

Vergaderjaar 2016–2017

29 544

Arbeidsmarktbeleid

Nr. 748

BRIEF VAN DE MINISTER VAN SOCIALE ZAKEN EN WERKGELEGENHEID

Aan de Voorzitter van de Tweede Kamer der Staten-Generaal

Den Haag, 3 november 2016

Bij brieven van 16 mei 2014¹ en 1 september 2015² heb ik u het «Actieplan arbeidsmarktdiscriminatie» doen toekomen en u geïnformeerd over de voortgang van dit actieplan. Met deze brief bied ik u, mede namens de Minister van Binnenlandse Zaken en Koninkrijksrelaties en de Minister van Onderwijs, Cultuur en Wetenschap voor de tweede en laatste maal een voortgangsrapportage aan over dit actieplan³. Vanaf 2017 zal ik u via de voortgangsrapportage over het Nationaal Actieprogramma tegen Discriminatie op de hoogte houden over de maatregelen die worden ingezet in de aanpak van arbeidsmarktdiscriminatie, zodat u op een uniforme wijze wordt geïnformeerd over het rijksbrede antidiscriminatiebeleid.

Na kort een terugblik te werpen op het afgelopen jaar (paragraaf 1), zal ik in paragraaf 2 aandacht besteden aan belangrijke stappen die het afgelopen jaar zijn gezet en in paragraaf 3 de parlementaire verzoeken besproken. Ten slotte zal ik in paragraaf 4 terugblikken op wat is bereikt en welke stappen in de toekomst worden gezet.

1. Terugblik 2015/2016

Op 1 september 2015 heb ik u via de eerste voortgangsrapportage over het Actieplan Arbeidsmarktdiscriminatie bericht dat 48 maatregelen zijn ingezet om arbeidsmarktdiscriminatie stevig aan te pakken. Acties die een gezamenlijke aanpak van arbeidsmarktdiscriminatie voorop stellen. Niet alleen de overheid zet hier op in, maar ook werkgevers(organisaties) en werknemersorganisaties, gemeenten, politie en onderwijsinstellingen. Discriminatie is namelijk een taai en hardnekkig probleem dat vele uitingsvormen kent en op allerlei facetten van de arbeidsmarkt voorkomt.

¹ Kamerstuk 29 544, nr. 523

² Kamerstuk 29 544, nr. 649

³ Raadpleegbaar via www.tweedekamer.nl

Zowel bij het verrichten van arbeid – zoals bijvoorbeeld in de werving- en selectiefase, bij de aanstelling of op de werkvloer – maar ook bij het verkrijgen van een stageplek of leerwerkplek in het beroepsonderwijs. De aanpak van discriminatie vergt dan ook tijd, een omslag in denken en vooral de aandacht van iedereen.

Directe en openlijke discriminatie vraagt om een harde aanpak. Zo doet de overheid geen zaken meer met bedrijven die discrimineren. De veroordeling dit voorjaar van een bedrijf in Drachten maakt duidelijk dat het hier niet alleen gaat om een preventieve maatregel. Een strafrechtelijke veroordeling voor arbeidsmarktdiscriminatie heeft onmiddellijk gevolgen voor de relatie die een bedrijf onderhoudt met de overheid. In dit geval wil de gemeente Smallingerland, waar Drachten onder valt, met het bedrijf dat een homoseksuele stagiair weigerde geen zaken meer doen. Ook bedrijven die hun anti-discriminatiebeleid niet op orde hebben, worden daarop door de Inspectie SZW aangesproken. Inmiddels zijn al 125 bedrijven bezocht door het team arbeidsdiscriminatie van de Inspectie SZW en staan er voor dit jaar nog circa 75 op de planning. In paragraaf 2.1 ga ik nader op deze maatregelen in.

Vaker gaat het echter, zoals het College voor de Rechten van de Mens ook constateert in haar jaarrapportage 2015 over mensenrechten in Nederland⁴, om indirecte en onbewuste vormen van discriminatie. Deze vorm van discriminatie is moeilijk te herkennen en vraagt dan ook om een andere aanpak. Bewustwording is nodig om deze vorm van discriminatie te voorkomen. Indirecte discriminatie kan verscholen liggen in een advertentietekst van een vacature, maar ook voortkomen uit de toepassing van vooroordelen (negatieve beeldvorming over groepen) en stereotypen (overdreven opvattingen over een bepaalde groep mensen die vaak niet (volledig) overeenkomen met de werkelijkheid)⁵. Voorbeelden hiervan zijn het niet aannemen van de sollicitant die een niet Nederlandse achternaam heeft of de sollicitant die 45 jaar of ouder is⁶, maar te kiezen voor de sollicitant die qua achtergrond en leeftijd en sterk overeenkomt met de rest van het team.

Om werk te maken van bewustwording is in 2016 door het Ministerie van SZW in samenwerking met het Ministerie van OCW in de periode mei tot juli een voorlichtingscampagne arbeidsmarktdiscriminatie gestart. Deze campagne richtte zich op de onbewuste vooroordelen die een rol kunnen spelen in de werving- en selectiefase. Ook een nieuw onderzoek naar leeftijdsdiscriminatie in vacatures, het diversiteitcharter van de Stichting van Arbeid en de aanpak jeugdwerkloosheid zijn voorbeelden van maatregelen die bijdragen aan en zich richten op inzicht en bewustwording. In paragraaf 2 ga ik hier nader op in.

2. Belangrijke stappen

Het actieplan arbeidsmarktdiscriminatie kent, zoals u in de voorgaande voortgangsrapportage bent geïnformeerd, 48 acties met daarin – zoals ook het College voor de Rechten van de Mens constateert⁷ een mooi evenwicht tussen repressieve en preventieve maatregelen. Deze maatregelen zijn ingedeeld aan de hand van vijf sporen: handhaving, melding en registratie, kennis en bewustwording, diversiteitsbeleid en onderzoek.

⁴ College voor de Rechten van de Mens, Jaarrapportage 2015 «Mensenrechten in Nederland»

⁵ Kennisplatform Integratie en Samenleving, «Van confrontatie naar minder discriminatie» (2016) en College voor de Rechten van de Mens, «De juiste persoon op de juiste plaats» (2013)

⁶ SCP: «Op afkomst afgewezen. Onderzoek naar discriminatie op de Haagse arbeidsmarkt» (2015) en Panteia: «Discriminatie in de wervings- en selectiefase. Resultaten van «virtuele» praktijktests» (2015)

⁷ College voor de Rechten van de Mens, Jaarrapportage 2015 «Mensenrechten in Nederland»

Daarmee wordt op alle facetten en in brede zin werk gemaakt van de aanpak van discriminatie op de arbeidsmarkt.

De belangrijkste stappen die het afgelopen jaar zijn gezet, zal ik hieronder nader toelichten. Ook de nieuw gestarte acties, waarvoor specifiek aandacht is gevraagd in de motie van het lid Van Weyenberg c.s.⁸, zal ik hierbij bespreken. Voor een uitgebreide toelichting op alle acties uit het actieplan die op het terrein van SZW liggen, verwijs ik naar bijlage 1 bij deze brief.

Om het beleid dat de afgelopen 2,5 jaar is opgestart en uitgevoerd tastbaar te maken is er een korte voorlichtingsfilm gemaakt, waarin de burger met behulp van animatie door de belangrijkste peilers uit het actieplan arbeidsmarktdiscriminatie wordt geleid. Deze voorlichtingsfilm is terug te vinden op www.rijksoverheid.nl.

1. Handhaving

• Geen zaken doen met discriminerende bedrijven

De rijksoverheid wil het goede voorbeeld geven en een duidelijke norm stellen. Wij willen daarom geen zaken meer doen met bedrijven die hun medewerkers discrimineren. Sinds oktober 2015 worden geen nieuwe overeenkomsten meer aangegaan met bedrijven die zich schuldig maken aan discriminatie en lopende overeenkomsten met deze bedrijven worden beëindigd. Om deze werkwijze toe te kunnen passen, dient sprake te zijn van een onherroepelijke strafrechtelijke veroordeling wegens arbeidsmarktdiscriminatie. Andere bewijsmiddelen zoals een oordeel van het College voor de Rechten van de Mens of een boete van de Inspectie SZW, volstaan thans niet.

Om deze werkwijze te realiseren is een specifieke raamovereenkomst ontwikkeld voor de inhuur van flexibele arbeidkrachten, met daarin een specifieke beëindigingsclausule ingeval van onherroepelijke strafrechtelijke veroordeling vanwege discriminatie op de arbeidsmarkt. Deze raamovereenkomst wordt sinds een jaar toegepast voor alle nieuwe overeenkomsten die betrekking hebben op de uitzendbranche, er zijn inmiddels 8 contracten getekend waarin deze specifieke beëindigingsclausule is opgenomen. Dit aantal zal zich in de toekomst met het aflopen van huidige overeenkomsten en het aangaan van nieuwe overeenkomsten nog verder uitbreiden.

Ook voor overige modelovereenkomsten van het Rijk zijn standaardclausules en tekstblokken ontwikkeld om zeker te stellen dat deze norm daar waar mogelijk ook ten aanzien van andere organisaties waar het Rijk zaken mee doet wordt toegepast. Deze passages zijn eveneens per oktober 2015 opgenomen in modelovereenkomsten van het Rijk en kunnen daar waar dit proportioneel is worden toegepast. Deze werkwijze maakt helder naar bedrijven toe welke norm de rijksoverheid ter zake hanteert.

In mijn brief van 6 juli 2016⁹ heb ik u geïnformeerd op welke wijze ik de kennis van deze passages ook onder de aandacht heb gebracht van andere overheden. Dat heeft er onder meer toe geleid dat ook de gemeente Drachten geen zaken meer doet met een bedrijf in Drachten, waarvan de leiding in april dit jaar is veroordeeld wegens arbeidsmarktdiscriminatie. Ik constateer daarmee dat deze kennisdeling zijn vruchten heeft afgeworpen.

⁸ Kamerstuk 29 544, nr. 704

⁹ Kamerstuk 29 544, nr. 729

Naar aanleiding van de motie van de leden Vermeij en Van Weyenberg¹⁰ die vraagt onderzoek te doen naar verruiming van de uitsluitingsgronden in de Aanbestedingswet wegens aantoonbare arbeidsmarktdiscriminatie en daarbij ook te kijken naar een grotere rol voor de Inspectie SZW en het College voor de Rechten van de Mens, ben ik een onderzoek gestart. De eerste resultaten van dit onderzoek laten zien dat de nieuwe Aanbestedingswet juridisch gezien mogelijkheden biedt. De uitvoerbaarheid van deze maatregelen is als gevolg van de vereiste proportionaliteit complex en zal in de komende maanden nader worden onderzocht. Daarbij zal aansluiting worden gezocht bij de door mij naar aanleiding van Kamervragen van het lid Karabulut¹¹ gedane toezegging om te onderzoeken of het mogelijk is om extra verplichtingen op te nemen aanzien van de naleving sociale- en arbeidswetten in toekomstige contracten voor inkoop. Over de uitkomst hiervan wordt u in het voorjaar van 2017 geïnformeerd. Het vorenstaande neemt niet weg dat er reeds een groot gewicht hangt aan de oordelen van het College voor de Rechten van de Mens. Zo gaat 81 procent van de bedrijven over tot actie als het College voor de Rechten van de Mens oordeelt dat het bedrijf heeft gediscrimineerd, waaronder het toesturen van een excuusbrief, het aanbieden van een schadevergoeding of het aanpassen van intern beleid¹². Ook publiceert het College voor de Rechten van de Mens de namen van bedrijven over wie zij een oordeel heeft uitgesproken op haar website. In het jaarverslag over 2015 van het College voor de Rechten van de Mens wordt melding gemaakt van een opvallende toename van het aantal schikkingen van 5 procent in 2014 naar 8 procent in 2015. Deze stijging duidt er volgens het College voor de Rechten van de Mens mogelijk op dat organisaties liever voorkomen dat zij een mogelijk negatieve uitspraak van het College voor de Rechten van de Mens krijgen.

• *Team arbeidsdiscriminatie Inspectie SZW*

Het team arbeidsdiscriminatie van de Inspectie SZW is sinds mei 2015 aan de slag. In het eerste jaar zijn 80 bedrijven bezocht. Voor 2016 staan ruim 200 bedrijfsbezoeken op de planning. Bij de selectie van de bedrijven die worden bezocht, wordt rekening gehouden met geïdentificeerde risicosectoren en signalen van mogelijke discriminatie uit bedrijven, College voor de Rechten van de Mens, Anti Discriminatie Voorzieningen (ADV's) en politie. De Inspectie SZW heeft in 80 tot 90 procent van de bedrijfsbezoeken een «eis tot naleving» gesteld aan het bedrijf. Zij voldoen niet aan de wettelijke plicht om anti-discriminatiebeleid te moeten voeren en weten niet altijd de inhoud van de Arbeidsomstandighedenwet (Arbowet). Het bedrijf krijgt met een eis tot naleving de mogelijkheid om het leven te beteren. Bij onvoldoende verbetering krijgt het bedrijf een boete opgelegd.

Om deze kennis te vergroten en concrete handvatten te bieden, heeft de Inspectie SZW deze zomer de Zelfinspectietool Werkdruk en Ongewenst gedrag gelanceerd. In deze tool is het tegengaan van discriminatie een integraal onderdeel, naast werkdruk en ongewenste omgangsvormen. Werkgevers worden uitgenodigd om door de ogen van een inspecteur naar hun eigen organisatie te kijken. Zo kunnen zij zelf nagaan of het eigen bedrijfsbeleid voldoet dan wel op welke punten dat verbeterd moet worden. De tool is actief bij relevante doelgroepen onder de aandacht gebracht en heeft geleid tot veel aandacht via online, offline en via sociale media. Ter verdere ondersteuning is een flyer gemaakt die de specifieke inhoud van een anti-discriminatiebeleid volgens de Arbowet beschrijft.

¹⁰ Kamerstuk 29 544, nr. 693

¹¹ Aankhangsel Handelingen II 2015/16, nr. 2354

¹² College voor de Rechten van de Mens, Monitor Discriminatiezaken 2015

2. Melding en registratie

Op 20 september jl. is het rapport Discriminatiecijfers in 2015 opgeleverd. In dit jaarrapport over discriminatie worden de registraties van politie en anti-discriminatievoorzieningen (ADV's) in samenhang gepresenteerd. In het rapport is een lichte daling in de totale discriminatiecijfers te zien ten opzichte van 2014. Bij de meldpunten voor discriminatie op internet zijn juist meer meldingen binnengekomen. Ongeveer de helft van de discriminatieregistraties van politie, ADV's en MiND/MDI gaat over de discriminatiegrond herkomst, wat overeenkomt met het beeld in eerdere jaren. 32 procent van de ADV-meldingen heeft betrekking op de arbeidsmarkt.

Discriminatie wordt vaak niet gemeld. Het bekende aantal cijfers is daarmee slechts het topje van de ijsberg. Volgens het meest recente onderzoek naar discriminatie-ervaringen van het Sociaal en Cultureel Planbureau wordt gemiddeld slechts één op de acht discriminatie-ervaringen ergens gemeld. Dalingen en stijgingen van de discriminatiecijfers kunnen een weerspiegeling zijn van ontwikkelingen in de maatschappij, maar kunnen ook te maken hebben met veranderingen in de registratie of de meldingsbereidheid van mensen die discriminatie ervaren.

3. Kennis en bewustwording

Er zijn in 2016 twee campagnes opgestart die tot doel hebben om bij te dragen aan de bewustwording van de aanwezigheid van discriminatie op de arbeidsmarkt. Dit betrof de campagne arbeidsmarktdiscriminatie en de campagne ongewenste omgangsvormen. Hieronder worden beide campagnes nader toegelicht.

• Campagne arbeidsmarktdiscriminatie

Eind mei 2016 is SZW in samenwerking met OCW een campagne gestart over arbeidsmarktdiscriminatie. Deze campagne, die onderdeel is van de meerjarige koepelcampagne «Zet een streep door discriminatie», liep tot 3 juli en richtte zich op discriminatie tijdens het werving- en selectieproces en had daarmee betrekking op de toegang tot het werk. De campagne was grondenbreed: zowel de gronden geslacht, leeftijd, afkomst als lhbt komen aanbod.

Het doel van de campagne was om werkgevers te laten (h)erkennen dat iedereen op een onbewust niveau mogelijk vooroordelen heeft en om werkgevers (directeuren, managers, hrm-adviseurs en recruiters) ervan op de hoogte te brengen dat er manieren zijn om een sollicitatieproces zo in te richten dat vooroordelen een minder grote dan wel geen rol meer spelen.

Uit het effectonderzoek dat door TNS Nipo naar de campagne is gedaan blijkt dat de campagne een goede communicatieve werking had en goed door de doelgroep is gewaardeerd. Een meerderheid van de werkgevers blijkt zich ervan bewust te zijn dat ze (soms) onbewuste vooroordelen hebben en dat ze zich hierdoor laten beïnvloeden bij het werving- en selectieproces.

Het campagnemateriaal, waaronder de toolkit die werkgevers concrete handvatten geeft aan een werkgever om het werving- en selectieproces zo in te richten dat vooroordelen zo min mogelijk een rol spelen, blijft beschikbaar voor een ieder op de website www.discriminatie.nl.

Daarnaast zal de campagne in november 2016 nog een keer worden herhaald, zodat de boodschap van de campagne nog een tweede keer onder de aandacht wordt gebracht bij werkgevers.

• *Campagne ongewenste omgangsvormen*

In juni 2016 is de campagne over ongewenst gedrag op het werk van start gegaan. Er is aandacht gevraagd voor discriminatie, pesten en seksuele intimidatie op het werk. Deze campagne maakt onderdeel uit van de 4 jarige aanpak van Psychosociale arbeidsbelasting (werkstress). Middels posters, radio commercials en Facebook is het onderwerp geagendeerd en werd geprikkeld na te denken hoe de werkcultuur bij de eigen organisatie is¹³.

De campagne is positief geëvalueerd, met een goede communicatieve werking en een hoog bereik met name onder werkgevers. Werkgevers en werknemers vinden het nuttig en belangrijk dat de overheid deze campagne voert. Mede op verzoek van de sociale partners is deze campagne herhaald in oktober van dit jaar.

Voor meer informatie over de maatregelen tegen ongewenst gedrag (waaronder discriminatie) en werkstress op het werk verwijs ik graag naar de brief die ik op 25 september 2016¹⁴ naar uw Kamer heb gestuurd.

Verder zijn het afgelopen jaar ook bestaande acties gericht op bewustwording voortgezet:

• *Aanpak Jeugdwerkloosheid*

Binnen de aanpak jeugdwerkloosheid wordt ingezet op het overbruggen van discriminatie en negatieve beeldvorming door naast bewustwording in te zetten op het wegnemen van de onbekendheid met de jongeren bij de werkgever door een intermediair (stagecoördinator van een school, intercedent van een uitzendorganisatie of accountmanager van een werkgeversservicepunt van gemeente/UWV) en kennismaking tussen werkzoekenden en werkgevers middels oriënterende bedrijfsbezoeken.

Immers, veel werkgevers en intermediairs zijn zich niet bewust van de werking van vooroordelen. Zij willen selecteren op de kwaliteit van sollicitanten. Ook is discriminatie en negatieve beeldvorming vooral pre-entry een probleem. Heeft de werkgever de werkzoekende eenmaal leren kennen, dan spelen discriminatie en negatieve beeldvorming veel minder een rol. Dit geldt ook bij de zoektocht naar een stage. Migrantenjongeren moeten 2 tot 3 keer vaker solliciteren voor een stage (BOL) of leerwerkbaan (BBL) om een plek te bemachtigen¹⁵. Hebben ze eenmaal een plek gevonden krijgen ze even vaak een aanbod om te blijven.

Als de maatregelen uit de City Deal aantoonbaar succesvol zijn, zullen we er voor zorgen dat deze te verbreden zullen zijn naar andere scholen, instellingen en gemeenten in Nederland. De maatregelen voor het beroepsonderwijs worden daarom beschikbaar gesteld in een toolbox voor mbo-instellingen buiten de City Deal-steden. Om deze toolbox onder de aandacht te brengen, is verbinding gelegd met de meerjarige campagne «Zet een streep door discriminatie» (www.discriminatie.nl) en het Servicepunt LOB mbo (www.lob4mbo.nl).

• *Actieplan Perspectief voor vijftigplussers*

Ook bij de aanpak van werkloosheid onder ouderen, *Perspectief voor vijftigplussers*, wordt er specifiek aandacht besteed aan de beelden bij werkgevers over de productiviteit van oudere werknemers. De beeldvorming over vijftigplussers onder werkgevers is soms minder positief,

¹³ Zie www.moetochkunnen.nl en www.duurzameinzetbaarheid.nl

¹⁴ Kamerstuk 25 883, nr. 279

¹⁵ ROA «rapport schoolverlaters op de arbeidsmarkt 2015»

terwijl werknemers van 50 jaar en ouder over het algemeen vitaal en productief zijn, en niet vaker ziek zijn dan andere leeftijdsgroepen.

Door middel van een campagne als onderdeel van het actieplan *Perspectief voor vijftigplussers* word werkgevers een eerlijk beeld getoond. Om de vooroordelen over 50 plussers te bestrijden is deze zomer John de Wolf als boegbeeld ingesteld. De campagne en het boegbeeld moeten er samen voor zorgen dat de beeldvorming over vijftigplussers op de arbeidsmarkt verbetert. Daarnaast loopt sinds mei 2016 de campagne «Open voor 50-plus» van UWV, MKB Nederland, NBBU en ABU om werkgevers te stimuleren ten minste één 50-plusser uit te nodigen voor het sollicitatiegesprek. Dit sluit aan bij de landelijke campagne Arbeidsmarktdiscriminatie waarbij wordt ingezet op de bewustwording van werkgevers van mogelijk vooroordelen die kunnen leiden tot discriminatie.

• *Ratificatie VN-verdrag inzake de rechten van personen met een handicap*

Op 14 juli 2016 is het VN-verdrag inzake de rechten van personen met een handicap van kracht geworden in Nederland. Dit antidiscriminatieverdrag richt zich specifiek op de rechten van personen met een handicap. Uitgangspunt van dit Verdrag is dat iedereen, ongeacht eventuele beperkingen, volwaardig kan deelnemen aan de samenleving. Het recht op werk, dat in dit Verdrag is neergelegd in artikel 27, beoogt hieraan bij te dragen. Nederland ondersteunt mensen met een arbeidsbeperking richting werk via onder andere de Participatiewet en de Quotumwet. Voor verdere implementatie van het VN-verdrag wordt een bureau (Platform Inclusie) ingericht om de samenleving waarin iedereen kan meedoen, ongeacht beperking, naderbij te brengen. Onder andere werkgevers en werknemers kunnen activiteiten ontplooiën via dit bureau.

4. Diversiteitsbeleid

• *Diversiteitscharter*

Een belangrijk aandachtspunt is verder de bewustwording van het belang van diversiteit en inclusie op de werkvloer. Met het oog hierop heeft de Stichting van de Arbeid op 2 juli 2015 in samenwerking met de Raad voor Overheidspersoneelsbeleid het project Diversiteit in Bedrijf gepresenteerd. Dit project bestaat uit een Charter Diversiteit en een kennisplatform. Ik hecht bijzonder aan dit initiatief vanuit de sociale partners en heb de Stichting van de Arbeid (Stichting) hiervoor dan ook een subsidie verstrekt.

Het project Diversiteit in bedrijf ondersteunt bedrijven en organisaties om doelstellingen te realiseren op het vlak van diversiteit en inclusie op de werkvloer die zij zelf wenselijk en haalbaar achten. Dit vanuit zakelijke en sociale motieven. Het zakelijke motief is gebaseerd op de toegevoegde waarde van diversiteit en inclusie voor het functioneren en de productiviteit van een bedrijf of instelling, de businesscase. Het sociale motief is gericht op het belang van duurzame arbeidsparticipatie van diverse groepen met een grote afstand tot de arbeidsmarkt. Daarmee is een maatschappelijke doelstelling van het bevorderen van gelijke kansen en behandeling verbonden met het bedrijfsmatige en breder economische belang van het verbeteren van de prestaties van bedrijven en organisaties. Het bevorderen van diversiteit en inclusie op de werkvloer is uiteindelijk gericht op het realiseren van een cultuuromslag in de arbeidsorganisatie waarbij zowel werkgevers als werknemers zich inzetten voor een open organisatiecultuur, gekenmerkt door begrippen als acceptatie, respect, gelijke behandeling en eerlijke kansen.

Met het ondertekenen van het Charter Diversiteit committeert de bedrijfsleiding zich om het diversiteitsbeleid in hun bedrijf of organisatie aan te scherpen en hun interventies helder te formuleren. Om een cultuur van inclusief werkgeverschap te creëren is commitment van het management essentieel. De zelfregulering maakt het diversiteit charter een krachtig instrument om de organisatorische verandering naar een meer inclusief bedrijf te bevorderen. Door middel van netwerkbijeenkomsten en kenniskringen wordt ondertekenaars ook de kans geboden om kennis op het gebied van diversiteitsbeleid op te halen en ervaringen onderling te delen.

Inmiddels hebben ruim 65 organisaties, publiek als privaat en zowel van grote omvang als mkb, het Charter Diversiteit ondertekend. De verwachting is dat in 2016 nog zo'n twintig organisaties het Charter Diversiteit zullen ondertekenen. Daarmee zit het project op koers van de minimaal 150 ondertekenaars die in een tijdsbestek van drie jaar worden nagestreefd. Ook de rijksoverheid erkent het belang van een divers personeelsbestand en wil hierin een voorbeeldfunctie vervullen. Daarom hebben alle departementen het Charter Diversiteit ondertekend. In paragraaf 3 wordt hier nader op ingegaan.

5. Onderzoek

Dit jaar zijn twee nieuwe acties opgestart die zien op onderzoek. Het betreft de monitor anoniem solliciteren en een onderzoek naar leeftijdsdiscriminatie naar vacatures:

• SZW monitor anoniem solliciteren

Twee gemeenten in Nederland, te weten Den Haag en Utrecht, hebben het afgelopen jaar een pilotproject uitgevoerd op het gebied van anoniem solliciteren binnen de gemeentelijke organisatie. Mede naar aanleiding van de motie¹⁶ van de leden Vermeij (PvdA) en Van Weyenberg (D66) ingediend tijdens de Begrotingsbehandeling SZW in december 2015, heb ik deze lokale initiatieven door de Universiteit Utrecht laten monitoren. Doelstelling van deze monitor was om een overkoepelend beeld in kaart te brengen van de mogelijkheden en beperkingen van het instrument anoniem solliciteren bij het bestrijden van arbeidsmarktdiscriminatie.

In de tussenrapportage van deze monitor van 5 juli 2016, zoals door mij toegezegd tijdens het AO Discriminatie d.d. 23 maart 2016 en het VAO Discriminatie d.d. 9 juni 2016, heb ik u inzicht geboden in de opzet van deze initiatieven en de opzet van de monitor. De eindrapportage van deze monitor wordt u deze maand nog separaat van deze voortgangsrapportage aangeboden.

• Onderzoek naar leeftijdsdiscriminatie in vacatures

Begin dit jaar is door de Vrije Universiteit in opdracht van SZW een onderzoek gestart naar leeftijdsdiscriminatie in vacatures. Het doel van dit onderzoek is om meer zicht te verkrijgen op leeftijdsdiscriminatie in de werving- en selectiefase. In dit onderzoek wordt met behulp van een geautomatiseerde inhoudsanalyse een groot aantal vacatureteksten (39.070) – zowel publiek als privaat – doorzocht op expliciet en impliciet verboden onderscheid naar leeftijd en niet verboden, maar mogelijk sturende woorden die nadelig kunnen werken voor bepaalde leeftijdsgroepen.

¹⁶ Begrotingsbehandeling 2015, zie Kamerstuk 34 000 XV, nr. 40

Het onderzoek wordt eind dit jaar afgerond en de uitkomsten daarvan worden begin 2017 in de voortgangsrapportage over het Nationaal Actieprogramma tegen Discriminatie opgenomen. De resultaten kunnen bijdragen aan bewustwording en een aanzet geven tot een maatschappelijke discussie over leeftijdsdiscriminatie. Ook zullen de resultaten worden gebruikt om het gesprek aan te gaan met werkgevers die discriminerende vacatureteksten plaatsen en kunnen de resultaten aanleiding zijn om specifiek over dit onderwerp met bepaalde branches in gesprek te gaan.

3. Overige toezeggingen

Ten slotte wil ik hierbij ingaan op de verzoeken die in het Plenair debat arbeidsmarktdiscriminatie d.d. 18 februari 2016¹⁷, het Algemeen Overleg Discriminatie¹⁸ d.d. 23 maart 2016 en het VAO Discriminatie d.d. 9 juni 2016¹⁹ aan mij zijn gericht en hierboven niet zijn besproken.

• *Invulling diversiteitsbeleid Rijk*

In het plenair debat arbeidsmarktdiscriminatie d.d. 18 februari 2016 heb ik toegezegd om in deze voortgangsrapportage in te gaan op het diversiteitsbeleid dat door de verschillende ministeries binnen de rijksoverheid is opgezet. Het belang van een diverse personeelsbestand wordt binnen de gehele rijksoverheid erkend. Alle ministeries hebben daarom afgelopen jaar het diversiteitscharter van de Stichting van de Arbeid ondertekend. Zij zeggen daarmee toe actief werk te (blijven) maken en nieuwe maatregelen in te zetten op het gebied van diversiteitsbeleid binnen de organisatie. Zo biedt het Ministerie van IenM, na het succesvolle pilotproject «werkervaringsplaatsen voor Hoogopgeleide Talentvolle Vluchtelingen»²⁰, jaarlijks in samenwerking met de Stichting voor Vluchtelingen-Studenten (UAF), werkervaringsplaatsen voor hoogopgeleide vluchtelingen. Het doel hiervan is om deze groep in Nederland een kans te geven werkervaring (1 jaar) op te doen bij IenM. Het gaat om vluchtelingen die in het land van herkomst een studie hebben afgerond en/of werkervaring hebben opgedaan en vervolgens in Nederland een studie op HBO of WO-niveau hebben afgerond of in de afrondende fase zitten. IenM levert op deze manier een directie bijdrage aan het verbeteren van de arbeidsmarktparticipatie van een talentvolle groep.

Ook is er binnen de rijksoverheid aandacht voor de werving- en selectiefase. Zo volgen de selecteurs van trainees bij het Ministerie van SZW voorafgaand aan de selectieprocedure de training Selecteren zonder vooroordelen van het College voor de Rechten van de Mens. Deze training heeft als doel bij te dragen aan het verminderen van de effecten van stereotypering in het werving- en selectieproces en daarmee het verminderen van de ongelijke toegang tot de arbeidsmarkt die stereotypering in de werving en selectie kan veroorzaken. Ook andere departementen zien deze training als mogelijkheid om de bewustwording van discriminatie en vooroordelen binnen de organisatie te vergroten. Een impressie van de maatregelen die de ministeries inzetten in het kader van hun diversiteitsbeleid vindt u in bijlage 2.

¹⁷ Kamerstuk 29 544, nr. 57

¹⁸ Kamerstuk 30 950, nr. 86

¹⁹ Kamerstuk 30 950, nr. 94

²⁰ Het gaat hier om vluchtelingen met een verblijfsvergunning (statushouders)

• *Rol bedrijfsleven bij bevorderen diversiteit*

Naar aanleiding van het verzoek van het lid Karabulut in het AO Discriminatie van 23 maart 2016 heb ik toegezegd in deze brief in te gaan op de positieve rol die het bedrijfsleven kan spelen bij het bevorderen van meer aandacht voor diversiteit.

Ik wijs in dit verband op het initiatief van het Charter Diversiteit van de Stichting van de Arbeid. Het Charter Diversiteit richt zich bij het benaderen van ondertekenaars niet alleen op de grote bedrijven en organisaties, maar ook op het mkb. Vanuit het oogpunt van effectiviteit en efficiëntie is ervoor gekozen om mkb-bedrijven te benaderen via hun brancheorganisaties. Deze werkgeversorganisaties vertegenwoordigen een groot aantal mkb-bedrijven die zij via hun eigen netwerken goed kunnen bereiken. Zo heeft het MKB Platform Rotterdam de ambitie om het vraagstuk van de instroom van mensen met een arbeidsbeperking te agenderen en stimuleren bij zijn leden in deze stad. Anderzijds streeft Federatie Cultuur ernaar dat de cultuurinstellingen, die zijn aangesloten bij de fondsen voor onder andere musea, bibliotheken en poppodia, meer medewerkers aannemen met een niet-westerse culturele achtergrond. Een aanzienlijk deel van de ondertekenaars van het Charter Diversiteit (12) betreft een branche- c.q. belangenorganisaties. Ook in de komende periode zal het Charter Diversiteit aandacht blijven houden voor het vinden van nieuwe ondertekenaars vanuit het mkb.

• *Overleg met werkgevers om te komen tot initiatieven die de bewustwording van discriminatie en vooroordelen vergroten*

Naar aanleiding van de motie van de leden Amhaouch en Marcouch²¹ ben ik in overleg getreden met werkgevers over de vraag welke mogelijkheden zij nog zien om de bewustwording van discriminatie en vooroordelen te vergroten.

Sociale partners wijzen in dit verband op het project Diversiteit in Bedrijf. Om diversiteit in arbeidsorganisaties te stimuleren is de Stichting van de Arbeid samen met de Raad voor Overheidspersoneelsbeleid dit project gestart (zie paragraaf 3.4 voor een uitgebreide toelichting). De Stichting van de Arbeid ondersteunt de oproep van de leden Amhaouch en Marcouch en stelt graag kennis en kunde vergaard door Diversiteit in Bedrijf ter beschikking aan andere bedrijven en instellingen die een begin maken met het voeren van diversiteitsbeleid.

• *Zwangerschapsdiscriminatie*

Naar aanleiding van de motie van het lid Van Weyenberg c.s.²² ben ik in overleg getreden met het College voor de Rechten van de Mens over de vraag welke maatregelen kunnen worden ingezet om zwangerschapsdiscriminatie verder aan te pakken. Mede gelet op de resultaten van het recente onderzoek van het College voor de Rechten van de Mens naar zwangerschapsdiscriminatie²³ is daarbij de keuze gemaakt om op 26 september 2016 in samenwerking met het College voor de Rechten van de Mens een rondetafelbijeenkomst te organiseren over dit onderwerp om daarmee de aanpak van dit probleem breed te bespreken.

²¹ Kamerstuk 30 950, nr. 95

²² Kamerstuk 29 544, nr. 695

²³ College voor de Rechten van de Mens, «Is het nu beter bevallen?»(2016)

Tijdens deze bijeenkomst is samen met het College voor de Rechten van de Mens, de Inspectie SZW, sociale partners, verloskundigen, jeugdartsen, bedrijfsartsen, het UWV en het Ministerie van OCW besproken op welke wijze een gezamenlijke aanpak van zwangerschapsdiscriminatie – in aanvulling op de bestaande maatregelen in het Actieplan Arbeidsmarktdiscriminatie – verder vorm kan worden gegeven. Daarbij is een veelheid aan ideeën verzameld voor een verdere aanpak van zwangerschapsdiscriminatie en is door de genodigden de bereidheid benoemd om hierbij samen te werken. De tijdens deze bijeenkomst benoemde mogelijkheden hebben vooral betrekking op voorlichting. Tussen de verzamelde ideeën zijn echter ook mogelijkheden benoemd op het gebied van melding en handhaving. Daarmee liggen de verzamelde ideeën in het verlengde van de aanbevelingen die het College voor de Rechten van de Mens in het onderzoek naar zwangerschapsdiscriminatie heeft gedaan. Op basis van de in kaart gebrachte ideeën zal in de komende periode worden gekeken in hoeverre deze ideeën zich lenen voor verdere uitwerking. Daarbij kan aan de volgende mogelijke aanvullende acties worden gedacht:

- Handhaving
 - Specifieke aandacht voor het thema zwangerschapsdiscriminatie bij bedrijfsbezoeken van het Team Arbeidsdiscriminatie bij de Inspectie SZW.
- Melding en registratie
 - Het inzetten op het vergroten van de meldingsbereidheid door de mogelijkheden van melding en de voordelen hiervan extra onder de aandacht te brengen bij werkgevers en vrouwen.
- Kennis en bewustwordingen
 - Het bieden van inzicht in de beschikbare financiële regelingen en verlofregelingen op het gebied van zwangerschap en zorg.
 - Het bieden van inzicht in de rechten en plichten op het gebied van zwangerschap en zorg via andere informatiekanalen dan de bestaande.
 - De inzet van medewerkersnetwerken, de ondernemingsraad, bedrijfsartsen en hrm-medewerkers bij het bevorderen van kennis en bewustwording over de onderwerpen zwangerschap en zorg en het creëren van (verdere) onderlinge samenwerking.
 - De mogelijkheid van een campagne over zwangerschapsdiscriminatie, waarbij aansluiting met de campagne Arbeidsmarktdiscriminatie wordt onderzocht.
 - De inzet van trainingen ten behoeve van kennis en bewustwording bij vrouwen over de rechten die zij hebben.
 - Het extra onder de aandacht brengen van oordelen van het College bij werkgevers en hrm-netwerken.

Bij de uitwerking van aanvullende acties zal de samenwerking worden opgezocht met de betrokken organisaties. In de voortgangsrapportage over het Nationaal Actieprogramma tegen Discriminatie die u in januari 2017 wordt toegestuurd wordt u geïnformeerd over de uitwerking van deze acties.

4. Tot slot

Sinds de start van het actieplan arbeidsmarktdiscriminatie in mei 2014 hebben wij samen met veel andere partijen, zoals de werkgevers, vakbonden, gemeenten veel gedaan om discriminatie te voorkomen en te bestrijden. Zo zijn bijvoorbeeld inmiddels ruim 60 (branche)organisaties – zowel privaat als publiek – actief aan de slag met het vormgeven van diversiteitsbeleid binnen hun organisatie, is de rijksoverheid tot nu toe 8 raamovereenkomsten overeengekomen met de anti-discriminatiebepaling en worden er dit jaar circa 200 bedrijfsbezoeken uitgevoerd door de Inspectie SZW.

De komst van het Nationaal Actieprogramma tegen Discriminatie²⁴ begin dit jaar heeft ook een belangrijke bijdrage geleverd, door Rijksbreed extra in te zetten op het bestrijden van discriminatie door meer synergie, samenwerking en preventie. Hiermee is een nieuwe impuls gegeven en zijn belangrijke verbanden gelegd binnen het Rijksbrede anti-discriminatiebeleid. Discriminatie kunnen we immers alleen hard en effectief aanpakken, als we dit samen doen, als we ervoor open staan om van elkaar te leren en te kijken hoe we elkaar kunnen versterken. Doelstelling daarbij is om te komen tot een samenleving waarin sprake is van een onderlinge verbondenheid en waarin ieders kwaliteiten ten volle worden benut. Een samenleving waarin iedereen meetelt. Niet alleen omdat dit onze samenleving zoveel kansen biedt, maar ook omdat eerlijke en gelijke kansen de basis vormen van de belangrijke waarden en fundamenteën van onze democratische rechtstaat.

Het kabinet blijft zich daarom inzetten om arbeidsmarktdiscriminatie aan te pakken en daarbij zo veel mogelijk de samenwerking opzoeken van alle partijen die hierbij in de samenleving zijn betrokken. Dit probleem verdient immers de volle en continue aandacht en zal dit ook blijven vinden in het kader van het Nationaal Actieprogramma tegen Discriminatie.

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

²⁴ Kamerstuk 30 950, nr. 84