

Vergaderjaar 2014–2015

29 544

Arbeidsmarktbeleid

Nr. 649

BRIEF VAN DE MINISTER VAN SOCIALE ZAKEN EN WERKGELEGENHEID

Aan de Voorzitter van de Tweede Kamer der Staten-Generaal

Den Haag, 1 september 2015

Bij brief van 16 mei 2014¹ heb ik u het «Actieplan arbeidsmarktdiscriminatie» doen toekomen. In dit actieplan licht het kabinet toe op welke wijze discriminatie op de arbeidsmarkt wordt voorkomen en bestreden. Met deze brief bied ik u, mede namens de Minister van Binnenlandse Zaken en Koninkrijksrelaties, de Minister van Veiligheid en Justitie en de Minister van Onderwijs, Cultuur en Wetenschap, de «Voortgangsrapportage actieplan arbeidsmarktdiscriminatie» aan, waarmee ik u informeer over de voortgang van de uitvoering van de maatregelen uit het actieplan. Na kort de achtergrond van het actieplan te hebben geschetst (paragraaf 1) zal in paragraaf 2 worden ingegaan op de stand van zaken als het gaat om de uitvoering hiervan en vervolgens zal in paragraaf 3 worden ingegaan op een zestal nieuwe acties. Ten slotte zal in paragraaf 4 worden ingegaan op (twee) verzoeken van de leden Heerma (CDA) en Van Weyenberg (D66) die in het Algemeen Overleg Arbeidsmarktdiscriminatie van 15 april 2015² zijn gedaan.

1. Achtergrond

In de Nederlandse rechtsstaat is het uitgangspunt dat iedereen volledig meetelt en volwaardig onderdeel is van de samenleving. Iedereen dient als individu gelijkwaardig te worden behandeld. Artikel 1 van onze Grondwet legt hiervoor de basis. Daarmee is een samenleving waarin iedereen daadwerkelijk gelijke rechten en kansen heeft, helaas nog niet gerealiseerd. Dit vraagt om meer dan alleen wetgeving. Een Grondwet beschermt tegen onrecht, maar niet tegen vooroordelen die nog steeds in onze samenleving aanwezig zijn. Discriminatie wordt nog te vaak ervaren, ook op de arbeidsmarkt, bijvoorbeeld ook bij het zoeken naar een

¹ Kamerstuk 29 544, nr. 523

² Kamerstuk 29 544, nr. 619

stageplek³. Ook het recente, in opdracht van mij uitgevoerde onderzoek «Discriminatie in de werving en selectiefase»⁴ (zie bijlage), en het door het Sociaal en Cultureel Planbureau (SCP) uitgevoerde onderzoek naar discriminatie op de Haagse arbeidsmarkt⁵ tonen dit klip en klaar aan.

Het is dus van groot belang dat het principe van non-discriminatie niet alleen wordt verankerd in wetgeving, maar ook dat het door de samenleving wordt omarmd. Dat vraagt niet alleen om continue aandacht en een gezamenlijke aanpak maar ook tijd en een omslag in denken. Het kabinet heeft daarom vorig jaar het actieplan arbeidsmarktdiscriminatie gepresenteerd. Dit actieplan bevat 42 acties om discriminatie op de arbeidsmarkt te bestrijden. Acties die niet alleen door de overheid worden genomen, maar ook door werkgevers(organisaties) en werknemersorganisaties, gemeenten, politie en onderwijsinstellingen. Acties die zowel zien op de repressieve kant als op de preventieve kant. Hierdoor wordt zowel ingezet op het voorkomen van discriminatie door het creëren van meer bewustwording als op de bestrijding hiervan door discriminatie stevig aan te pakken wanneer dit zich voordoet.

2. Stand van zaken actieplan

Het actieplan kent 42 acties die zijn beschreven aan de hand van vijf sporen: handhaving, melding en registratie, kennis en bewustwording, diversiteitsbeleid en onderzoek. Deze acties kunnen worden onderverdeeld in 21 algemene acties en 21 acties gericht op specifieke groepen. Inmiddels zijn alle 42 acties in volle uitvoering.

Een aantal belangrijke acties zal ik hieronder – aan de hand van de vijf sporen – toelichten. Voor een uitgebreide toelichting op alle acties uit het actieplan verwijs ik naar de bijlagen bij deze brief.

1. Handhaving

Sluitstuk bij de bestrijding van arbeidsmarktdiscriminatie is een effectieve handhaving. Op dit gebied is het afgelopen jaar onder meer het volgende resultaat geboekt:

De rijksoverheid beëindigt het contract met uitzendbureaus als er sprake is van een onherroepelijke strafrechtelijke veroordeling wegens discriminatie. Er is een modelovereenkomst ontwikkeld⁶ voor de inhuur van flexibele arbeidskrachten op basis van een Uitzendovereenkomst. In deze raamovereenkomst is in aanvulling op de algemene Rijksvoorwaarden (ARVODI 2014) een specifieke beëindigingsclausule opgenomen ingeval van discriminatie op de arbeidsmarkt bij onherroepelijke strafrechtelijke veroordeling. De uitzendbranche heeft met dit model ingestemd.

Daarnaast zijn standaardclausules en tekstblokken ontwikkeld om op te nemen in de overige modelovereenkomsten en aanbestedingsdocumenten van het Rijk om zeker te stellen dat deze werkwijze daar waar mogelijk ook ten aanzien van andere organisaties waar het Rijk zaken mee doet wordt toegepast.

³ SCP: Jaarrapport integratie 2013

⁴ Panteia: «Discriminatie in de wervings- en selectiefase. Resultaten van «virtuele» praktijktests» (2015). Raadpleegbaar via www.tweedekamer.nl

⁵ SCP: «Op afkomst afgewezen. Onderzoek naar discriminatie op de Haagse arbeidsmarkt» (2015)

⁶ Raamovereenkomst ARVODI-2014 inzake inhuur Flexibele Arbeidskrachten op basis van Uitzendovereenkomst

De Vereniging Nederlandse Gemeenten (VNG) gaat de door het Rijk ontwikkelde standaardclausules en tekstblokken⁷ onder de aandacht brengen van haar leden, zodat ook gemeenten hier gebruik van kunnen maken.

2. Melding en registratie

Het is belangrijk dat mensen die discriminatie ervaren daarvan melding maken. Alleen op deze manier kunnen degenen die zich schuldig maken aan discriminatie ter verantwoording worden geroepen en als de discriminatie is bewezen, worden aangepakt. Bovendien bieden meldingen van discriminatie inzicht in de aard en omvang van het probleem.

Ten behoeve hiervan is het afgelopen jaar onder andere een «handreiking discriminatie» ontwikkeld die inzicht geeft in de stappen die doorlopen kunnen worden als iemand zich gediscrimineerd voelt en de instanties waartoe hij of zij zich kan wenden. De handreiking bouwt (in de vorm van een websitetool) voort op de huidige website discriminatie.nl (landelijke vindplaats voor vragen, advies en klachten over discriminatie) en wordt ingezet naast de landelijke anti-discriminatie voorlichtingscampagne (zie de toelichting bij het spoor «kennis en bewustwording»). Het gaat gelijktijdig met de start van de voorlichtingscampagne in de eerste week van september online. De handreiking en de brede meerjarige voorlichtingscampagne moeten elkaar versterken: de campagne stimuleert het melden van discriminatie en de handreiking laat vervolgens zien bij welke instanties men terecht kan met vragen, voor advies, voor ondersteuning en om melding of aangifte te doen.

3. Kennis en bewustwording

Daarnaast wordt er ingezet op het vergroten van de bewustwording en meldingsbereid van discriminatie in brede zin: zowel burgers (slachtoffers, daders en omstanders) als organisaties (zowel publiek als privaat) worden hierbij betrokken.

Om dit te realiseren komt er een meerjarige brede voorlichtingscampagne tegen discriminatie die uitgaat van de heldere norm van artikel 1 Grondwet: discriminatie wordt in geen enkele vorm geaccepteerd. De overheid zal er alles aan doen om discriminatie te voorkomen en tegen te gaan. De campagne draagt bij aan bewustwording van mensen en het daarbij gewenste gedrag van iedereen in onze samenleving. Gewenst gedrag raakt zowel slachtoffers, daders als omstanders, die allen een bijdrage kunnen leveren aan het voorkomen en bestrijden van discriminatie. Daarnaast worden mensen in de campagne opgeroepen om gevallen van discriminatie te melden of hiervan aangifte te doen.

De campagne start in de eerste week van september 2015. In een periode van vier jaar worden vervolgens vanuit verschillende departementen deelcampagnes uitgevoerd, waarin specifieke vormen van discriminatie onder de aandacht worden gebracht.

⁷ De ontwikkelde bepalingen en tekstsuggesties zijn optioneel van aard, omdat het ingevolge de Aanbestedingswet 2012 niet is toegestaan om deze bepalingen generiek toe te passen. Per geval zal dus moeten worden beoordeeld of toepassing van de betreffende bepaling proportioneel en mogelijk is.

4. Diversiteitsbeleid

Een ander belangrijk punt is de aandacht voor diversiteit binnen bedrijven. Diversiteit binnen bedrijven kan een belangrijke bijdrage leveren aan het tegengaan van discriminatie. Het kabinet zet zich er in dit verband ten volle voor in om de arbeidsmarkt meer een afspiegeling te laten zijn van de Nederlandse bevolking. Het kabinet wil tezamen met werkgevers, die hierin een voorlopersfunctie vervullen, een grotere beweging in gang zetten.

Met het oog hierop is op 2 juli 2015 het zogenoemde diversiteitscharter aan het publiek gepresenteerd. Het diversiteitscharter is een verzameling van organisaties die zich door ondertekening van het charter verplichten gelijke kansen en diversiteit in hun bedrijf actief te bevorderen. De organisatie zegt daarmee toe concrete, zelf geformuleerde maatregelen te ondernemen die een evenwichtige personeelssamenstelling en een inclusieve bedrijfscultuur bevorderen. Tijdens deze bijeenkomst hebben de eerste 22 organisaties uit verschillende sectoren (zowel publiek als privaat), inclusief het Ministerie van SZW, de politie en de vier grote gemeenten van Nederland⁸, het charter ondertekend. Ook de overige departementen binnen de rijksoverheid hebben het voornemen uitgesproken om zich te committeren aan het charter.

Gestreefd wordt naar aansluiting van minimaal 150 organisaties bij het charter die in een periode van drie jaar een werkelijke omslag maken ten aanzien van het diversiteitsbeleid binnen de eigen organisatie en daarmee op een positieve wijze bijdragen aan het voorkomen en tegengaan van discriminatie op ondernemingsniveau (gemeten middels een midterm review en evaluatie). Ik hecht bijzonder aan dit initiatief vanuit de sociale partners en heb de Stichting van de Arbeid (Stichting) hiervoor dan ook een subsidie verstrekt.

5. Onderzoek

Om een beter beeld te krijgen van de aard en omvang van discriminatie op de arbeidsmarkt is het afgelopen jaar aanvullend onderzoek uitgevoerd. We blijven de ontwikkelingen op dit gebied ook in de toekomst actief volgen. Dit mede om te zien of de ingezette acties effect sorteren. In dit kader zijn de volgende onderzoeken opgeleverd, enerzijds betreffende discriminatie in werving en selectiefase, anderzijds betreffende het bevorderen van diversiteit.

– «Discriminatie in de werving en selectiefase»

In dit in opdracht van mijn ministerie uitgevoerde onderzoek, mede naar aanleiding van de Motie van Van Weyenberg c.s.⁹, is met behulp van virtuele praktijktests het gedrag van werkgevers/recruiters onderzocht op mogelijke discriminatiegronden in de werving- en selectiefase. Hiertoe zijn vergelijkbare cv's van fictieve kandidaten uit verschillende groepen (uitgesplitst naar geslacht, etniciteit en leeftijd) op online cv-databanken geplaatst. Uit de resultaten van het onderzoek blijkt dat een Nederlander met een migrantenachtergrond twee keer minder kans heeft om te worden benaderd voor een baan dan een autochtone Nederlander onder de 35 jaar. Ook de kans dat oudere werknemers worden benaderd is twee keer zo klein. Het onderzoek treft u als bijlage bij deze brief aan.

In dit verband is van belang op te merken dat in het kader van de Aanpak Jeugdwerkloosheid samen met onder andere intermediairs en werkgevers verkend wordt hoe bij de werving en selectie meer nadruk kan worden

⁸ Amsterdam, Den Haag, Rotterdam en Utrecht.

⁹ Kamerstuk 33 750 XV, nr. 40

gelegd op het realiseren van een match op grond van persoonlijkheid en werknemersvaardigheden (in plaats van op kenmerken als geslacht, etniciteit en leeftijd). Selectiecriteria waaraan werkgevers steeds meer waarde hechten op een snel veranderende arbeidsmarkt.

– «*Discriminatie op de Haagse arbeidsmarkt*»

Ook het onlangs door het SCP, in opdracht van de gemeente Den Haag, uitgevoerde onderzoek naar discriminatie op de Haagse arbeidsmarkt geeft een duidelijk beeld als het gaat om discriminatie bij werving en selectie. De heer Van Weyenberg heeft mij in het ordedebat in de Tweede Kamer (TK) van 17 juni 2015 gevraagd dit onderzoek in mijn reactie te betrekken. In dit onderzoek is gebruik gemaakt van praktijktests om te kijken of hierbij onderscheid wordt gemaakt. Er is daarbij specifiek ingezoomd op de discriminatiegrond etniciteit binnen het stadsgewest Haaglanden¹⁰. Uit het onderzoek komt naar voren dat autochtone kandidaten met dezelfde kwalificaties 1,5 keer meer kans hebben op een succesvolle sollicitatie¹¹ dan Hindoestaans-Nederlandse kandidaten en 1,8 keer meer kans dan Marokkaans-Nederlandse kandidaten.

Naar aanleiding van deze resultaten heeft de gemeente Den Haag meerdere maatregelen genomen om te komen tot een gerichtere aanpak van de bestrijding van discriminatie op de Haagse arbeidsmarkt. Voorbeelden hiervan zijn het anoniem solliciteren binnen de eigen organisatie en het actief betrekken van Haagse werkgevers bij interventies als trainingen over bewustwording van en werken met diversiteit. Doel hiervan is dat het personeelsbestand van de Haagse werkgevers (inclusief de gemeente) steeds meer een afspiegeling gaat vormen van de samenstelling van de inwoners van de gemeente Den Haag. Ook de ondertekening van het diversiteitscharter door de gemeente Den Haag draagt bij aan het realiseren van deze doelstelling.

– «*Goede voorbeelden culturele diversiteit*»

In dit in opdracht van mijn ministerie uitgevoerde onderzoek¹² is onderzoek gedaan naar goede voorbeelden op het gebied van culturele diversiteit. Uit het onderzoek wordt onder meer duidelijk dat het loont om culturele diversiteit te stimuleren. Steeds meer werkgevers zien culturele diversiteit als een realiteit die voordelen biedt en waar zij hun werknemersbestand op willen laten aansluiten. Dit onderzoek biedt een schat aan informatie voor werkgevers over het stimuleren van culturele diversiteit binnen hun organisatie en kan hen hierin ondersteunen. De resultaten van dit onderzoek zullen breed worden verspreid en zijn als bijlage bij deze brief gevoegd.

3. Aanvullende acties

Het kabinet heeft in aanvulling op het actieplan arbeidsmarktdiscriminatie nog zes extra acties geïnitieerd:

¹⁰ Een samenwerkingsverband tussen negen gemeenten: Den Haag, Zoetermeer, Westland, Delft, Leidschendam-Voorburg, Pijnacker-Nootdorp, Rijswijk, Wassenaar en Midden-Delfland.

¹¹ Onder een succesvolle sollicitatie wordt in het kader van dit onderzoek verstaan dat de sollicitant voor een sollicitatiegesprek werd uitgenodigd c.q. de werkgever op een andere manier aangaf interesse te hebben in de sollicitant.

¹² VanDoorneHuisjes en partners: «Goede voorbeelden culturele diversiteit. En «good principles» toegepast in de praktijk» en «Literatuurverkenning culturele diversiteit» (2015). Raadpleegbaar via www.tweedekamer.nl

1. Team arbeidsdiscriminatie

Er is per 1 mei 2015 een Team arbeidsdiscriminatie¹³ opgericht bij de Inspectie SZW, bestaande uit een teamleider en vijf inspecteurs. Dit team onderzoekt of de werkgever een beleid heeft ten aanzien van discriminatie. De inspecties van het team richten zich op de grotere bedrijven in sectoren die volgens de Nationale Enquête Arbeidsomstandigheden van TNO en het College voor de Rechten van de Mens (College) risicovol zijn. Het team kijkt verder op welke wijze toekomstige oordelen van het College en meldingen bij de Inspectie SZW over bedrijven die zich schuldig zouden maken aan discriminatie bij de inspecties kunnen worden betrokken. Het team is inmiddels gestart met verkennende bedrijfsbezoeken om in kaart te brengen wat voor beleid er bij werkgevers op dit punt is opgesteld. Deze verkennende bedrijfsbezoeken geven mede richting aan de inspecties die het team na de zomer start. Daarnaast onderhoudt het team periodiek overleg met het College en heeft zij met Anti Discriminatie Voorzieningen (ADV's) en Politie kennismakingsgesprekken gevoerd om een goed beeld te krijgen van wat er op dit gebied speelt.

2. Verkenning aanpak leeftijdsdiscriminatie

Dit najaar wordt een verkenning gestart naar de mogelijkheden om discriminatie op grond van leeftijd (zowel jong als oud) verder aan te pakken. Hiertoe zal worden onderzocht welke maatregelen kunnen worden ingezet om leeftijdsdiscriminatie verder te bestrijden en te voorkomen. Dit in aanvulling op de twee maatregelen (*t en u*) uit het actieplan arbeidsmarktdiscriminatie die al specifiek op leeftijd zien en de maatregelen die het kabinet heeft genomen om de arbeidsmarktpositie van ouderen te versterken, waaronder het stimuleren van werkgevers om ouderen in dienst te nemen (de mobiliteitsbonus, de compensatieregeling bij loonkosten bij ziekte van oudere en voormalig langdurige werklozen en de proefplaatsing), de sectorplannen en het Actieplan UWV 50pluswerk¹⁴.

3. ESF-programma

Binnen het ESF-programma wordt aandacht besteed aan de thema's gelijke kansen, gelijke behandeling man/vrouw en non-discriminatie. Hiertoe zijn er door het Agentschap SZW – verantwoordelijk voor de uitvoering en het beheer van ESF – samen met een hiervoor aangetrokken extern bureau verschillende initiatieven georganiseerd, waaronder een aantal voorlichtingsbijeenkomsten voor medewerkers van gemeenten en het Agentschap SZW, een brede werkconferentie voor betrokkenen bij ESF met workshops die een overzicht geven van diverse initiatieven en lopende trajecten op deze terreinen, en het opstellen van een folder over best practices van gemeenten.

4. Kennisprogramma Integratie en Samenleving

Binnen het Kennisprogramma Integratie en Samenleving wordt geïnvesteerd in kennis over effectieve elementen bij de aanpak van arbeidsmarktdiscriminatie en jeugdwerkloosheid onder migrantenjongeren. Dit zal resulteren in een databank ten behoeve van gemeenten en maatschappelijke organisaties.

¹³ N.a.v. een amendement van de TK bij de begrotingsbehandeling 2015, zie Kamerstuk 34 000 XV, nr. 14

¹⁴ Kamerstuk 29 544, nr. 497

5. Tegengaan discriminatie als onderdeel van de Aanpak Jeugdwerkloosheid

Om de arbeidsmarktpositie van migrantenjongeren te verbeteren werkt het kabinet de komende jaren samen met vijf steden (Amsterdam, Den Haag, Eindhoven, Leeuwarden, Zaanstad) in de «buurtgerichte aanpak» als onderdeel van de Aanpak Jeugdwerkloosheid. Hierbij werken we samen met werkgevers, gemeenten en scholen om jongeren beter voor te bereiden op de arbeidsmarkt door het versterken van werknemersvaardigheden, vroegtijdige kennismaking met de arbeidsmarkt, vergroten van het netwerk met werkgevers en het actief bemiddelen naar werk.

Voor een succesvolle aanpak is het echter cruciaal om ook aandacht te besteden aan het tegengaan van discriminatie. Migrantjongeren moeten weerbaar worden gemaakt en leren omgaan met discriminatie, door leraren hier het gesprek met hen over aan te laten gaan. Voor het overbruggen van vooroordelen is het verder zaak om migrantjongeren zo vroeg mogelijk relevante werkervaring op te laten doen in de richting van hun opleiding, om zo ook makkelijker toegang te krijgen tot een stage of een baan na afstuderen. Discriminatie is namelijk vooral «pre-entry» een probleem. Eenmaal werkzaam (ook bij stages) is discriminatie minder van invloed op de arbeidsmarktpositie van migrantjongeren.¹⁵ Als voornoemde aanpak effectief blijkt, zal worden bezien hoe deze breder uit te rollen en onderdeel te laten uitmaken van het reguliere onderwijsaanbod gericht op een goede voorbereiding op de arbeidsmarkt.

Daarnaast worden samen met de vijf steden afspraken gemaakt met werkgevers uit de regio, vastgelegd in zogenoemde «Werkakkoorden», over onder andere het bieden van werkervaring aan migrantjongeren in het onderwijs en over het bevorderen van diversiteit. Het doel hiervan is, te komen tot een cultuurverandering, waarbij deze werkgevers hun verantwoordelijkheid nemen voor een open en inclusief wervingsbeleid en organisatiecultuur, waarin kansen worden geboden aan alle jongeren (zie ook bijlage 2, actie a voor een nadere toelichting op deze Werkakkoorden).

6. Onderzoek cao-afspraken over diversiteit

Deze zomer is een onderzoek gestart naar cao-afspraken over diversiteit. Het onderzoek richt zich op de vraag in hoeverre sociale partners afspraken maken die van invloed zijn op de diversiteit binnen ondernemingen en in hoeverre in cao's aandacht wordt besteed aan het onderwerp discriminatie. Het onderzoek wordt eind 2015 afgerond en sluit qua opzet aan bij het eerder in 2010 naar dit onderwerp uitgevoerde onderzoek. Hierdoor zullen ontwikkelingen op dit gebied – indien aanwezig – duidelijk zichtbaar zijn en kan worden bezien op welke wijze cao's bijdragen aan het bevorderen van diversiteit binnen de onderneming en het tegengaan van discriminatie. Met dit onderzoek wordt tevens tegemoet gekomen aan een verzoek van de heer Van Weyenberg (D66)¹⁶.

4. Verzoeken AO Arbeidsmarktdiscriminatie 15 april 2015

Ten slotte wil ik hierbij ingaan op twee verzoeken die in het Algemeen Overleg Arbeidsmarktdiscriminatie van 15 april 2015¹⁷ aan mij zijn gericht.

¹⁵ SCP: «Op achterstand» (2012); Researchcentrum voor Onderwijs en Arbeidsmarkt (ROA), «Schoolverlaters tussen onderwijs en arbeidsmarkt» (2014).

¹⁶ Kamerstuk 29 544, nr. 548

¹⁷ Kamerstuk 29 544, nr. 619

De heer Heerma (CDA) heeft mij verzocht om het belang van het terugkoppelen van de afwijssreden bij sollicitatie bij werkgevers te benadrukken. Ik heb naar aanleiding van dit verzoek het belang van gemotiveerd afwijzen bij sollicitatie met sociale partners besproken. Sociale partners hebben naar aanleiding van dit bespreekpunt aangegeven dat dit onderwerp nog wordt besproken binnen en tussen de centrale werknemers- en werkgevers-organisaties van de Stichting. De Stichting zal mij in de tweede helft van 2015 nader informeren over de bevindingen.

Ten aanzien van het verzoek van de heer Van Weyenberg (D66) om in deze brief aandacht te besteden aan het onderwerp kanker wil ik u attenderen op mijn brief van 10 juli 2015¹⁸, waarin ik ben ingegaan op de arbeidsmarktpositie van (ex)kankerpatiënten. In deze brief heb ik de knelpunten besproken die (ex)kankerpatiënten op de arbeidsmarkt ondervinden en de acties die ik daarop zal ondernemen. Zoals ik daarbij heb aangegeven vraagt dit onderwerp om voortdurende aandacht en nader onderzoek, om informatie beter te ontsluiten en mogelijke verbeteringen in kaart te brengen c.q. door te voeren. Daarbij heb ik u toegezegd om uw Kamer op de hoogte te houden van de voortgang en dit najaar te informeren over de stand van zaken. Daarmee heeft dit onderwerp mijn volledige aandacht.

Tot slot

Het actieplan arbeidsmarktdiscriminatie is gericht op het bewerkstelligen van een open en eerlijke arbeidsmarkt. Met dit actieplan staat een gezamenlijke aanpak om discriminatie op de arbeidsmarkt te bestrijden en te voorkomen voorop.

De uitvoering van alle 42 maatregelen van het actieplan is in volle gang. Het enkel toezien op de uitvoering van deze maatregelen is echter niet voldoende. Het tegengaan en voorkomen van arbeidsmarktdiscriminatie vergt namelijk, zoals eerder al benoemd, een continue aandacht én inspanning. Om die reden zijn er nog zes aanvullende acties aan het plan toegevoegd. Het blijft zaak om de 48 maatregelen die het actieplan nu telt te continueren en te monitoren, zodat de aandacht voor dit onderwerp aanwezig blijft. Waar nodig zullen ook in de toekomst aanvullende maatregelen (moeten) worden genomen. Ik zal u daarom volgend jaar over de verdere voortgang van het actieplan arbeidsmarktdiscriminatie – en eventuele nieuwe maatregelen – informeren.

De Minister van Sociale Zaken en Werkgelegenheid,
L.F. Asscher

¹⁸ Kamerstuk 29 544, nr. 642

Hieronder worden de 21 algemene acties uit het actieplan arbeidsmarkt-discriminatie per actie besproken en de voortgang hiervan toegelicht. De acties worden gecategoriseerd weergegeven.

1.1 Gevolgen van een straf voor de relatie met het Rijk

Actie A:

Het kabinet beëindigt contracten met bedrijven, of de leiding van bedrijven, die onherroepelijk strafrechtelijk zijn veroordeeld voor discriminatie.

Actie B:

Het kabinet sluit bedrijven of de leiding van bedrijven die onherroepelijk strafrechtelijk zijn veroordeeld voor discriminatie, in de vier jaren voorafgaande aan een aanbestedingsprocedure, uit bij de aanbestedingsprocedures van het Rijk.

Voortgang:

Het kabinet is van mening dat een veroordeling voor discriminatie gevolgen moet hebben voor de relatie van een bedrijf met de rijksoverheid. De rijksoverheid neemt daarom, in die gevallen waarin dat juridisch mogelijk is:

- in nieuwe contracten een clause op waarin is vastgelegd dat het contract zal worden beëindigd als bedrijven, of de leiding van bedrijven, onherroepelijk strafrechtelijk zijn veroordeeld voor discriminatie; en
- in de aanbestedingsdocumenten een tekstblok op dat, als bedrijven of de leiding van bedrijven onherroepelijk strafrechtelijk zijn veroordeeld voor discriminatie in de drie jaren voorafgaande aan een aanbestedingsprocedure, deze bedrijven kunnen worden uitgesloten bij aanbestedingsprocedures van het Rijk.

Door de interdepartementale Commissie Bedrijfsjuridische Advies (CBA) is in de afgelopen periode een model «Raamovereenkomst ARVODI-2014 inzake inhuur Flexibele Arbeidskrachten op basis van een Uitzendovereenkomst» ontwikkeld. In deze – na consultatie van de uitzendbranche (de Algemene Bond Uitzendondernemingen (ABU) en de Nederlandse Bond van Bemiddelings- en Uitzendondernemingen (NBBU)) tot stand gekomen Raamovereenkomst – is een beëindigingsclausule opgenomen ingeval van discriminatie op de arbeidsmarkt bij onherroepelijke strafrechtelijke veroordeling.

Daarnaast zijn – optionele¹⁹ – standaardclausules en tekstblokken ontwikkeld om op te nemen in de overige modelovereenkomsten en aanbestedingsdocumenten van het Rijk om zeker te stellen dat deze werkwijze daar waar mogelijk wordt toegepast ten aanzien van andere organisaties waarmee het Rijk zaken doet. Hiervoor is advies gevraagd aan het CBA.

De VNG zal de door het Rijk ontwikkelde standaardclausules onder de aandacht van haar leden brengen, zodat ook gemeenten deze clausules, in die gevallen waarin het proportioneel is, kunnen gaan toepassen.

¹⁹ Generieke toepassing is met het oog op de Aanbestedingswet 2012 niet mogelijk gebleken. Uit deze wet volgt dat de aan de inschrijver en inschrijving te stellen eisen, voorwaarden en criteria proportioneel moeten zijn. De rijksoverheid zal derhalve, in die gevallen waarin het proportioneel is, geen zaken (meer) doen met discriminerende bedrijven.

Verwachte afronding:

De modelovereenkomst voor de inhuur van flexibele arbeidskrachten op basis van een Uitzendovereenkomst is gereed. De standaardclausules en tekstblokken om op te nemen in de overige modelovereenkomsten en aanbestedingsdocumenten van het Rijk zijn ontwikkeld en kunnen bij nieuwe overeenkomsten en aanbestedingen worden gebruikt.

1.2 Psychosociale arbeidsbelasting (PSA)

Actie C:

Afhankelijk van de situatie van de sector of doelgroep komt in bijeenkomsten voor personeelsfunctionarissen, die in het kader van het plan van aanpak Psychosociale Arbeidsbelasting (PSA) vanaf 2014 worden georganiseerd, discriminatie aan bod. In 2016 ligt het accent van de aanpak PSA onder andere op discriminatie.

Voortgang:

In mei 2015 is een bijeenkomst georganiseerd over werkstress, voor personeelsfunctionarissen en medezeggenschap. Het thema ongewenste omgangsvormen op het werk (w.o. discriminatie) is hierbij aan de orde geweest. De invulling van het campagnejaar 2016 is nog in ontwikkeling.

Verwachte afronding:

Het onderwerp discriminatie zal een onderdeel zijn van de campagne over werkstress in 2016 en volgend.

Actie D:

Het kabinet ondersteunt de aanpak van sociale partners om invulling te geven aan de aanbeveling van de sociaaleconomische Raad (SER) om via de arbocatalogi en de cao's afspraken te maken over het tegengaan van PSA waaronder discriminatie.

Voortgang:

Navraag bij sociale partners laat zien dat discriminatie als onderdeel van PSA reeds als onderwerp wordt meegenomen in arbocatalogi. Daarnaast geven sociale partners aan dat aandacht wordt gevraagd bij de aangesloten werkgevers en werknemers voor de ondersteunende werking van afspraken over dit onderwerp in cao's en dit onderwerp hierdoor reeds wordt meegenomen in cao-besprekingen. Verder wijzen sociale partners op het project Diversiteit in Bedrijf, waarmee bedrijven gestimuleerd worden om op vrijwillige basis bewust aan de slag te gaan met thema diversiteit (zie de toelichting op dit punt bij actie S).

Verwachte afronding:

Aan deze actie wordt thans volledige uitvoering gegeven.

1.3 Inspectie SZW

Actie E:

De Inspectie SZW analyseert de bij het College beschikbare informatie over discriminatie op de arbeidsmarkt en start indien daartoe aanleiding is een nalevingsonderzoek op grond van de Arbeidsomstandighedenwet.

Voortgang:

In samenwerking met het College is een analyse uitgevoerd van de oordelen (en verzoeken om een oordeel) van het College van de afgelopen jaren.

Daarnaast is naar aanleiding van een amendement van uw Kamer bij de begrotingsbehandeling 2015²⁰ een Team Arbeidsdiscriminatie bij de Inspectie SZW gevormd. Het team bestaat uit een teamleider en vijf inspecteurs. Het team is per 1 mei jl. gestart met haar werkzaamheden.

De conclusies uit de analyse geven mede richting aan de activiteiten van het team. De bevoegdheden van het team beperken zich tot discriminatie op de werkvloer. De Inspectie SZW kijkt daarbij of de werkgever een beleid heeft ten aanzien van discriminatie. Daarbij wordt gekeken of de werkgever inventariseert welke verschijningsvormen er kunnen zijn, of er maatregelen zijn genomen om discriminatie te voorkomen, en of de werkgever regelmatig toetst of maatregelen werken en waar nodig bijstuurt. Bij het ontbreken van beleid van de werkgever gericht op het tegengaan van direct en indirect onderscheid op de werkvloer kan de Inspectie SZW een boete opleggen. De Inspectie SZW kan geen boetes opleggen ten aanzien van ongelijke behandeling in individuele gevallen, waaronder de situatie van ongelijke behandeling bij de selectie van werknemers. Een oordeel of in individuele gevallen sprake is van ongelijke behandeling, vereist een uitgebreid onderzoek naar de feiten, een zorgvuldige belangenafweging en beantwoording van de vraag of er sprake is van een objectieve rechtvaardigingsgrond. De rechter en het College zijn hiervoor toegerust en hebben de expertise hiervoor.

Uit onderzoek van de Inspectie SZW, waarbij onder andere gegevens van het College zijn gebruikt, blijkt dat discriminatie op grond van leeftijd, geslacht en ras²¹ het meest voorkomt. De inspecties van het team richten zich op de grotere bedrijven in sectoren waar werknemers zich volgens de Nationale Enquête Arbeidsomstandigheden (NEA) van TNO het meest gediscrimineerd voelen. Daarvoor is gekozen, omdat uit gegevens van het College blijkt dat discriminatie vaker voorkomt bij grotere bedrijven en omdat interventies in een grotere organisatie voor meer werknemers een positief gevolg hebben dan interventies bij kleine bedrijven. Het team bekijkt verder op welke wijze toekomstige oordelen van het College en meldingen bij de Inspectie SZW over bedrijven die zich schuldig zouden maken aan discriminatie bij de inspecties kunnen worden betrokken. Het team is inmiddels gestart met verkennende bedrijfsbezoeken om in kaart te brengen wat voor beleid er bij werkgevers op dit punt is opgesteld. Deze verkennende bedrijfsbezoeken geven mede richting aan de inspecties die het team na de zomer start. Daarnaast onderhoudt het team periodiek overleg met het College en heeft zij met ADV's en Politie kennismakingsgesprekken gevoerd om een goed beeld te krijgen van wat er op dit gebied speelt.

Verwachte afronding:

De analyse is uitgevoerd. Het Team Arbeidsdiscriminatie is per 1 mei 2015 opgericht.

Actie F:

De Inspectie SZW richt een programma PSA in. PSA betreft werkdruk, agressie en geweld en seksuele intimidatie en discriminatie op het werk. Op basis van deze verkenningen worden mogelijke interventies geprogrammeerd.

²⁰ Kamerstuk 34 000 XV, nr. 14

²¹ In tegenstelling tot de gegevens van het College komt de grond «geslacht» in het onderzoek «Discriminatie in de werving- en selectiefase. Resultaten van «virtuele» praktijktests.» (zie actiepunt U) niet als grond naar voren op basis waarvan onderscheid wordt gemaakt. Anders dan de gegevens van het College had dit onderzoek echter alleen betrekking op de selectiefase.

Voortgang:

De Inspectie SZW heeft vanaf 1 mei 2015 een Team Arbeidsdiscriminatie ingericht. Zie hiervoor ook actie G.

Verwachte afronding:

De inrichting van een Team Arbeidsdiscriminatie is gerealiseerd.

Actie G:

De Arbeidsomstandighedenwet wordt gewijzigd met als doel openbaarmaking van inspectiegegevens PSA.

Voortgang:

Het openbaar maken van gegevens van de Inspectie SZW wordt geregeld in de Wet aanpak schijnconstructies (Was). Dit zal ook voor overtredingen op het gebied van de in de Arbeidsomstandighedenwet opgenomen PSA (waaronder discriminatie) in het kader daarvan gaan gelden. De Eerste Kamer (EK) heeft deze wet inmiddels aangenomen en per 1 juli 2015 is deze wet inwerking getreden.

Met het oog op de zorgvuldigheid is hierbij gekozen voor een gefaseerde inwerkingtreding van de openbaarmaking van gegevens van de Inspectie SZW.

De openbaarmaking van gegevens van de Inspectie SZW inzake de Arbeidsomstandighedenwet – waar discriminatie onderdeel vanuit maakt – en de Arbeidstijdenwet vindt hierdoor op een later moment plaats.

Verwachte afronding:

De Was is per 1 juli 2015 gefaseerd in werking getreden.

Politie en het OM

Actie H:

De politie maakt een werkinstructie voor de registratie van discriminatie-incidenten door de politie.

Voortgang:

Het maken en verspreiden van een werkinstructie voor de registratie van discriminatie-incidenten door de politie vindt plaats direct nadat de werkwijze met betrekking tot registreren door de politie is verbeterd. Er wordt een centraal punt ingericht waar discriminatie-incidenten uit het registratiesysteem worden gehaald. Deze zaken worden vervolgens aan de tien regionale eenheden gestuurd voor opvolging. Om ervoor te zorgen dat de politieagent die de aangifte opneemt er goed mee kan werken, wordt de opgestelde werkinstructie in de praktijk getest en zal deze vervolgens worden gecommuniceerd.

Verwachte afronding:

Naar verwachting is eind 2015 de aanpassing van de werkwijze en de verspreiding van de werkinstructie een feit. Vanzelfsprekend wordt tot die tijd discriminatie wel geregistreerd, opgevolgd en jaarlijks via een rapportage in beeld gebracht.

Actie I:

De Nationale Politie gaat uniforme aangiftevoorzieningen organiseren en expertise van politiemedewerkers die aangiften opnemen verbeteren.

Voortgang:

Op 5 februari 2015 is een brief over de voortgang van de verbetering van het aangifteproces aan uw Kamer gestuurd (Kamerstuk 29 628, nr. 504).

Verwachte afronding:

Er worden steeds belangrijke stappen vooruit gezet. Om te kunnen meten welke effecten de genomen maatregelen hebben en de resultaten zichtbaar te maken, ontwikkelt de politie een dienstverleningsmonitor die structureel zal meten wat de waardering van burgers is van de dienstverlening van de politie. De eerste resultaten worden uiterlijk eind 2015 verwacht.

1.4 Gemeenten/ADV

Actie J:

Het kabinet stelt een werkgroep in die zorg draagt voor het opstellen van kwaliteitsrichtlijnen voor de ADV's.

Voortgang:

De werkgroep is in november 2014 bijeengekomen. In de werkgroep is geconcludeerd dat de eerder veronderstelde algemene problemen omtrent de kwaliteit van ADV's verder onderzocht moet worden. De oplossing voor verbeteringen ligt mogelijk niet of niet alleen in het opstellen van algemene kwaliteitsrichtlijnen, maar dient breder te worden bekeken.

Daarom zal in 2015 nader worden onderzocht hoe de ADV's functioneren, waarbij ook de vraag zal worden meegenomen naar de effectieve samenwerking van ADV's met OM en politie in de regionale discriminatie overleggen en het schaalniveau waarop ADV's werken.

Verwachte afronding:

Het onderzoek naar de lokale uitvoering van de Wet gemeentelijke antidiscrimatievoorzieningen en het functioneren van de ADV's zal naar verwachting in de eerste helft van 2016 worden afgerond.

Actie K:

Er wordt overleg tussen Rijk en gemeenten georganiseerd over het voorkomen van uitsluiting op de arbeidsmarkt.

Voortgang:

Er vindt regelmatig ambtelijk overleg plaats met de G4 waarbij wordt gesproken over wat de gemeenten en het Rijk, al dan niet gezamenlijk kunnen doen in het voorkomen en bestrijden van discriminatie op de arbeidsmarkt. Dit overleg is met name gericht op onderlinge kennisuitwisseling m.b.t. instrumenten die gemeenten en Rijk hierbij kunnen inzetten, maar omvat ook het gezamenlijk initiëren van onderzoek, zoals met betrekking tot diversiteit in aanbestedingen en de ontwikkeling van databases effectieve interventies discriminatie en arbeidsmarktpositie door Movisie. Deze databases beogen onder meer effectieve interventies vanuit de G4 en de aanpak van jeugdwerkeloosheid vanuit Sterkteam bij de bestrijding van arbeidsmarktdiscriminatie breder beschikbaar te maken voor de aanpak in andere gemeenten.

Daarnaast zal de VNG de door het Rijk ten behoeve van de actiepunten A en B ontwikkelde standaardclausules onder de aandacht brengen van haar leden, zodat ook gemeenten deze clausules kunnen benutten.

Verwachte afronding:

Aan deze actie wordt thans volledige uitvoering gegeven.

1.5 Het College voor de Rechten van de Mens (College)

Actie L:

Het kabinet gaat, bijvoorbeeld in berichtgeving aan uw Kamer en in de media, actief aandacht geven aan de met bedrijfsnamen gepubliceerde oordelen van het College.

Voortgang:

Het College maakt de betrokken bedrijfsnamen bekend (voor zover niet tot een natuurlijk persoon herleidbaar) in haar oordelen op de website. Door het publiceren van de bedrijfsnamen en het uitgeven van nieuwsberichten over oordelen wordt de aandacht gevestigd op ongelijke behandeling.

Het College bericht SZW als er uitspraken zijn die interessant zijn en die het College met persbericht publiceert. Zo heeft het College SZW onlangs bij brief van 1 mei 2015 geattendeerd op twee zaken die het College recent heeft behandeld, waarbij het College oordeelde dat de werkgever de sollicitanten discrimineerde vanwege hun afkomst. SZW bekijkt op welke wijze zij aandacht voor deze zaken kan vragen.

Als voorbeeld van zaken waarbij SZW reeds aandacht heeft besteed aan uitspraken van het College kan worden verwezen naar vier zaken over zwangerschapsdiscriminatie.

Verwachte afronding:

Aan deze actie wordt thans uitvoering gegeven. Ook in de toekomst blijft aandacht hiervoor nodig.

1.6 Handhaving binnen bedrijven

Actie M:

Het kabinet ondersteunt de oproep van de SER dat bedrijven een goede interne afhandeling van discriminatieklachten moeten organiseren.

Voortgang:

Uit navraag bij sociale partners komt naar voren dat de organisaties van werknemers en werkgevers die zijn aangesloten bij de SER het SER-advies onder de aandacht hebben gebracht van de eigen achterbannen. Volgens sociale partners is dit actiepunt daarmee ook een onderwerp van bespreking geworden tussen de bestuurders en de ondernemingsraden, als ook tussen cao-partijen en maakt het actiepunt deel uit van een bredere aanpak tegen discriminatie binnen arbeidsorganisaties. Overigens wijzen sociale partners erop dat in veel bedrijven al serieus wordt met discriminatieklachten wordt omgegaan, bijvoorbeeld middels de functie van een vertrouwenspersoon en een onafhankelijke klachtencommissie.

Verwachte afronding:

Aan deze actie wordt thans volledige uitvoering gegeven.

Actie N:

Het kabinet verzoekt de SER om de stimulerende taak ten aanzien van discriminatie en gelijke behandeling die de OR heeft op grond van de Wet op de ondernemingsraden te betrekken bij zijn taak om medezeggenschap te bevorderen en wijst ondernemingsraden erop dat zij invulling moeten geven aan deze taak.

Voortgang:

Uit navraag bij sociale partners is naar voren gekomen dat sociale partners aandacht hebben gevraagd voor dit actiepunt bij de Commissie Bevordering Medezeggenschap van de SER. Sociale partners geven aan

uit te zoeken op welke wijze dit actiepunt het meest effectief kan worden opgepakt.

Verwachte afronding:

Aan deze actie wordt thans volledige uitvoering gegeven.

1.7 Melding en registratie

Actie O:

Het kabinet ontwikkelt een handreiking die inzicht geeft in de stappen die doorlopen kunnen worden als iemand zich gediscrimineerd voelt en de instanties waartoe hij of zij zich kan wenden.

Voortgang:

Het is belangrijk dat mensen die discriminatie ervaren daarvan melding maken. Alleen op deze manier kunnen degenen die zich schuldig maken aan discriminatie ter verantwoording worden geroepen en als de discriminatie is bewezen, worden aangepakt. Bovendien bieden meldingen van discriminatie inzicht in de aard en omvang van het probleem.

In dit kader is een «handreiking discriminatie» ontwikkeld, die een overzicht geeft van de verschillende instanties (met name ADV, Politie, College, Meldpunt Internet Discriminatie (MiND)) waar mensen terecht kunnen met hun klacht. De handreiking zal in de vorm van een websitetool voortbouwen op de huidige website www.discriminatie.nl (landelijke vindplaats voor vragen, advies en klachten over discriminatie). De handreiking discriminatie wordt ingezet naast de landelijke anti-discriminatie voorlichtingscampagne zoals beschreven onder actie P. De handreiking en de brede meerjarige voorlichtingscampagne moeten elkaar versterken: de campagne stimuleert het melden van discriminatie en de handreiking laat vervolgens zien bij welke instanties men terecht kan met vragen, voor advies, voor ondersteuning en om melding of aangifte te doen.

Verwachte afronding:

De lancering van de handreiking zal aansluiten bij de start van de landelijke voorlichtingscampagne (zie actie P en Q). De website www.discriminatie.nl wordt aangepast in lijn met de landelijke voorlichtingscampagne en wordt gezien als een belangrijke ondersteuning voor degenen die met discriminatie worden geconfronteerd.

1.8 Kennis en bewustwording

Actie P:

Het kabinet start een voorlichtingscampagne met als doel het vergroten van bewustwording en meldingsbereidheid van discriminatie in brede zin.

Actie Q:

Het kabinet blijft actief op zoek gaan naar goede voorbeelden van initiatieven van werkgevers en andere actoren, gericht op het vergroten van kennis en bewustwording over discriminatie en is voornemens om hier in de voorlichtingscampagne aandacht aan te geven.

Voortgang:

Het kabinet start een meerjarige brede voorlichtingscampagne tegen discriminatie die uitgaat van de heldere norm van artikel 1 Grondwet: discriminatie wordt in geen enkele vorm geaccepteerd. De overheid zal er alles aan doen om discriminatie te voorkomen en tegen te gaan. De campagne draagt bij aan bewustwording van mensen en het daarbij gewenste gedrag van iedereen in onze samenleving. Gewenst gedrag raakt zowel slachtoffers, daders als omstanders, die allen een bijdrage

kunnen leveren aan het voorkomen en bestrijden van discriminatie. Daarnaast worden mensen in de campagne opgeroepen om gevallen van discriminatie te melden of hiervan aangifte te doen.

Tegelijk met de start van de campagne wordt een verbeterde website als informatiebron over discriminatie gelanceerd (zie Actie O, «handreiking discriminatie»). De website www.discriminatie.nl informeert mensen over de instanties zij kunnen benaderen bij vragen over discriminatie, voor advies en voor ondersteuning.

Verwachte afronding:

De landelijke campagne zal in de eerste week van september 2015 starten. In een periode van vier jaren worden vervolgens vanuit verschillende departementen deelcampagnes uitgevoerd waarin specifieke vormen van discriminatie onder de aandacht worden gebracht.

De planning is naar achteren geschoven ten opzichte van de oorspronkelijke planning als aangegeven in mijn brief van 16 mei 2014²². Verschillende actualiteiten die eind 2014 en begin 2015 plaatsvonden vroegen om een aangescherpt campagnedoel en een andere vorm.

Actie R:

De Inspectie SZW, de politie en andere organisaties die te maken krijgen met discriminatie zetten zich blijvend in voor training, bewustwording en het omgaan met signalen van discriminatie.

Voortgang:

De politie versterkt in de eerste helft van 2015 de aandacht voor diversiteit in het curriculum van het initiële politieonderwijs. Daarnaast zijn er diverse trainingen voor politiepersoneel op dit thema.

Daarnaast is er, zoals reeds toegelicht bij de acties E, F en G, naar aanleiding van een amendement van uw Kamer bij de begrotingsbehandeling 2015²³ per 1 mei 2015 een Team Arbeidsdiscriminatie bij de Inspectie SZW gevormd. Het team bestaat uit een teamleider en vijf inspecteurs.

Verwachte afronding:

Op 30 juni 2015 is over de aandacht in het curriculum van het initiële politieonderwijs een brief aan Uw Kamer gestuurd (Kamerstuk 29 628, nr. 504). De Politieacademie heeft de inhoud van praktijkopdrachten (inclusief casussen en handleidingen) waar diversiteit in voorkomt, tegen het licht gehouden. De Politieacademie bouwt dit nu verder uit, door diversiteit als rode draad door het Politieonderwijs meer zichtbaar te maken. Verder worden de docenten beter opgeleid op het gebied van diversiteit. Daarnaast streeft de Politieacademie naar een meer diverse samenstelling van het docentenkorps. De Politieacademie onderzoekt welke aanpassingen nodig zijn bij de training Multicultureel Vakmanschap en informeert uw Kamer daarover bij de eerstvolgende Voortgangsbrief Discriminatie.

1.10 Diversiteitsbeleid

Actie S:

Het kabinet beziet in overleg met sociale partners welke ondersteuning zij kan geven bij de totstandkoming van het diversiteitscharter en kijkt met belangstelling uit naar de totstandkoming hiervan door sociale partners. Ook het Rijk als werkgever zal hierbij worden betrokken.

²² Kamerstuk 29 544, nr. 535

²³ Kamerstuk 34 000 XV, nr. 14

Voortgang:

In het SER advies «Discriminatie werkt niet!»²⁴ van 25 april 2014 heeft de SER de sociale partners opgeroepen om tot een diversiteitscharter te komen. De Stichting is in vervolg hierop conform de planning direct aan de slag gegaan met het opstellen van het charter. Op 19 december 2014 heeft de Stichting een concepttekst voor het charter vastgesteld en op 10 februari 2015 een subsidieverzoek ingediend bij het Ministerie van SZW voor het project Diversiteit in Bedrijf, bestaande uit een kennisplatform en het charter Diversiteit. Het project heeft een looptijd van drie jaar. De subsidie voor dit project is door mij, na ontvangst van een aangepast subsidieverzoek op 10 februari 2015, bij beschikking van 19 maart 2015 verleend. Het doel van het project is om duurzame maatregelen en praktijken ter bevordering van het diversiteitsbeleid in bedrijven en organisaties te stimuleren en discriminatie op een positieve wijze op ondernemingsniveau te voorkomen en tegen te gaan. De uitkomst moet zijn dat minimaal 150 bedrijven zich bij het charter hebben aangesloten en dat middels een tussentijds voortgangsverslag (midterm review) en de evaluatie te meten is dat deze bedrijven een werkelijke omslag ten aanzien van diversiteit hebben gemaakt (middels een effectief diversiteitsbeleid).

Het charter is op 2 juli 2015 gepresenteerd aan het publiek. Tijdens deze bijeenkomst hebben de eerste 22 bedrijven uit verschillende sectoren (zowel publiek al privaat) het charter ondertekend en is het onderwerp diversiteitsbeleid conform de uitgangspunten van het charter gepresenteerd.

De overheid vervult ten aanzien van de deelname aan het charter een voorbeeldfunctie, in die zin dat ook de overheid het belang en de noodzaak om te werken aan een inclusieve organisatie als werkgever zijnde onderschrijft. Het Ministerie van SZW behoort, samen met de Politie en de vier grote gemeenten van Nederland (Amsterdam, Den Haag, Utrecht en Rotterdam), daarom tot de koplopers die op 2 juli 2015 het charter hebben ondertekend en de komende drie jaar het diversiteitsbeleid binnen de eigen organisatie verder zullen aanscherpen en ontwikkelen. De komende tijd zullen nog andere departementen dit voorbeeld volgen.

Verwachte afronding:

Het project is gestart en heeft een looptijd van drie jaar. Het project bevat een eindevaluatie en een midtermreview. Tijdens de midterm review (na 1,5 jaar) wordt ook gekeken naar de borging van het charter na de subsidieperiode van drie jaar, zodat helder is op welke wijze het project een vervolg kan krijgen.

Actie T:

Het Kabinet vindt dat ondernemingsraden een afspiegeling moeten zijn van de diversiteit binnen een onderneming en vindt dat ondernemingsraden een dergelijke afspiegeling moeten realiseren.

Voortgang:

Uit navraag bij sociale partners komt naar voren dat sociale partners de mening delen dat het nastreven van een afspiegeling in de medezeggenschap een goed uitgangspunt is. Wel wijzen sociale partners erop dat ondernemingsraden op democratische wijze worden gekozen. Dit (democratische) proces biedt volgens sociale partners mogelijkheden voor een afspiegeling, direct dan wel indirect. sociale partners benadrukken dat vakbonden nu al diversiteit nastreven bij voordrachten.

²⁴ SER (2014): «Discriminatie werkt niet!»

Binnen bedrijven kan volgens hen nog een extra appel worden gedaan om mensen met verschillende achtergronden zich kandidaat te laten stellen.

Verder wijzen sociale partners erop dat het project Diversiteit in Bedrijf (zie de toelichting bij actie S) nog dit jaar in samenwerking met de SER een conferentie voor ondernemingsraden en HR-managers zal organiseren om het belang van diversiteit en inclusie onder de aandacht te brengen van degenen die in de bedrijven hier direct bij zijn betrokken.

Verwachte afronding:

Aan deze actie wordt thans volledige uitvoering gegeven.

Actie U:

Het kabinet start aanvullend onderzoek naar arbeidsmarktdiscriminatie.

Voortgang:

Het onderzoeksbureau Panteia is in september 2014 in opdracht van SZW gestart met een onderzoek naar discriminatie in de werving en selectiefase. Hiervoor is eerst een haalbaarheidsonderzoek uitgevoerd. In dit haalbaarheidsonderzoek is onderzocht in hoeverre virtuele praktijktests aan de hand van fictieve online cv's de mogelijkheid biedt om de aard en omvang van arbeidsmarktdiscriminatie in de wervings- en selectiefase op adequate wijze in kaart te brengen. Hieruit is naar voren gekomen dat het onderzoek uitvoerbaar is voor de gronden etniciteit, leeftijd en geslacht. Naar aanleiding van deze uitkomst is in de periode december 2014 tot mei 2015 het hoofdonderzoek opgestart.

In het hoofdonderzoek is met behulp van virtuele praktijktests het gedrag van werkgevers/recruiters onderzocht op mogelijke discriminatiegronden in de werving- en selectiefase. Hiertoe zijn vergelijkbare cv's van fictieve kandidaten uit verschillende groepen op online cv-databanken geplaatst. Daarbij is gekozen voor een uitsplitsing in de groepen geslacht (man/vrouw), etniciteit (Antilliaans, Marokkaans, Nederlands, Pools, Surinaams en Turks) en leeftijd (rond 23, 35 en 45–50 jaar). Het aantal reacties op een cv is daarbij afgezet tegen een controlegroep, zijnde de Nederlandse mannelijke kandidaat van lagere of middelbare leeftijd.

Uit de resultaten van dit onderzoek komt naar voren dat het aantal reacties op cv's waarin een hogere leeftijd en/of een andere dan de Nederlandse afkomst was vermeld significant achterblijft ten opzichte van de controlegroep. De kans dat de cv van een mannelijke kandidaat tot 35 jaar van Nederlandse afkomst wordt bekeken is beduidend hoger dan de kans dat een cv wordt bekeken van kandidaten met een hogere leeftijd (45–50 jaar) en/of een andere dan de Nederlandse afkomst.

Verwachte afronding:

Het onderzoek is afgerond. Om te kunnen vaststellen of de maatregelen met betrekking tot discriminatie effect hebben zal het kabinet ook in de toekomst aanvullend onderzoek blijven doen naar discriminatie op de arbeidsmarkt.

Hieronder worden de 21 acties voor specifieke groepen uit het actieplan arbeidsmarktdiscriminatie per actie besproken en de voortgang hiervan toegelicht. De acties worden gecategoriseerd weergegeven.

2.1 Niet westerse migranten

Actie a:

In het nader uit te werken Integratie Akkoord Werk zal in samenwerking met werkgevers, gemeenten en andere relevante maatschappelijke organisaties worden gekeken naar aanpakken gericht op versterking van netwerken en kennismaking tussen jongeren en werkgevers die aantoonbaar succes hebben bij migranten.

Voortgang

De Tweede Kamer is op 31 maart 2015²⁵ geïnformeerd over de aanpak en voortgang van het maken van afspraken met werkgevers(organisaties) – vastgelegd in zogenoemde Werkakkoorden – om de kansen op werk te vergroten voor (migrant) jongeren en vluchtelingen.

31 maart 2015 heb ik samen met de ambassadeur Aanpak Jeugdwerkloosheid Mirjam Sterk afspraken gemaakt met 75 werkgevers(organisaties). In hun Werkakkoord spreken zij de intentie uit om de kansen op werk voor (migrant)jongeren en vluchtelingen te vergroten. De werkgevers(organisaties) geven hier ieder op hun eigen manier invulling aan. Werkgevers(organisaties) bieden – ook voor kwetsbare jongeren – werk (banen, traineeships, stages voor afgestudeerden), scholing (stages en BBL-leerbanen voor scholieren/studenten in het mbo/hbo/wo, omscholing van jongeren zonder startkwalificatie) en dragen bij aan de voorbereiding van jongeren in het onderwijs op de arbeidsmarkt (door bijvoorbeeld het bieden van snuffelstages om jongeren een beeld te geven van de verschillende beroepen of door jongeren die op het punt van afstuderen staan of net zijn afgestudeerd een relevant netwerk te bieden; dit in samenwerking met partners zoals JINC of DeBroekriem).

De komende twee jaar wil ik samen met de Minister van OCW 100 nieuwe Werkakkoorden afsluiten met werkgevers(organisaties), die een uitstralingseffect hebben naar andere werkgevers. Hierbij gaat het om werkgevers in kansrijke sectoren, grote werkgevers met veel regionale vestigingen en beeldbepalende werkgevers met een sterke positie in hun eigen sector. Ook houden we rekening met wensen van UWV, gemeenten, de vijf steden van de «buurtgerichte aanpak» en partners als JINC. Met de werkgevers(organisaties) willen we een duurzame samenwerking aangaan om zo een cultuurverandering in gang te zetten, waarbij werkgevers hun verantwoordelijkheid nemen voor de voorbereiding van jongeren in het onderwijs op de arbeidsmarkt en voor een open en inclusief wervingsbeleid en organisatiecultuur, waarin kansen worden geboden voor alle jongeren.

Verwachte afronding:

Aan deze actie wordt uitvoering gegeven.

Actie b:

Er wordt een overzicht gemaakt van internationale en nationale «best practices» specifiek op het vlak van bevordering van de culturele diversiteit.

²⁵ Kamerstuk 29 544, nr. 438

Voortgang:

Het onderzoek «goede voorbeelden culturele diversiteit» is mei 2015 opgeleverd. Dit onderzoek biedt een schat aan informatie voor werkgevers over het stimuleren van culturele diversiteit. Het bestaat uit een theoretisch gedeelte met een beschrijving van nationaal en internationaal onderzoek over de toegevoegde waarde van diversiteit voor werkgevers.

Het onderzoek bevat tevens praktijkaanbevelingen over hoe werkgevers diversiteit in het algemeen en culturele diversiteit in het bijzonder, kunnen stimuleren. In het theoretisch onderzoek zijn diverse goede principes en kritische succesfactoren geïdentificeerd. Deze zijn naast de ervaringen van vijf bedrijven die rapporteren over de business case van hun aanpak gelegd. De theoretische goede principes, samen met de ervaringen van de vijf bedrijven met deze goede principes en de kritische succesfactoren om die goede principes in te voeren, leveren een waardevol palet op voor andere werkgevers om met culturele diversiteit aan de slag te gaan.

Uit het onderzoek wordt ondermeer duidelijk dat:

- het op verschillende manieren loont om culturele diversiteit te stimuleren en werkgevers hier op verschillende manieren werk van maken;
- de beoordeling van individuele kwaliteiten van medewerkers voorop blijft staan in deze aanpakken
- de lange termijn inzet en ondersteuning vanuit de top van een bedrijf essentieel is voor het stimuleren van culturele diversiteit;
- werkgevers vaak starten met m/v-diversiteit en daarna met die kennis hun blik verbreden naar bijvoorbeeld culturele diversiteit
- de focus vaak eerst ligt op instroom maar daarna ook het toenemend belang van behoud van medewerkers met een culturele achtergrond en doorstroom naar hogere niveaus wordt erkend.

De resultaten van dit onderzoek zullen breed verspreid worden. Zo zal het worden aangeboden aan Diversiteit in Bedrijf voor plaatsing op hun website. Het zal met name een rijke bron van informatie zijn voor werkgevers die de culturele dimensie als doelstelling voor hun Diversiteit Charter willen nemen (zie voor nadere informatie hierover de toelichting bij actiepunt S van het algemene actieplan).

Verwachte afronding:

Het onderzoek is conform planning opgeleverd.

Actie c:

Er komt bestuurlijk overleg met de G4 waarin de mogelijkheid wordt verkend van een gezamenlijk project om diversiteit een impuls te geven in aanbestedingen en subsidierelaties.

Voortgang:

Er heeft overleg plaatsgevonden met aanbestedingexperts van de gemeenten en het Rijk om te kijken hoe een project m.b.t. stimuleren van diversiteit in aanbestedingen vorm kan krijgen. Op basis hiervan is besloten om als eerste fase een verkennende studie van Europese good practices te laten uitvoeren gericht op het identificeren van thans in Europa gebruikte antidiscriminatie clausules voor gebruik in openbare contracten van gemeentelijke overheden. De opdracht voor de studie is uitgezet, de resultaten van deze studie zullen naar verwachting in het najaar beschikbaar zijn. Op basis van de uitkomsten van deze studie zal samen met de G4 en andere geïnteresseerde gemeenten worden gekeken of hier voor Nederland interessante modellen tussen zitten en zal worden besproken welke vervolgstappen wenselijk zijn.

Verwachte afronding:

De opdracht voor de verkennende studie van Europese good practices is in oktober 2014 verleend. De oplevering van de resultaten van dit onderzoek wordt in het najaar van 2015 verwacht.

2.2. Mensen met een handicap/chronische ziekte

Actie d:

Het kabinet heeft wetgeving voor de Participatiewet ingediend. Doel van de Participatiewet is om meer kansen te creëren om mensen aan het werk te helpen, ook mensen met een arbeidsbeperking.

Voortgang:

De Participatiewet is aanvaard door het parlement.

Verwachte afronding:

De participatiewet is sinds 1 januari 2015 van kracht.

Actie e:

Het kabinet en sociale partners hebben in het Sociaal Akkoord van 11 april 2013 een afspraak gemaakt over het aan de slag helpen van mensen met een arbeidsbeperking.

Voortgang:

Als werkgevers onvoldoende arbeidsplaatsen realiseren kan een quotumheffing worden geactiveerd. De Wet banenafpraak en quotum arbeidsbeperkten is op 31 maart 2015 door de EK aangenomen. De UWV was vooruitlopend hierop alvast gestart met de uitvoering. De nulmeting in dit verband is aan de TK gestuurd.

Verwachte afronding:

De eerste beoordeling van de resultaten van de banenafpraak staat gepland voor 2016.

2.3 LHBT's

Actie f:

De Minister van OCW steunt het initiatief van Workplace Pride om een benchmark te ontwikkelen die de voortgang van LHBT diversiteitsbeleid in bedrijven meet.

Voortgang:

Door Workplace Pride is een benchmark ontwikkeld die op 8 oktober 2014 is verschenen. Aan deze eerste internationale benchmark voor LHBT-inclusiviteit op de werkvloer deden 19 internationale bedrijven, tezamen actief in 96 landen, mee op basis van scores door hun werknemers. De benchmark had zowel betrekking op LHBT-inclusief beleid op papier als in de praktijk. IBM scoorde als deelnemende organisatie het hoogst.

De benchmark is ontwikkeld door de Universiteit Twente en is gefinancierd door Workplace Pride en enkele leden (bedrijven). Daarbij is sprake geweest van cofinanciering door het Ministerie van OCW.

Verwachte afronding:

De benchmark is inmiddels ontwikkeld en op 8 oktober 2014 verschenen.

Actie g:

Over de situatie van biseksuelen wordt binnenkort een expertmeeting gehouden met het veld: hoe kan het emancipatiebeleid meer opleveren voor biseksuelen?

Voortgang:

Op 20 juni 2014 heeft een expertmeeting plaatsgevonden met verschillende veldpartijen (lhbt-organisaties, kennis- en onderzoeksinstituten). Tijdens deze bijeenkomst kwam een duidelijke bereidheid naar voren om serieus werk te gaan maken van het verbeteren van de bi-inclusiviteit van activiteiten en zijn daartoe een aantal concrete plannen ontwikkeld, zoals het verbeteren van de wet- en regelgeving (meerouderschap) en hulpverlening aan biseksuelen, het bi-proof maken van bestaande instrumenten voor lhbt-emancipatie op de werkvloer en het verrichten van meer onderzoek naar kwetsbare bi-groepen en sociale acceptatie van biseksualiteit. Inmiddels ziet OCW dat maatschappelijke organisaties verantwoordelijkheid nemen voor de uitvoering van deze plannen. Zo stond de Coming Out Dag 2014 in het teken van biseksualiteit. Daarnaast zal het Ministerie van OCW in de beoordeling van nieuwe subsidieaanvragen meewegen of er voldoende aandacht wordt besteed aan biseksualiteit.

Verwachte afronding:

De expertmeeting heeft op 20 juni 2014 plaatsgevonden.

Actie h:

De Minister van OCW financiert (indirect) campagnes en projecten met het specifieke doel om arbeidsmarktdiscriminatie van LHBT's tegen te gaan.

Voortgang:

De Minister van OCW financiert de Europese campagne van Transgender Europe (TGEU) «ACCES ALL AREAS! Recognition Opens Doors». De campagne richt zich op het belang van juridische erkenning van het geslacht van transgenders, voornamelijk ook om arbeidsdiscriminatie van transgenders te voorkomen en het helpt lokale en internationale organisaties bij het agenderen van dit thema. Het campagnemateriaal is inmiddels beschikbaar in 15 talen en loopt op dit moment nog steeds. Transgender Europe zal de komende tijd de materialen in nog meer talen beschikbaar stellen.

Daarnaast financiert het Ministerie van OCW een project van TNN dat zich richt op coaching en begeleiding van transgenders naar de arbeidsmarkt.

Verwachte afronding:

De campagne is in 2014 van start gegaan en loopt door in 2015.

Actie i:

De Minister van OCW blijft de arbeidsmarktpositie van LHBT's monitoren, via het SCP en anderszins.

Voortgang:

Het is de inzet om in de LHBT Emancipatiemonitor, die medio 2016 verschijnt, gegevens op te nemen van de Nationale Enquête Arbeidsomstandigheden (NEA). Dit onderzoek wordt door TNO en het CBS in samenwerking met het Ministerie van SZW uitgevoerd.

Verwachte afronding:

De LHBT Emancipatiemonitor verschijnt medio 2016.

Actie j:

De Minister van BZK voert een verkenning uit naar de vraag of en zo ja op welke wijze het verbod op discriminatie op grond van genderidentiteit in de genderexpressie in de Algemene wet gelijke behandeling (Awgb) kan worden opgenomen.

Voortgang:

In deze verkenning wordt onder meer gekeken naar de wettelijke bescherming van transgenders in andere landen, internationale aanbevelingen en onderzoek op dit vlak en de verschillende mogelijkheden om de bescherming van transgenders in de Awgb te expliciteren.

Verwachte afronding:

Na de zomer ontvangt de Kamer de uitkomsten van de verkenning die de Minister van BZK uitvoert naar de vraag op welke wijze het verbod op discriminatie op grond van genderidentiteit en genderexpressie in de Awgb kan worden geëxpliciteerd.

2.4 Vrouwen

a) Zwangerschap

Actie k:

De aanbevelingen van het College²⁶ en de SER²⁷ worden betrokken bij de voorlichting over zwangerschap en ouderschap. Om die reden is de informatie over zwangerschap/ouderschap en werk op de website www.rijksoverheid.nl gebundeld en daardoor beter vindbaar. Ook is de verwijzing toegevoegd naar de webpagina www.zwangerenwerk.nl van het College. Ten aanzien van verdere voorlichting wil het kabinet wijzen op de in deze brief aangekondigde voorlichtingscampagne die onder meer gericht zal zijn op het vergroten van het bewustzijn omtrent ongewenst discriminerend gedrag.

Voortgang:

De aanpassingen op www.rijksoverheid.nl en www.zwangerenwerk.nl zijn reeds doorgevoerd. Ten aanzien van de verdere voorlichting over dit onderwerp verwijs ik naar de meerjarige brede voorlichtingscampagne die in de eerste week van september 2015 van start gaat en als doel heeft het vergroten van bewustwording en meldingsbereidheid van discriminatie in brede zin (zie hiervoor de toelichting bij actiepunt P van het algemene actieplan).

Verwachte afronding:

De website is reeds aangepast. De meerjarige brede voorlichtingscampagne start in de eerste week van september 2015.

Actie l:

Het kabinet roept werknemers en werkgevers op om uitvoering te geven aan de aanbevelingen van het College.

Voortgang:

Uit navraag bij sociale partners is naar voren gekomen dat sociale partners kennis hebben genomen van de acties die het College in samenspraak met het Ministerie van SZW op dit punt heeft ondernomen, zoals het publiceren van de bedrijfsnamen waar uitspraken betrekking op hebben.

Verwachte afronding:

Aan deze actie wordt thans volledige uitvoering gegeven.

²⁶ Commissie Gelijke Behandeling (thans College voor de Rechten van de Mens) (2012), «Hoe is het bevallen?»

²⁷ SER: «Discriminatie werkt niet»(2014)

b) Beloningsverschillen tussen mannen en vrouwen

Actie m:

De Ministeries van SZW en OCW gaan aan het CBS de opdracht verstrekken voor een update van het CBS onderzoek «Gelijk loon voor gelijk werk» (2012)²⁸.

Voortgang:

Het onderzoek is op 17 november 2014 aan de TK verzonden. De uitkomsten van het onderzoek zijn besproken in het AO van 12 februari 2015 en het VAO van 2 april 2015.

Verwachte afronding:

Het onderzoek is conform planning in het laatste kwartaal van 2014 afgerond.

Actie n:

In 2014 zullen de Ministeries OCW en SZW in samenwerking met het College onderzoek verrichten naar gelijke beloning bij onder meer hogescholen.

Voortgang:

Het onderzoek naar gelijke beloning bij hogescholen is inmiddels gestart. Daarnaast is ook een onderzoek gestart naar gelijke beloning bij verzekeringsmaatschappijen.

Verwachte afronding:

Het onderzoek naar gelijke beloning bij hoge scholen wordt naar verwachting in september 2015 afgerond. Het onderzoek naar gelijke beloning bij verzekeringsmaatschappijen zal naar verwachting in mei 2016 worden afgerond.

Actie o:

Het kabinet wijst op de bestaande initiatieven die worden aangehaald in het SER advies «Discriminatie werkt niet!» en verzoekt werkgevers- en werknemers-organisaties om deze initiatieven bij hun leden onder de aandacht te brengen.

Voortgang:

De initiatieven zoals benoemd in het SER advies zijn besproken in een overleg van de regiegroep van 3 december 2014. De Stichting heeft bij brief van 21 juli 2015 nadere informatie verstrekt, waarbij mede is ingegaan op de activiteiten die sociale partners hebben ondernomen en op korte termijn nog zullen ondernemen om gelijk loon voor gelijk werk te bevorderen.

Verwachte afronding:

Aan deze actie wordt thans volledige uitvoering gegeven.

c) Vrouwen aan de top

Actie p:

De Ministers van OCW en EZ ondersteunen de stichting Talent naar de Top om meer vrouwen in de top van bedrijven en publieke organisaties te krijgen.

²⁸ Centraal Bureau voor de Statistiek (2012), «Gelijk loon voor gelijk werk».

Voortgang:

De doorstroom van vrouwen naar de top blijft achter bij het in de wet vastgelegde streefcijfer van 30%. De Minister van OCW en de voorzitter van de werkgeversorganisatie VNO-NCW hebben daarom gezamenlijk het initiatief genomen tot een tijdelijk programma Vrouwen naar de Top. Dat programma omvat vier lijnen: 1. Het verzamelen van een bestand met namen van potentieel geschikte vrouwen; 2. Het gericht benaderen van CEO's van bedrijven die goede resultaten hebben neergezet of aan het realiseren zijn, om hen te vragen intern en extern het belang en de aanpak rond de doelstellingen van een meer evenredige zetelverdeling uit te dragen; 3. Het verbeteren van de effectiviteit van de werving van vrouwen en het vervullen van vacatures met vrouwen. Een long list moet zeker 50% vrouwen bevatten. Die wervingsbureaus die toezeggen bij hun long list zeker 50% vrouwen op te nemen krijgen toegang tot het bestand met namen; 4. Het ontwikkelen door Stichting Talent naar de Top van een helpdesk/e-mailsysteem waar vrouwen terecht kunnen met vragen, het organiseren van intervisie, coaching.

Stichting Talent naar de Top draagt actief bij aan de invulling van dit programma. Dit sluit aan bij de ondersteuning door de Ministers van OCW en EZ van de stichting Talent naar de Top om meer vrouwen in de top van bedrijven en publieke organisaties te krijgen.

Verwachte afronding:

Aan de stichting Talent naar de Top is tot en met 2014 subsidie verleend. Het Ministerie van OCW blijft een aantal projecten financieren in 2015, die het programma Vrouwen naar de Top ondersteunen.

Actie q:

Er wordt naar verwachting in september 2014 een bedrijvenmonitor over de voortgang bij grote vennootschappen (Wet Bestuur en Toezicht) uitgebracht. Verder zal een uitgebreide evaluatie van de voortgang bij grote vennootschappen in 2015 naar de TK worden gezonden.

Voortgang:

De bedrijvenmonitor 2013 Wet bestuur en toezicht is op 11 september 2014 gepubliceerd. Deze monitor geeft een beeld van de voortgang van de wettelijke streefcijfers uit de Wet bestuur en toezicht voor het aandeel vrouwen in de top van het bedrijfsleven.

Het Ministerie van OCW heeft de TK op 1 oktober 2014 geïnformeerd over de resultaten van het onderzoek. De uitkomsten van de bedrijvenmonitor vormden de directe aanleiding voor de Minister van OCW en de voorzitter van de werkgeversorganisatie VNO-NCW om te komen tot een gezamenlijk programma Vrouwen naar de Top. Over de resultaten van dit programma en de bedrijvenmonitor Wet bestuur en toezicht 2014, een uitgebreide evaluatie zal het Ministerie van OCW eind dit jaar de TK informeren.

Verwachte uitkomst c.q. afronding:

De bedrijvenmonitor is op 11 september 2014 gepubliceerd. De uitgebreide evaluatie van de voortgang bij grote vennootschappen zal conform planning dit najaar worden verstuurd. Op basis daarvan zal worden bepaald of Nederland voldoende op koers ligt of dat aanvullende maatregelen en/ of wetswijziging wenselijk zijn.

Actie r:

Voor beursgenoteerde bedrijven is de corporate governance code van belang.

Voortgang:

In de code zijn voor diversiteit geen wijzigingen opgetreden. De monitor commissie geeft in het rapport 2015 aan dat diversiteit door vennootschappen vooral vernauwd wordt tot een weergave van de man-vrouw verhouding en dat er op dat punt te weinig voortgang wordt geboekt. De commissie wil het belang benadrukken om de discussie over diversiteit breder te (blijven) trekken. De naleving van de code ligt te laag. De voortgang op het punt van diversiteit blijft achter, hetgeen geleid heeft tot het gezamenlijke initiatief van de Minister van OCW en de voorzitter van de werkgeversorganisatie VNO-NCW tot een programma Vrouwen naar de Top. Naar aanleiding van het monitoring rapport dat in januari van dit jaar is gepubliceerd, hebben de schragende partijen (VNO-NCW, VEEO, Eumedion, VEB, FNV, CNV en Euronext) de Monitoring Commissie Corporate Governance Code verzocht voorstellen te doen voor actualisering van de Code. De Commissie brengt eind 2015 een consultatiedocument uit met concrete voorstellen tot herziening.

Verwachte afronding:

Jaarlijkse monitoring en voorstellen voor actualisatie van de code.

Actie s:

Voor de rijksoverheid geldt een streefcijfer van 30% in 2017. De Algemene Bestuursdienst (ABD) en departementen hebben, volgens het Plan van aanpak «30% vrouwen in de ABD per 2017: Van praten naar DOEN!», hiervoor maatregelen ontwikkeld.

Voortgang:

Het percentage vrouwelijk topmanagement bij de Algemene Bestuursdienst (ABD) was medio 2014 27,6%. De voortgang van dit actiepunt ligt hiermee op koers.

Verwachte afronding:

Het uitgangspunt is dat het streefcijfer van 30% in 2017 behaald is.

2.5 Leeftijd/ouderen

Actie t:

Met de SER wil het kabinet wijzen op de afspraak die sociale partners in de Beleidsagenda 2020 van de Stichting zijn overeengekomen dat er rond 2020 geen verschil meer mag bestaan in de arbeidsparticipatie van 55-minners en 55-plussers. Ook het Sociaal Akkoord bevat afspraken over verhoging van de arbeidsparticipatie van ouderen.

Voortgang:

Uit navraag bij sociale partners is naar voren gekomen dat in cao's en binnen arbeidsorganisaties afspraken worden gemaakt om de duurzame inzetbaarheid van werknemers te stimuleren en daarmee de arbeidsparticipatie van oudere werknemers te bevorderen. Dit bevat volgens sociale partners een breed scala aan maatregelen. Overigens wijzen sociale partners er wel op dat op het flankerend overheidsbeleid dat tegelijkertijd was afgesproken, in belangrijke mate bezuinigingen zijn doorgevoerd. Desalniettemin komen er volgens sociale partners steeds meer cao-afspraken tot stand over bijvoorbeeld vitaliteitbeleid en wordt dit beleid veelal een geïntegreerd onderdeel van het HRM-beleid binnen de arbeidsorganisaties. Sociale partners geven aan dat dit een langlopend en continu proces is.

Verwachte afronding:

Aan deze actie wordt thans volledige uitvoering gegeven.

Actie u:

Ten aanzien van verdere voorlichting wil het kabinet wijzen op de in de brief 16 mei 2014²⁹ aangekondigde voorlichtingscampagne die onder meer gericht zal zijn op het vergroten van het bewustzijn omtrent ongewenst discriminerend gedrag.

Voortgang:

De meerjarige brede voorlichtingscampagne zal in de eerste week van september 2015 starten en heeft als doel het vergroten van bewustwording en meldingsbereidheid van discriminatie in brede zin (zie hiervoor de toelichting bij actiepunt P van het algemene actieplan).

Verwachte afronding:

De landelijke campagne wordt in de eerste week van september 2015 gelanceerd.

²⁹ Kamerstuk 29 544, nr. 535