

Vergaderjaar 2022–2023

29 544

Arbeidsmarktbeleid

30 950

Racisme en Discriminatie

Nr. 1217

BRIEF VAN DE MINISTER VAN SOCIALE ZAKEN EN WERKGELEGENHEID

Aan de Voorzitter van de Tweede Kamer der Staten-Generaal

Den Haag, 7 september 2023

Inleiding

Wij werken toe naar een inclusieve maatschappij waarin mensen niet worden beoordeeld op hoe zij zijn, maar op wat zij kunnen. Iedereen verdient gelijkwaardige kansen op de arbeidsmarkt om zijn of haar eigen leven in te richten, om zich te ontwikkelen en zijn of haar bestaan op te bouwen. Zowel maatschappelijk als politiek wordt de urgentie hiervan gedeeld. Ik ben ervan overtuigd dat diversiteit loont voor bedrijven en instellingen, want een diverse en inclusieve werkvloer, waarin ieders talent wordt benut, komt ten goede aan de resultaten van het bedrijf of de instelling. Maar minstens zo belangrijk is dat een diverse en inclusieve arbeidsmarkt bijdraagt aan het welzijn en de zelfstandigheid van elk individu en daarmee ook aan de samenleving als geheel.

Maar daar zijn we nog lang niet. Nog te vaak worden mensen uitgesloten op grond van afkomst, geslacht, kleur, ras, leeftijd, geloof, seksuele geaardheid of beperking. Dit vind ik onacceptabel.

In de aanbiedingsbrief bij het Actieplan arbeidsmarktdiscriminatie 2022–2025 schreef ik: «*Het tegengaan van arbeidsmarktdiscriminatie en het creëren van gelijkwaardige kansen moet de basisnorm worden voor iedereen op de arbeidsmarkt.*».¹ Een jaar later geldt dit nog onveranderd. Er is veel in gang gezet en er zijn verschillende positieve ontwikkelingen. Zo heeft uw Kamer het wetsvoorstel *toezicht gelijke kansen bij werving en selectie* aangenomen. Dit wetsvoorstel ligt nu ter behandeling voor bij de Eerste Kamer. Ook is de richtlijn loontransparantie in Europees verband aangenomen. Wij werken nu aan de implementatie.

Steeds meer werkgevers willen zich actief inzetten om gelijke kansen te bevorderen. Een voorbeeld daarvan is het recente manifest voor gelijke

¹ Kamerstukken 29 544 en 30 950, nr. 1119.

kansen van Algemene Werkgeversvereniging Nederland (AWVN), waarin acties zijn opgenomen die aansluiten bij de doelen van het actieplan. Ik hoop dat veel werkgevers deze acties in de praktijk in hun organisaties zullen invoeren. In de paragraaf *Ondersteuning werkgevers* ga ik nader in op de activiteiten die ik hiervoor in gang heb gezet.

Tegelijkertijd zijn er ook nog veel zaken die (nog) beter kunnen en moeten, want van een inclusieve arbeidsmarkt is spijtig genoeg nog te weinig sprake.

Hier blijf ik mij stevig voor inzetten, mede door de in het actieplan geformuleerde activiteiten uit te voeren.

De overheid kan dit niet alleen. De aanpak van arbeidsmarktdiscriminatie vergt een gezamenlijke inzet van burgers, bedrijven en organisaties, en maatschappelijke partijen. Net als in de afgelopen periode werk ik daarom intensief samen met organisaties die hierbij expertise kunnen leveren en die zelf actief zijn bij de aanpak van arbeidsmarktdiscriminatie. In het bijzonder denk ik dan aan werkgevers- en werknemersorganisaties, het College voor de Rechten van de Mens, SER Diversiteit in Bedrijf, de G4, Women Inc., het COC en de vele andere partijen die betrokken zijn geweest bij de opstelling en uitvoering van het Actieplan arbeidsmarktdiscriminatie 2022–2025.

In 2022 heb ik het Actieplan arbeidsmarktdiscriminatie 2022–2025 aangeboden aan uw Kamer. Dit actieplan kent een integrale aanpak die gericht is op het tegengaan van arbeidsmarktdiscriminatie, het bevorderen van gelijkwaardige kansen en op bewustwording rond diversiteit en inclusie. In deze voortgangsbrief beschrijf ik de voortgang van verschillende grotere trajecten uit het actieplan. Tevens geef ik aan welke activiteiten in de komende jaren (verder) op stapel staan. De tabel in de bijlage gaat meer uitgebreid in op de voortgang van de activiteiten. Daarbij ga ik ook in op de stand van zaken van moties en toezeggingen op het terrein van arbeidsmarktdiscriminatie.²

Wet Toezicht Gelijke Kansen bij Werving en Selectie

Het Wetsvoorstel Toezicht gelijke kansen bij werving en selectie (Kamerstuk 35 673) is op 14 maart jl. (Handelingen II 2022/23, nr. 61, item 10) aangenomen door uw Kamer en ligt momenteel voor ter behandeling in de Eerste Kamer.

Dit wetsvoorstel onderschrijft de norm dat bij werving en selectie geen discriminatie mag plaatsvinden. Het doel van het wetsvoorstel is dat werkgevers doeltreffende maatregelen nemen om discriminatie te voorkomen en gelijke kansen creëren. De Nederlandse Arbeidsinspectie krijgt toezichthoudende bevoegdheden op de aanwezigheid en toepassing van een adequate werkwijze voor werving en selectie van werknemers en intermediairs.

Om met de wet echt een stap vooruit te zetten, is goede communicatie over de wetgeving en praktische ondersteuning van werkgevers een basisvereiste. Samen met onder meer sociale partners inventariseer ik hoe wij de communicatie verder concreet kunnen maken en welke

² Moties van de leden Van Baarle en Den Haan, van de leden Kathmann en Van der Lee, het lid Van Beukering–Huijbregts, van de leden Den Haan en Van Baarle, van de leden Palland en El Yassini (respectievelijk Kamerstuk 36 200 XV, nr. 67 en Kamerstuk 35 673, nrs. 19, 21, 22 en 23) en motie van het lid Van Baarle (Kamerstuk 29 544, nr. 1068). In de bijlage bij de brief betreft het toezeggingen.

aanvullende hulpmiddelen werkgevers kunnen gebruiken om goed te kunnen voldoen aan de wet.

In het communicatietraject worden de volgende moties meegenomen:

- De motie van de leden Kathmann en van der Lee over het besteden van aandacht aan de impact van een al dan niet diverse sollicitatiecommissie op gelijke kansen voor sollicitanten³; en
- De motie van de leden Den Haan en Van Baarle over het besteden van aandacht aan het tegengaan van leeftijdsdiscriminatie in de communicatie en hulpmiddelen voor werkgevers⁴.

De meldplicht voor intermediairs die discriminatoire verzoeken ontvangen, is via een nota van wijziging opgenomen in het wetsvoorstel (Kamerstuk 35 763, nr. 9). Wanneer een intermediair een verzoek om personeel aan te bieden met discriminatoire elementen ontvangt, dient hij hierover in gesprek te gaan met de verzoekende werkgever. Deze krijgt vervolgens de gelegenheid zijn verzoek aan te passen. Is hij daartoe niet bereid, dan dient de intermediair hiervan melding te doen bij de Nederlandse Arbeidsinspectie. De Nederlandse Arbeidsinspectie zal de melding betrekken bij de risicoanalyse en kan overgaan tot een inspectie bij de opdrachtgever.

Op dit moment ben ik bezig met het voltooien van het concept van de *algemene maatregel van bestuur* (AMvB) bij dit wetsvoorstel. Deze AMvB gaat nader in op, en geeft uitleg aan, de vereisten waaraan een werkwijze moet voldoen. Daarbij probeer ik een juiste balans te vinden tussen enerzijds het scheppen van voldoende duidelijkheid en houvast voor werkgevers, en anderzijds het bieden van ruimte om de werkwijze in te vullen op een manier die voor hun bedrijf doenbaar en praktisch toepasbaar is. Ook bevat deze AMvB een nadere invulling van de procedure voor de meldplicht voor intermediairs bij ontvangst van discriminerende verzoeken en van de vergewisplicht bij inschakeling van intermediairs en bij gebruik van geautomatiseerde systemen.

Ik verwacht de AMvB in oktober 2023 voor te hangen. Werkgevers- en werknemersorganisaties zijn betrokken geweest bij de vormgeving van de procedure en de werkwijze zoals opgenomen in de concept AMvB. Hiermee is uitvoering gegeven aan de motie van de leden Palland en El Yassini, die verzocht om betrokkenheid van werkgevers- en werknemersorganisaties hierbij.⁵ Ook in het vervolg, bij de ontwikkeling van hulpmiddelen, de communicatie over de wet en de ondersteuning van werkgevers zullen werkgevers- en werknemersorganisaties betrokken blijven.

Ik vind het belangrijk om naast ondersteunende en stimulerende maatregelen ook te onderzoeken wat de mogelijkheden zijn voor handhavende instrumenten. In het actieplan is opgenomen dat de Ministeries van BZK, JenV en SZW een kennistafel organiseren om een nadere inventarisatie te maken van de mogelijkheden rond openbaarmaking van opgelegde boetes. Aanvullend daarop zal ik het onderzoeksbureau dat deze kennistafel faciliteert vragen om literatuuronderzoek te doen naar de inzet van naming and shaming als handhavend instrumentarium, waarna ook hierover een kennistafel zal plaatsvinden. Ik streef ernaar om het onderzoek en deze kennistafel in Q1 2024 af te ronden. Aldus werk ik verder aan de uitvoering van motie van het lid Van Baarle

³ Kamerstuk 35 673, nr. 19.

⁴ Kamerstuk 35 673, nr. 22.

⁵ Kamerstuk 35 673, nr. 23.

die verzoekt om naming-and-shaming van onherroepelijk veroordeelde bedrijven op een zichtbaardere wijze toe te passen.⁶

Tenslotte ben ik voornemens om een mystery guest onderzoek uit te voeren onder zowel werkgevers als intermediairs, met als doel meer inzicht op te halen in waar en hoe arbeidsmarktdiscriminatie (mogelijk) voor komt (o.a. op basis van welke gronden, sectoren, regio's). Dit doe ik samen met het Ministerie van OCW, om ook stagediscriminatie hierin mee te kunnen nemen. De voorbereidingen voor de aanbesteding zijn gestart. Het onderzoek staat gepland voor uitvoering in 2024 en in 2026 vindt een herhaalonderzoek plaats. Het herhaalonderzoek draagt bij aan het verkrijgen van zicht op de ontwikkelingen van arbeidsmarktdiscriminatie. Dit onderzoek geeft uitvoering aan de motie van de leden Van Baarle en Den Haan om mystery onderzoek een vast onderdeel te maken van het antidiscriminatiebeleid voor de arbeidsmarkt.⁷

Om meer inzicht te verkrijgen in de effectiviteit van het beleid is het wenselijk om meetbare doelen te formuleren. Daarvoor is het nodig eerst de huidige situatie goed in beeld te hebben. Een 0-meting voorafgaand aan de inwerkingtreding van de nieuwe wetgeving, indien de Eerste Kamer het wetsvoorstel aanneemt, en de wettelijk verplichte evaluatie van de wet geven een goed beeld van de ontwikkelingen die met de wetgeving en het voorbereidingstraject daarvan in gang zijn gezet. Ten aanzien van de voorgenomen wetgeving gaat het om de vraag of en zo ja welke maatregelen werkgevers nemen om discriminatie te voorkomen en gelijke kansen te creëren. Om dit in beeld te krijgen zal TNO o.a. extra vragen toevoegen aan haar tweejaarlijkse WEA-onderzoek, met als doel om een partiële nulmeting te doen voor het wetsvoorstel.⁸ Ik streef ernaar om de resultaten in het najaar van 2024 met uw Kamer te delen. Op dat moment worden concrete streefdoelen bij de invoering van de wet geformuleerd. In de tussentijd ben ik bezig met het sluiten van een convenant voor de bevordering van gelijkwaardige kansen op de arbeidsmarkt. Hier ga ik verderop in deze rapportage nader op in. Dit convenant zie ik ook als een instrument om praktische en meetbare doelen voor bedrijven en organisaties aan te verbinden.

Naast de ontwikkeling van wet- en regelgeving zijn ook resultaten geboekt en acties in gang gezet met betrekking tot de ontwikkeling van flankerende initiatieven. Dit wordt hieronder nader toegelicht. Dit betreft het ontwikkelen van hulpmiddelen voor werkgevers, het toewerken naar het genoemde convenant voor de gezamenlijke aanpak van arbeidsmarktdiscriminatie, communicatieactiviteiten en activiteiten in het kader van de Werkagenda VIA (Voor een Inclusieve Arbeidsmarkt). Deze initiatieven worden eveneens gemonitord om het bereik en het effect inzichtelijk te maken. Tenslotte wordt de ontwikkeling van ervaren discriminatie en bijvoorbeeld de loonkloof gemonitord.

Ondersteuning van werkgevers

Om werkgevers te ondersteunen zijn meerdere hulpmiddelen ontwikkeld die hen van meer informatie voorzien en handelingsperspectief geven omtrent het herkennen, bespreekbaar maken en aanpakken van discriminatie.

⁶ amerstuk 29 544, nr. 1068.

⁷ Kamerstuk 36 200 XV, nr. 67.

⁸ De Werkgevers Enquête Arbeid (WEA) is een tweejaarlijks onderzoek in Nederland naar de werving, inzet, organisatie en resultaten van arbeid – samengevat met de term «arbeidsbeleid» – door en van Nederlandse bedrijven en instellingen.

Diversiteit in Bedrijf (DiB) biedt verschillende hulpmiddelen aan die invulling geven aan de vraag van werkgevers naar hulp en advies en de wijzigingen van wettelijke eisen. Werkgevers die ondertekenaar zijn van het Charter Diversiteit van DiB konden al contact opnemen met een helpdesk. Sinds afgelopen jaar kunnen ook werkgevers die dit Charter niet hebben ondertekend voor vragen of advies contact opnemen met de helpdesk van DiB. Daarnaast hebben wederom meer werkgevers het Charter Diversiteit ondertekend. Het aantal ondertekenaars is uitgebreid van 343 in 2021 naar 375.

In de Werkagenda VIA werken wij samen met sociale partners aan het vergroten van de groep werkgevers die doet wat bewezen effectief is voor meer culturele diversiteit op het werk. We richten ons daarbij op het bereiken en activeren van nieuwe groepen werkgevers (voorbij de voorhoede), doorontwikkeling van het overzicht aan *evidence based* interventies en het bevorderen van gelijke kansen als onderdeel van de professionele vaardigheden van HR-professionals en *recruiters*. De komende jaren gaat de prioriteit uit naar het bereiken en activeren van mkb-werkgevers. Vanaf 2022 hebben bijna vijftig nieuwe organisaties deelgenomen aan een *Community of Practice* van AWWN / De Normaalste Zaak over objectief selecteren, waaronder mkb-werkgevers. Een groot deel van deze bedrijven wordt ingezet als voorbeeld en ambassadeur voor het bereiken en activeren van andere bedrijven. Vanuit VNO-NCW en MKB-Nederland wordt in samenwerking met branche- en sectororganisaties ingezet op het bereiken en activeren van hun leden. Ook is het Charter Diversiteit opengesteld voor ondertekening door branche- en sectororganisaties. Op dit moment hebben 22 organisaties⁹ ondertekend.

Parallel vinden er in de Werkagenda VIA acties plaats die erop gericht zijn om HRM- en D&I professionals te ondersteunen om werkgevers maximaal te ondersteunen bij praktische acties voor meer gelijke kansen op het werk. Over de volledige voortgang van de werkagenda VIA zal ik einde dit jaar uw Kamer apart informeren. In november 2022 heb ik uw Kamer hierover voor het laatst geïnformeerd.¹⁰

De e-learning *Het nieuwe werven en selecteren* is kenbaar gemaakt en verspreid via diverse websites, waaronder 010 inclusief en 020 inclusief. Ook zijn artikelen geplaatst op de websites van o.a. de Nederlandse Bond van Bemiddelings- en Uitzendondernemingen (NBBU) en NLwerktaanwerk.¹¹ Workshops over divers werven en selecteren en stagediscriminatie besteden aandacht aan de e-learning. Tot nu toe zijn 234 deelnemers met de e-learning gestart. Van hun hebben er 77 de e-learning inmiddels afgerond. Naar aanleiding van de eerste ervaringen wordt gewerkt aan verdere verbetering van de e-learning.

Ik vind het belangrijk om het thema arbeidsmarktdiscriminatie en gelijkwaardige kansen binnen organisaties bespreekbaar te maken. Om dit te faciliteren heb ik de *Koerskaart Gelijke kansen op het werk* gelan-

⁹ ABU (Algemene Bond Uitzendondernemingen), Federatie Cultuur, Werkgeversvereniging Banken (WVB), Nederlandse Vereniging van Toezichthouders in Zorg en Welzijn (NVTZ), Bouwend Nederland, Wij Techniek, Sectorinstituut Transport en Logistiek, Vereniging Hogescholen, Limburgse Land- en Tuinbouw Bond (LLTB), BOVAG, VIA Nederland, Dutch Startup Association (DSA), Verbond van Verzekeraars (VHV), Noorderlink, Bond van Adverteerders (bvA), Branchevereniging Maatschappelijke Kinderopvang (BMKO), NBBU, MBO Raad, PO-Raad, Binnenklimaat Nederland en FME.

¹⁰ Kamerstuk, 29 544, nr. 1158.

¹¹ NLwerktaanwerk is een initiatief van Stichting Nederland Onderneemt Maatschappelijk! en haar founders VNO-NCW en MKB-Nederland, in samenwerking met het Ministerie van SZW.

ceerd.¹² Dit is een co-creatie van diverse experts op deze thema's in samenwerking met de sociale partners.¹³

Convenant gelijkwaardige kansen op de arbeidsmarkt

Eén van de acties uit het actieplan is het toewerken naar een convenant voor de bevordering van gelijkwaardige kansen op de arbeidsmarkt. Ik geloof zeer in het belang hiervan. Het doel is een inclusievere arbeidsmarkt te creëren met gelijkwaardige kansen voor iedereen, zodat iedereen mee kan doen en ieders talent benut wordt. We zetten in op meer bewustwording door de komende tijd veel te communiceren over dit thema. Werkgevers worden aangemoedigd tot grotere ambitie op het gebied van diversiteit en inclusie. We zoeken verbinding met het Charter Diversiteit van DiB, brancheorganisaties, sectoren, werknemersorganisaties en met name mkb-werkgevers. Daarnaast kunnen bedrijven die al veel doen op dit gebied een voorbeeld-functie vervullen. In het najaar gaan we in participatiesessies met mkb-werkgevers samen verder invulling geven aan het convenant, effectieve instrumenten vormgeven en onderzoeken welke meetbare doelen hieraan gekoppeld kunnen worden. Eind 2023 of begin 2024 zal een startbijeenkomst plaatsvinden met de eerste ondertekenaars van het convenant. Inzet is een sneeuwbaaleffect op gang te brengen, waarbij steeds meer werkgevers het convenant ondertekenen en samen werken aan gelijkwaardige kansen op de arbeidsmarkt voor iedereen.

Gendergelijkheid en loontransparantie

Een belangrijk aandachtspunt in het actieplan en in het coalitieakkoord is het bevorderen van gendergelijkheid op de arbeidsmarkt. Het afgelopen jaar is een aantal mijlpalen behaald. De eerdergenoemde aanname van de richtlijn loontransparantie in Europa zie ik als belangrijke maatregel in het terugdringen van het loonverschil tussen vrouwen en mannen en daarmee als een stap in het dichten van de loonkloof. Nederland heeft zich tijdens de onderhandelingen over de richtlijn actief ingezet voor het behalen van een goed resultaat en voor snelle aanname. Op dit moment werk ik aan een spoedige implementatie van de richtlijn. Daarbij betrek ik sociale partners en andere partijen om te komen tot uitvoerbare en effectieve regelgeving. De Ministeries van SZW en OCW hebben in november vorig jaar een uitgebreide stakeholderbijeenkomst georganiseerd met diverse partijen over gelijke beloning en aandachtspunten bij de implementatie van de richtlijn. Deelnemers waren onder andere het College voor de Rechten van de Mens, sociale partners, uitzendbrancheorganisaties, de Sociaal-Economische Raad (SER), WOMEN Inc. en ATRIA. Met sociale partners wordt ook de komende periode structureel het gesprek gevoerd over de implementatie van de richtlijn en over de communicatie en hulpmiddelen ter ondersteuning van werkgevers bij het voldoen aan de verplichtingen die voortvloeien uit de richtlijn. Ik streef ernaar het wetsvoorstel ter implementatie van de richtlijn in het eerste kwartaal van 2024 voor internetconsultatie en andere toetsen uit te zetten, zodat dit wetsvoorstel in de tweede helft van 2024 gereed is om aan uw Kamer aan te bieden.

Ter voorbereiding van de implementatie van de richtlijn heeft I&O Research in opdracht van het Ministerie van SZW onder kleine en grote werkgevers een onderzoek uitgevoerd naar het gebruik van functiesys-

¹² Koerskaart Gelijke kansen op het werk | Publicatie | Rijksoverheid.nl.

¹³ De experts waarmee de *Koerskaart Gelijke kansen op het werk* is gecreëerd, zijn ABU, NBBU, het College voor de Rechten van de Mens, SER/Diversiteit in Bedrijf, VNO-NCW MKB-Nederland, FNV, Movisie, TNO, Achmea, RTL, NJi, gemeente Amsterdam.

temen, beloningssystemen en de aandacht voor gelijke beloning bij dergelijke systemen. Dit onderzoek is in juli jl. afgerond.¹⁴ Hieruit kwam naar voren dat veel Nederlandse bedrijven gebruikmaken van functie-waarderingssystemen (75%) en beloningssystematiek (58%). Uit deskresearch en interviews volgt dat deze systemen een goede basis kunnen vormen voor objectieve en gendergelijke waardebeoordeling van werk en daarmee het verkleinen van de loonkloof tussen vrouwen en mannen. Over functiewaarderingssystemen is echter geen consensus onder experts of deze systemen van nature volledig neutraal en gendergelijk zijn, zeker waar het de toepassing van het systeem betreft.

Wel vergroot het niet hanteren van deze systemen de kans op genderongelijkheid in beloning. Van de werkgevers meet 78% beloningsverschillen (nog) niet. Tegelijkertijd is tevens eenzelfde percentage van de werkgevers er op dit moment van overtuigd dat de wijze waarop zij functies waarderen en belonen niet tot beloningsverschillen tussen vrouwen en mannen leidt. Volgens het onderzoek zou de ondersteuning van werkgevers bij het gendergelijk belonen zich vooral moeten richten op het vergroten van bewustzijn, draagvlak en kennis bij werkgevers.

Het project over *Gelijke Beloning* dat Women Inc. met subsidie van SZW heeft uitgevoerd is afgerond. Als onderdeel van dit project heeft Women Inc. vorig jaar november, op *equal pay day*, de routekaart voor werkgevers gelanceerd. Deze routekaart vormt een hulpmiddel voor werkgevers bij het in kaart brengen en aanpakken van beloningsverschillen. Eerder heb ik aan uw Kamer, in antwoord op schriftelijke vragen van het lid Kathmann (PvdA),¹⁵ aangegeven dat ik zou verkennen of het doen van (nader) onderzoek naar loondemping methodologisch uitvoerbaar is. In reactie op een uitvraag bij het CBS naar mogelijkheden hiertoe, heeft het CBS aangegeven niet te beschikken over de relevante data die nodig zou zijn om conclusies te kunnen trekken over loondemping. Het ligt dan ook niet in de verwachting dat de resultaten van onderzoek naar loondemping specifiek voor Nederland benut kunnen worden voor het verder verbeteren van de arbeidsmarktpositie van vrouwen. Desalniettemin verken ik op dit moment mogelijke alternatieven. Gelijke beloning van vrouwen en mannen is een onderwerp dat mij nauw aan het hart gaat.

Naast het tegengaan van beloningsverschillen, vind ik het van groot belang om zwangerschapsdiscriminatie tegen te gaan. Nog te vaak is er sprake van benadeling van zwangere werknemers of werknemers met een kindervens. Ter bestrijding van zwangerschapsdiscriminatie is er de afgelopen periode ingezet op het intensiveren van een duurzame vorm van voorlichting en communicatie over de rechten en plichten bij zwangerschap en werk. De Ministeries van OCW en SZW hebben hiervoor een opdracht uitgezet bij WOMEN Inc. Deze loopt tot het einde van het jaar. Deze opdracht richt zich op het vergroten van bewustwording over het thema zwangerschapsdiscriminatie. WOMEN Inc. heeft in dat kader een toolbox ontwikkeld en een bewustwordingscampagne over zwangerschapsdiscriminatie uitgevoerd. Het doel van deze campagne, genaamd «dikke banen voor dikke buiken», was het creëren van bewustwording over zwangerschapsdiscriminatie en ervoor zorgen dat werknemers en werkgevers op de hoogte zijn van hun rechten en plichten, en die ook naleven. De campagne heeft een groot bereik bij de doelgroep gehad via sociale media en verschillende artikelen op nieuwswebsites.

¹⁴ Rapportage onderzoek gendergelijke waardebeoordeling van werk – ministerie van SZW | Rapport | Rijksoverheid.nl.

¹⁵ Aanhangsel Handelingen II 2022/23, nr. 2588.

Verder heeft het Ministerie van SZW deelgenomen aan de Negenmaandenbeurs om informatie te delen vanuit de rijksoverheid over zwangerschapsdiscriminatie. Ook zijn gesprekken gevoerd met zwangere vrouwen, vrouwen die net een kind hebben gekregen en hun partner. Deze gesprekken gingen onder meer over de combinatie van werk en zwangerschap/jong ouderschap, waar zij tegenaan lopen en over de informatie vanuit de overheid die hen behulpzaam kan zijn. Deze input gebruik ik om zwangere werknemers beter te bereiken en te informeren over hun rechten en plichten. Daarnaast vindt samenwerking plaats met diverse kanalen, zoals de GGD Groeigids app, 24baby en het zwangerenportaal om zo (zwangere) werknemers op de juiste momenten te bereiken.

Daarnaast zal de komende periode extra worden ingezet op het bereiken van werkgevers met als doel hen te informeren over de rechten en plichten tijdens en na een zwangerschap, ook bij werving en selectie, en op het vergroten van de bewustwording over zwangerschapsdiscriminatie. Tenslotte heb ik een opdracht uitgezet om een informatiepakket te ontwikkelen voor zowel werkgevers, werknemers en zorgprofessionals. Ook dit informatiepakket richt zich op het vergroten van bewustwording. Dit sluit aan bij de motie van het lid Van Beukering-Huijbregts, die verzoekt om werkgevers aan te sporen om zwangerschap en de combinatie werk en zwangerschap beter bespreekbaar te maken op de werkvloer.¹⁶

Deze maand, september 2023, start de dialoog SamenSpraak, een burgerparticipatietraject dat onderzoekt hoe de arbeidsmarktpositie van vrouwen verbeterd kan worden. Deze dialoog heb ik vorig jaar op *equal pay day* in een brief aan uw Kamer aangekondigd.¹⁷ Het doel van de dialoog is om alle facetten van de huidige genderongelijkheid op de arbeidsmarkt te bespreken en de noodzakelijke cultuuromslag te bevorderen. Er zal gedurende anderhalf jaar in drie fases worden opgehaald hoe de Nederlandse samenleving kijkt naar dit thema. Eerst wordt breed opgehaald in hoeverre het thema bij mensen leeft. Vervolgens gaat het om het identificeren van deeltijma's en het aanscherpen van de probleemanalyse in overleg met burgers en werkgevers. Hierna volgt een inventarisatie van de belangrijkste oplossingsrichtingen en de rol van mensen, werkgevers en overheid daarbij.

Rol en aanpak van de Nederlandse Arbeidsinspectie

De Nederlandse Arbeidsinspectie werkt in programma's, die bij het opstellen van een meerjarenplan zijn vastgesteld. Programma's richten zich op thema's en/of sectoren die voor de periode van vier jaar (extra) aandacht krijgen. Eén van de huidige programma's van de Nederlandse Arbeidsinspectie gaat over psychosociale arbeidsbelasting (PSA) en arbeidsmarktdiscriminatie. Vanuit dit programma houdt de Nederlandse Arbeidsinspectie projectmatig toezicht op verschillende vormen van PSA, waaronder discriminatie op de werkplek.

Vooruitlopend op het Wetsvoorstel toezicht gelijke kansen bij werving en selectie en de formele toezichthoudende bevoegdheden die de Nederlandse Arbeidsinspectie bij de inwerkingtreding hiervan krijgt, heeft de Nederlandse Arbeidsinspectie in de afgelopen programmaperiode ruim 1.000 verkennende inspecties op het thema arbeidsmarktdiscriminatie uitgevoerd.¹⁸ Deze verkennende inspecties richtten zich vooral op

¹⁶ Kamerstuk 35 673, nr. 21.

¹⁷ Kamerstuk 29 544, nr. 1156.

¹⁸ Programmarapportage Arbeidsmarktdiscriminatie 2019–2022 | Rapport | Nederlandse Arbeidsinspectie (nlarbeidsinspectie.nl).

bewustwording bij bedrijven over discriminatie in werving en selectie, en bieden daarnaast inzicht in het huidige wervings- en selectiebeleid van werkgevers. Uit de verkennende inspecties blijkt dat werkgevers over het algemeen geen op schrift gestelde werkwijze hebben om discriminatie bij werving en selectie tegen te gaan. Ook gaan veel werkgevers uit van een «klik» met de sollicitant en zijn zij zich niet bewust dat dit discriminatie met zich mee kan brengen. Werkgevers zijn over het algemeen welwillend om het gesprek aan te gaan over verbeteringen. In 2023 is een project gestart dat zich richt op verkennende inspecties in de detailhandel.

Om werkgevers te ondersteunen bij het in kaart brengen en voorkomen van risico's op discriminatie in het recruitmentproces biedt de Nederlandse Arbeidsinspectie een Checklist arbeidsmarktdiscriminatie aan, die via de website beschikbaar is.¹⁹ De checklist is in 2023 aangevuld met vragen over o.a. zwangerschapsdiscriminatie.

De komende tijd zal moeten blijken hoe de vergewisplicht van werkgevers en intermediairs over geautomatiseerde systemen voor werving en selectie in praktijk vorm krijgt en wat dat betekent voor de toezichthoudende taak van de Nederlandse Arbeidsinspectie.

Afsluitend

De komende periode ga ik door met de activiteiten uit het actieplan die nog niet zijn afgerond. De AMvB bij het wetsvoorstel toezicht gelijke kansen bij werving en selectie verwacht ik in oktober 2023 aan uw Kamer aan te kunnen bieden. Ik werk aan een spoedige implementatie van de Europese richtlijn loontransparantie en aan het bevorderen van meer bewustwording rondom zwangerschapsdiscriminatie. Tenslotte werk ik samen met het Charter Diversiteit van DiB, brancheorganisaties, sectoren en met name met mkb-werkgevers aan de totstandkoming van een convenant voor de bevordering van gelijkwaardige kansen op de arbeidsmarkt.

Ik blijf mij, samen met alle betrokkenen, inzetten voor een gelijkwaardige arbeidsmarkt waarbij er voor iedere Nederlander gelijkwaardige kansen zijn. Alleen zo bereiken we een arbeidsmarkt waarbij iedereen mee kan doen, de talenten van mensen centraal staan en inclusie vanzelfsprekend is.

De Minister van Sociale Zaken en Werkgelegenheid,
C.E.G. van Gennip

¹⁹ Checklist arbeidsmarktdiscriminatie | Inspectie Checklist door de Nederlandse Arbeidsinspectie (inspectie-checklist.nl).