit van een breed scala aan mogelijke instrumenten, zoals het scannen van vacatureteksten, reguliere bedrijfsbezoeken, analyse en beïnvloeding van geautomatiseerde vormen van werving en selectie, maar ook naar vormen van anonieme controles – de zogeheten *mystery calls* en *mystery guests*.¹⁰ Gezien de aard van het probleem, waarbij discriminatie niet altijd bewust en moedwillig plaatsvindt, wordt ook gedacht aan gedragsinterventies gestoeld op wetenschappelijke inzichten en communicatie als instrument om naleving te bevorderen, dan wel discriminatie mede te voorkomen. Daarbij passen ook vormen van signalerend toezicht. Aanvullend hierop wordt bekeken of en hoe een meldingsplicht bij discriminerende verzoeken aan uitzendbureaus kan bijdragen aan gericht onderzoek van de Inspectie SZW, en andere wijzen waarop het risico op discriminatie kan worden vastgesteld.¹¹

Deze ambities vereisen gedegen onderzoek naar en inzicht in de stand van de wetenschap ten aanzien van werving- en selectieprocedures met oog op het effectief tegengaan van discriminatie en passende en uitvoerbare interventiemiddelen in dat verband. Daarnaast moet bezien worden welke aanpassingen in wet- en regelgeving nodig zijn en hoe mogelijke (én effectieve) interventies voortkomend uit de verkenning zich verhouden tot de al aanwezige wettelijke structuren¹² om discriminatie tegen te gaan en melding te maken van misstanden. De verkenning rond ik op hoofdlijnen af in november. In het implementatieplan informeer ik u dan over de opbrengsten van de verkenning en de bijbehorende vervolgstappen.

2. Onderzoek en instrumenten

In de afgelopen jaren is er veel onderzoek gedaan naar feitelijke en ervaren discriminatie voor verschillende discriminatiegronden. Uit het brede onderzoek 'Ervaren discriminatie in Nederland'¹³ van het Sociaal en Cultureel Planbureau blijkt dat 15 procent van de werkzoekenden het gevoel heeft met discriminatie op de arbeidsmarkt te maken te hebben gehad. Nog eens 14 procent twijfelt of discriminatie een rol speelt in de afwijzing bij sollicitaties. Uit internationaal onderzoek komt naar voren dat 39 procent van de respondenten in Nederland met een Turkse achtergrond en 49 procent met een Noord-Afrikaanse achtergrond discriminatie heeft ervaren bij het zoeken naar werk.¹⁴ Onderzoek van het College voor de Rechten van de Mens (College)¹⁵ toont aan dat 43 procent van de bevraagde vrouwen een situatie heeft meegemaakt die wijst op discriminatie op grond van zwangerschap, vaak rondom contractverlenging bij een flexibele arbeidsrelatie. In 2017 is 5,6 procent van de werkenden geconfronteerd met discriminatie op de werkvloer (arbeidsdiscriminatie).

⁹ Kamerstukken II, 2017-2018, 29 544, nr. 822.

¹⁰ Conform de motie van de leden Özütok/Gijs van Dijk, Kamerstukken II, 2017-2018, 29 544, nr. 823.

¹¹ Motie leden Van Weyenberg/Peters, Kamerstukken II, 2017-2018, 29 544, nr. 824.

¹² Met name voortvloeiend uit de Arbeidsomstandighedenwet, de Algemene wet gelijke behandeling, de Wet gelijke behandeling van mannen en vrouwen en Boek 7, titel 10, afdeling 4, van het Burgerlijk Wetboek. Individuen die discriminatie ervaren kunnen zich wenden tot de civiele rechter of het College voor de Rechten van de Mens. Ook kan er op basis van het strafrecht aangifte worden gedaan. Het is dan aan het Openbaar Ministerie om in eerste instantie te bepalen of mogelijk sprake is van een strafbaar feit dat aan de strafrechter kan worden voorgelegd.

¹³ 'Ervaren discriminatie in Nederland', SCP, januari 2014.

¹⁴ fra.europa.eu (Second European Union Minorities and Discrimination Survey – Technical report).

¹⁵ 'Is het nu beter bevallen? Vervolgonderzoek naar discriminatie op het werk van zwangere vrouwen en moeders met jonge kinderen', College voor de Rechten van de Mens, 2016.

Discriminatie op grond van leeftijd en huidskleur komt daar relatief vaak voor.¹⁶ Deze en andere onderzoeken laten zien dat arbeidsmarktdiscriminatie en discriminatie op de werkvloer weerbarstige problemen zijn die doorlopend om aandacht en inzet vragen.

Arbeidsmarktdiscriminatie kan moedwillig zijn. Dit bleek bijvoorbeeld uit de uitzending van het televisieprogramma Radar van 29 januari jl., waarbij discriminatoire verzoeken wat betreft uitzendkrachten met een migratieachtergrond aan vestigingen van uitzendbureaus werden gedaan en in bijna de helft van de gevallen werden ingewilligd. Naar aanleiding van deze uitzending en de vragen daarover in de Tweede Kamer, heeft de uitzendsector in overleg met het ministerie van SZW een stevige aanpak ontwikkeld, waaronder de inzet van *mystery calls*¹⁷, waarover uw Kamer met mijn brief van 1 mei jl. is geïnformeerd.¹⁸ Uit onderzoek naar discriminatie in de werving- en selectiefase¹⁹ blijkt echter ook dat discriminatie niet altijd bewust plaatsvindt en veelal gestoeld is op onbewuste vooroordelen. Hoewel discriminatie in deze gevallen niet moedwillig plaatsvindt, zijn de implicaties groot voor zowel de afgewezen kandidaat als de bedrijven en organisaties die talent mislopen.

Onze referentie

2018-0000110797

Ook in de komende tijd staan er een aantal onderzoeken gepland, zoals de tweejaarlijkse CBS-monitor 'Gelijk loon voor gelijk werk? Banen en lonen bij de overheid en bedrijfsleven' met cijfers over beloningsverschillen tussen mannen en vrouwen. Eind 2018 volgt de volgende editie van het onderzoek, waarin de loonverschillen tussen vrouwen en mannen in 2016 en de ontwikkeling ten opzichte van eerdere jaren centraal staan. Daarnaast voert het SCP opnieuw haar onderzoek 'Ervaren discriminatie in Nederland' uit. Publicatie van dit rapport vindt eind 2019 plaats.

Ik wil me inzetten voor werving- en selectieprocedures waarbij discriminatie zoveel mogelijk wordt voorkomen en voor de kracht van een diverse en inclusieve werkvloer. Daarvoor is meer inzicht nodig in de feitelijke mechanismen die een rol spelen bij discriminatie in deze processen. Waar letten werkgevers op bij werving en selectie en waarom kan de invloed van (onbewuste) vooroordelen variëren? En nog belangrijker: wat kunnen werkgevers doen, wat zijn wetenschappelijk aantoonbaar effectieve mechanismen om de invloed van vooroordelen te verminderen? In de komende periode worden hier in samenwerking met het programma VIA stappen in gezet. Het doel is antwoord te krijgen op de vraag wat werkgevers en intermediairs concreet en als onderdeel van hun reguliere werving- en selectieproces kunnen doen om de invloed van vooroordelen bij werving en selectie tegen te gaan. Samen met werkgevers worden experimenten opgezet voor het ontwikkelen, inventariseren en onderzoeken van HR-interventies voor het verminderen van de invloed van (onbewuste) vooroordelen bij werving en selectie. Op basis daarvan worden praktische instrumenten, methodieken en handreikingen ontwikkeld voor werkgevers, personeelsfunctionarissen en ondernemingsraadsleden die zij kunnen benutten in hun werving- en selectieprocedures.

3. Kennis en bewustwording

In de pijler kennis en bewustwording zoek ik expliciet de samenwerking en dialoog op met betrokken partijen zoals werkgevers en werknemers, maatschappelijk partners, ondernemingsraadsleden en personeelsfunctionarissen om gezamenlijk te werken aan een inclusieve en eerlijke arbeidsmarkt. Ik wil met hen duurzaam samenwerken op het gebied van werving en selectie, beloningsdiscriminatie en zwangerschapsdiscriminatie. Op deze wijze kunnen we elkaar informeren, stimuleren en versterken in het aanpakken van arbeidsmarktdiscriminatie.

Onbewuste vooroordelen en stereotyperingen spelen vaak een rol in de werving- en selectiefase en staan zo eerlijke kansen op de arbeidsmarkt in de weg. Dit biedt ruimte voor verbetering door werkgevers en selecteurs bewust te maken van deze processen en van de meerwaarde van diversiteit en inclusie. Het maakt

¹⁶ 'Nationale Enquête Arbeidsomstandigheden 2017', TNO, 2017.

¹⁷ Motie Paternotte c.s., Kamerstukken II, 2017-2018, 30 950, nr. 144.

¹⁸ Kamerstukken II, 2017-2018, 29 544, nr. 822.

¹⁹ 'Op afkomst afgewezen: Onderzoek naar discriminatie op de Haagse arbeidsmarkt', SCP, 2015; 'De juiste persoon op de juiste plaats. De rol van stereotypering bij de toegang tot de arbeidsmarkt', College voor de Rechten van de Mens, 2013.

het ook moeilijk om bedrijven en organisaties te activeren om aan de slag te gaan, omdat men zich vaak niet bewust is van het feit dat discriminatie ook bij hen een rol kan spelen. Op basis van de ervaring van Diversiteit in Bedrijf kan geconcludeerd worden dat een aanpak die uitgaat van een businesscase en die aansluit bij het betreffende bedrijf een strategische ingang biedt om diversiteit en inclusie op de agenda te zetten en actief te stimuleren. De huidige krapte op de arbeidsmarkt versterkt de businesscase van diversiteit en inclusie op de werkvloer en biedt meer mogelijkheden dan voorheen om bedrijven te overtuigen te investeren in deze cultuuromslag. Ik richt binnen de pijler kennis en bewustwording een meerjarig programma in dat gericht is op een brede cultuurverandering ten aanzien van werving en selectie en de kracht van diversiteit op de werkvloer.

Dit programma heeft twee doelstellingen:

Datum

- Dialoog en agenderen: het vergroten van de bewustwording bij werkgevers en personeelsfunctionarissen over de impact van onbewuste vooroordelen bij werving en selectie en de baten van diversiteit in personeelsbeleid; het ophalen en delen van goede voorbeelden en kennis in dialoog met werkgevers en maatschappelijk partners.
- Stimuleren van innovatie: werkgevers en personeelsfunctionarissen maken gebruik van de best beschikbare (wetenschappelijke) kennis en praktijkervaring en weten hoe ze die effectief kunnen toepassen. Ook ondernemingsraadsleden worden hierbij betrokken, gelet op de belangrijke taak die zij hebben om goed werkgeverschap te stimuleren.

Onze referentie
2018-0000110797

De basis voor het voorkomen en tegengaan van discriminatie bij werving en selectie is niet alleen het feit dat iedereen in Nederland gelijkwaardig is en zo behandeld dient te worden. Het is ook de overtuiging dat diversiteit in de breedste zin van het woord een kracht is op de werkvloer. Om deze boodschap verder uit te dragen, ondersteunt het kabinet tot 2020 het Charter Diversiteit van de Stichting: een groeiend netwerk van nu 126 ondertekenaars die deze gedachte in de praktijk brengen. Dit netwerk vormt de ruggengraat voor de inzet van het kabinet op het voorkomen en tegengaan van discriminatie bij werving en selectie. De *best practices* die hieruit voortkomen, worden breed verspreid en waar mogelijk doorvertaald naar toepasbare instrumenten voor werkgevers die met het onderwerp (verder) aan de slag willen gaan. Hierbij gaat speciale aandacht uit naar de opbrengsten van de pilot 'Diversiteit in het mkb', dat waardevolle inzichten heeft opgeleverd over de wijze waarop diversiteit binnen het mkb gestimuleerd en ondersteund kan worden.

Het doel van dit programma is een cultuurverandering teweeg te brengen en diversiteit de standaard te laten zijn. Niet alleen wil ik werkgevers stimuleren om bewust zonder vooroordelen te werven, ik wil hen ook aanmoedigen om meer divers te werven wat betreft onder andere leeftijd, culturele achtergrond, seksuele gerichtheid, handicap en geslacht. Ik organiseer allereerst een reeks van consulterende bijeenkomsten met werkgevers, personeelsfunctionarissen, maatschappelijke partners en wetenschappers om te bezien welke ervaringen en behoeften er bestaan in het veld. De wetenschappers worden expliciet bevraagd op het aspect intersectionaliteit: discriminatie op gecombineerde gronden.²⁰ Hierbij wordt ook gekeken naar de specifieke belemmeringen voor oudere vrouwen om te participeren in het arbeidsproces, voor waar het discriminatie betreft.²¹ Deze bijeenkomsten organiseer ik in samenwerking met het programma VIA gedurende deze zomer en nazomer. Het beoogde resultaat is een programma dat een mix van activiteiten kent, waaronder een communicatieaanpak om het vraagstuk te agenderen; het ontwikkelen en verspreiden van toepasbare (wetenschappelijke) kennis, tools en instrumenten; en bijeenkomsten waarin er ruimte is voor dialoog en kennisdeling.

Goed voorbeeld: training 'Selecteren zonder beperking'

Het College voor de Rechten van de Mens en Ieder(in) slaan de handen ineen om werkgevers te ondersteunen bij het werven van werknemers met een beperking. Met de training 'Selecteren zonder beperking' bieden de organisaties een antwoord op de belemmeringen voor bedrijven om mensen uit deze groep aan te nemen. Onbewuste

²⁰ Conform de aangehouden motie van de leden Özütok en Van den Hul tijdens het plenaire debat Arbeidsparticipatie van jonge vrouwen van 19 april 2018.

²¹ Hiermee doe ik recht aan de motie Geluk-Poortvliet, Kamerstukken II, 2017-2018, 30 420, nr. 279.

vooroordelen en onduidelijkheid over wetgeving vormen de grootste obstakels. In de training 'Selecteren zonder beperking' onderzoeken de deelnemers hun onbewuste denkbeelden. Ook krijgen zij een heldere uitleg van de relevante wetgeving en oefenen zij met praktische mogelijkheden om het HR-beleid inclusiever te maken.

Stagediscriminatie

Onderzoek laat zien dat jongeren met een migratieachtergrond meer moeite moeten doen om een stageplaats te vinden (ook gecorrigeerd voor studierichting en niveau) en vaker worden afgewezen dan autochtone kandidaten. Stagediscriminatie kan daarbij een rol spelen. Er zijn diverse initiatieven en instrumenten ontwikkeld om stagediscriminatie tegen te gaan, waaronder een meldpunt van de stichting Samenwerking Beroepsonderwijs Bedrijfsleven (SBB) en een campagne van het College. Om onderwijsinstellingen verder te ondersteunen bij het tegengaan van stagediscriminatie is in opdracht van de ministeries van SZW en OCW en in samenwerking met MBO Diensten op 1 juli 2017 het programma LOB en Gelijke Kansen van start gegaan. Ook zal er eind van de zomer door de minister van Onderwijs een brief naar de Kamer verstuurd worden over stagediscriminatie. In de brief zullen de kabinetsplannen voor de aanpak van stagediscriminatie verder worden toegelicht.

Datum

Onze referentie
2018-0000110797

Het programma wordt dit najaar gestart met een bijeenkomst met de voorhoede van werkgevers die investeren in diversiteit op het werk (multinationals, publieke organisaties, uitzendsector, mkb (waaronder ondertekenaars van het Charter Diversiteit)). De minister van Sociale Zaken en Werkgelegenheid en ik zullen aan deze bijeenkomst deelnemen. Gezamenlijk willen wij tot een ambitie én agenda komen om de basis van werkgevers die zich inzetten voor diversiteit verder te verbreden.

Beloningsdiscriminatie

Aansluitend en in samenhang met bovenstaande werk ik verder aan het tegengaan van beloningsdiscriminatie. In Nederland is er ondanks een dalende trend nog steeds sprake van een verschil in beloning tussen mannen en vrouwen, de zogeheten loonkloof. Aan de loonkloof ligt een complex samenspel van factoren en beslissingen ten grondslag die samenhangen met de arbeidsmarktpositie van vrouwen. Voorbeelden zijn opleidingsniveau, de sector, het beroep en de vraag of er sprake is van een leidinggevende functie. Ook het feit dat vrouwen vaak meer onbetaalde zorgtaken verrichten is van invloed. In Nederland is het gemiddelde beloningsverschil tussen mannen en vrouwen 10% bij de overheid, en 20% in het bedrijfsleven. Wanneer er wordt gecorrigeerd naar loonklooffactoren zoals functieniveau en opleidingsniveau, daalt het verschil naar gemiddeld 5% bij de overheid en 7% in het bedrijfsleven.²² Een onderdeel van de loonkloof is beloningsdiscriminatie. Daarvan is sprake wanneer vrouwen voor arbeid van gelijke waarde minder loon ontvangen dan mannen (of andersom), of wanneer deeltijders en voltijders geen gelijk uurloon ontvangen voor arbeid van gelijke waarde, puur en alleen vanwege hun geslacht of type contract.

Het is verboden om te discrimineren in loon. Loonverschillen tussen collega's kunnen toegestaan zijn, als ze voortkomen uit neutrale beloningsmaatstaven die relevant zijn voor de waarde van de arbeid, bijvoorbeeld relevante werkervaring. Uit onderzoek blijkt dat de verschillen in beloning vaak hun grondslag vinden in niet-neutrale beloningsmaatstaven, bijvoorbeeld een te hoge of te lage inschaling van het aanvangssalaris bij instroom.²³ Deze beslissingen van werkgevers, die lang niet altijd bewust plaatsvinden, pakken vrijwel altijd ten nadele van vrouwen uit, met langlopende en verstrekkende gevolgen voor hun loopbaan.

Ondernemingsraden hebben een specifieke taak om te waken tegen discriminatie in de onderneming in het algemeen en in het bijzonder de gelijke behandeling van mannen en vrouwen, alsmede de inschakeling van gehandicapten en minderheden in de onderneming te bevorderen. Ook hebben zij instemmingsrecht ten aanzien van vaststelling, wijziging of intrekking van een belonings- of functiewaarderingsstelsel. Ik wil de bekendheid hiermee vergroten door hier gericht over te communiceren met de Commissie Bevordering

²² 'Gelijk loon voor gelijk werk? Banen en lonen bij de overheid en bedrijfsleven, 2014', CBS, 2016.

²³ 'Gelijke beloning verzekerd? Gelijke beloning van mannen en vrouwen bij verzekeringsorganisaties', College voor de Rechten van de Mens, 2017.

Medezeggenschap van de SER en netwerken van ondernemingsraden, bijeenkomsten te organiseren en een handreiking te (laten) ontwikkelen.

Sectoren die aan de slag willen met het vraagstuk worden ondersteund met instrumenten en actuele kennis over neutrale beloningsmaatstaven, om zo beloningsdiscriminatie uit te sluiten. Een voorbeeld is de checklist gelijke beloning van mannen en vrouwen: 'Je verdiende loon!' van de Stichting die binnenkort geüpdatet wordt.

Ten slotte streef ik naar meer transparantie ten aanzien van de beloning van mannen en vrouwen door bedrijven en organisaties. Ik zoek, in overleg met werknemers en werkgevers, naar een vorm waarmee de positie van vrouwen die een beloningsverschil willen aankaarten wordt versterkt en het onderwerp breed wordt geagendeerd. Hiervoor zijn verschillende invalshoeken te bedenken, zoals een (vrijwillige) paragraaf in het jaarverslag van ondernemingen waarin toelichting wordt gegeven op de beloning van mannen en vrouwen binnen de organisatie en eventuele beloningsverschillen. Ook kan meer transparantie onderdeel zijn van (nieuwe) cao's of er kan een sectorale monitor ingericht worden die de basis vormt voor sectorale afspraken. Ik werk deze voorstellen verder uit met de Stichting en kom hierop terug in het implementatieplan. Hierbij worden ook de merites van internationale voorbeelden zoals IJsland, het Verenigd Koninkrijk en Duitsland meegenomen. Het kabinet zal vervolgens ook zijn standpunt bepalen ten aanzien van het initiatiefwetsvoorstel 'Gelijke beloning van vrouwen en mannen' van de leden Ploumen (PvdA), Özütok (GroenLinks), Jasper van Dijk (SP) en Van Brenk (50Plus).

Zwangerschapsdiscriminatie

Een belangrijk aandachtspunt in de komende jaren blijft het tegengaan van zwangerschapsdiscriminatie, omdat dit gelijke participatie van mannen en vrouwen op de arbeidsmarkt in de weg staat. Ik continueer de samenwerking met het netwerk van maatschappelijke partners dat is ontstaan rondom het Actieplan Zwangerschapsdiscriminatie, waaronder sociale partners, het College, de Koninklijke Organisatie van Verloskundigen (KNOV), de Vereniging Jeugdartsen Nederland (VJN) en de GGD. Het zijn partners die zelf ook actief bezig zijn met dit thema. Het netwerk is op 24 mei jl. samengekomen in een bijeenkomst georganiseerd door het College om verder te zoeken naar mogelijkheden om zwangerschapsdiscriminatie tegen te gaan. Een belangrijk onderdeel van het tegengaan van zwangerschapsdiscriminatie is continue communicatie over rechten en meldingsmogelijkheden op de plekken waar zwangere vrouwen komen, zoals consultatiebureaus. Dit omdat de betreffende groep steeds wisselt van samenstelling. Hier is reeds mee gestart in het vorige actieplan Zwangerschapsdiscriminatie. Ik zet dit voort en breid dit uit in samenwerking met het netwerk. Het team Arbeidsdiscriminatie van de Inspectie SZW blijft bij ieder bedrijfsbezoek navragen of en hoe het thema zwangerschapsdiscriminatie speelt of kan spelen en of men beleid en voorzieningen in deze (nodig) heeft.

Zwangerschapsdiscriminatie wordt vaak niet als zodanig herkend en te weinig gemeld. In 2019 zal ik daarom een brede communicatieaanpak over zwangerschapsdiscriminatie en de rechten van zwangere vrouwen starten. Ook op www.hoewerktnederland.nl zal ik communiceren over het belang van goede afspraken tussen werkgever en werknemer rondom zwangerschap, de rechten en plichten die hierbij komen kijken en de mogelijkheden om misstanden te melden. In het kader van adequate voorlichting zal ook de Stichting haar brochure Zwangerschap en werk updaten en hieraan aandacht besteden.

Belangrijk aandachtspunt is de positie van zwangere vrouwen met flexibele en uitzendbanen te versterken, omdat deze groep kwetsbaar is om met discriminatie te maken te krijgen bij contractverlengingen. Uitgangspunt is dat (ziekte door) zwangerschap geen grond mag zijn voor het beëindigen van een dienstverband. Ik zoek hierin de samenwerking met maatschappelijke partners en de uitzendsector, conform de aanbevelingen van het College.²⁴

Regionale aanpak en monitoring en evaluatie

In het kader van het ESF-programma worden arbeidsmarktregio's ook in de komende jaren door mijn ministerie begeleid bij vraagstukken op het gebied van gelijke kansen en non-discriminatie. In de afgelopen jaren zijn goede voorbeelden gedeeld en zijn trainingen georganiseerd met experts op deze thematiek in

24 'Analyse meldpunt zwangerschapsdiscriminatie op de arbeidsmarkt', College voor de Rechten van de Mens, 2017.

arbeidsmarktregio's. In de komende jaren zal hierop voortgebouwd worden. Er zal een website beschikbaar zijn en er worden activiteiten georganiseerd gericht op kennisdeling en bewustwording voor bijvoorbeeld klantmanagers van gemeenten.

Bij het uitwerken van het implementatieplan kijk ik naar de wijze waarop activiteiten en maatregelen gemonitord en tussentijds geëvalueerd kunnen worden. Doelstellingen zullen zoveel mogelijk meetbaar worden geformuleerd, zodat we door de jaren heen inzicht verkrijgen in welk onderdeel succes heeft en wat aanpassing behoeft.

Tot slot

Arbeidsmarktdiscriminatie hangt samen met bredere maatschappelijke ontwikkelingen. Er is een tendens in de samenleving om steeds meer met gelijkgestemden samen te wonen en te recreëren. Op de werkvloer kunnen wij elkaar tegenkomen en eenieders talenten en unieke vaardigheden benutten, ongeacht leeftijd, culturele achtergrond, seksuele gerichtheid, geslacht of handicap. Daarom is het van belang dat onze arbeidsmarkt inclusief en discriminatievrij is. Dat vraagt om een lange adem en kan alleen als alle betrokken partijen zich hiervoor willen inzetten. Ik kies expliciet voor een aanpak waarin samenwerking en dialoog de basis vormen voor de inzet van de komende jaren. Het implementatieplan zal hier een weergave van zijn. Het begint met samenwerken in de breedste zin van het woord.

De Staatssecretaris van Sociale Zaken
en Werkgelegenheid,

T. van Ark