

Vergaderjaar 2017–2018

**29 544**

**Arbeidsmarktbeleid**

**30 950**

**Rassendiscriminatie**

**Nr. 822**

**BRIEF VAN DE STAATSSECRETARIS VAN SOCIALE ZAKEN EN WERKGELEGENHEID**

Aan de Voorzitter van de Tweede Kamer der Staten-Generaal

Den Haag, 1 mei 2018

In Nederland heeft iedereen dezelfde rechten en verdient iedereen gelijke kansen, ongeacht huidskleur, geloof, geslacht, seksuele gerichtheid, handicap, leeftijd of afkomst. Discriminatie, op de arbeidsmarkt en daarbuiten, is onaanvaardbaar. De consequenties van discriminatie op de arbeidsmarkt zijn groot voor de mensen die het persoonlijk treft. Talenten en ambities worden verspeeld wanneer mensen ongelijk worden behandeld. Maar ook voor de sociale cohesie in Nederland is discriminatie funest. Het is uitermate wrang wanneer mensen geen eerlijke kans krijgen op de arbeidsmarkt en geen kans krijgen om mee te doen en bij te dragen aan onze samenleving.

In de uitzending van het televisieprogramma Radar van 29 januari jl. werden de resultaten gepresenteerd van een telefonisch onderzoek. 78 uitzendvestigingen werden geconfronteerd met een discriminatoir verzoek, namelijk liever geen Turkse, Marokkaanse of Surinaamse kandidaten voor openstaande vacatures. Bijna de helft van de benaderde uitzendvestigingen werkte aan dit verzoek mee. Uit de uitzending bleek dat enkele intercedenten zich ervan bewust waren mee te werken aan discriminatie. Deze casus maakt duidelijk dat het tegengaan van discriminatie continue aandacht vraagt.

De urgentie die door uw Kamer is geuit met betrekking tot de aanpak van arbeidsmarktdiscriminatie, voelt het kabinet ook. Daarbij is het van belang om te onderkennen dat de Radar-uitzending een breed maatschappelijk probleem aankaart. Het begint immers bij opdrachtgevers die de discriminerende vraag aan de uitzendbureaus stellen. Het is belangrijk om naast het tegengaan van arbeidsmarktdiscriminatie op grond van afkomst, ook oog te hebben voor discriminatie op andere veelvoorkomende gronden, zoals leeftijd en geslacht. Discriminatie op de arbeidsmarkt is

een hardnekkig en taai probleem.<sup>1</sup> De overheid, werkgevers, werknemers, intermediairs, maatschappelijke organisaties en anderen zijn gezamenlijk verantwoordelijk om het probleem stevig te blijven aanpakken.

De uitzendbranche is zeer gemotiveerd om hun aanpak van arbeidsmarkt-discriminatie verder te versterken. In deze brief wordt de voorgenomen aanpak van de Algemene Bond Uitzendondernemingen (ABU) en de Nederlandse Bond Van Bemiddelings- en Uitzendondernemingen (NBBU) toegelicht. De Inspectie SZW zal – binnen de huidige kaders – in aanvulling daarop extra toezicht houden op de uitzendbranche. Ten slotte ben ik voornemens nader te verkennen wat de mogelijkheden zijn om de handhavende rol van de Inspectie SZW met betrekking tot toezicht op discriminatie bij werving en selectie te versterken.

In deze brief ga ik, mede namens de Minister van Binnenlandse Zaken en Koninkrijksrelaties (BZK), ook in op de schriftelijke Kamervragen van de leden Jasper van Dijk (SP) en Kuzu (DENK)<sup>2</sup> en de toezegging van de Minister van BZK om te komen met een lijst van uitzendbureaus waar de rijksoverheid zaken mee doet.

#### *Aanpak arbeidsmarktdiscriminatie door de uitzendbranche*

Discriminatie in de uitzendsector is geen nieuw fenomeen. Uit eerder onderzoek uit 2011 bleek al dat intercedenten van uitzendbureaus meewerkten aan discriminatoire verzoeken van opdrachtgevers.<sup>3</sup>

De uitzendbranche heeft naar aanleiding van de signalen van destijds reeds maatregelen genomen om discriminatie in de sector aan te pakken. Zo is er de afgelopen jaren vooral ingezet op preventie en voorlichting en verandering van cultuur en gedrag in de sector, o.a. via scholing en training (zie Bijlage 1)<sup>4</sup>. Ook is in de reglementen van het SNA-keurmerk<sup>5</sup> opgenomen dat een onderneming geschorst kan worden voor het keurmerk als de geldende gelijke behandelingswetgeving niet wordt nageleefd.<sup>6</sup> Deze maatregelen hebben eraan bijgedragen dat het aantal uitzendbureaus dat meegaat in een discriminerend verzoek is gedaald van ruim 70 procent naar de 47 procent uit de Radar-uitzending. Dit is een verbetering, maar nog altijd zijn er te veel uitzendbureaus waar intercedenten meegaan met een discriminatoir verzoek. Dit kan een bewuste overtreding zijn, maar kan ook voortkomen uit de wens om de opdrachtgever ter wille te zijn of onvermogen van intercedenten om het gesprek te keren. Om verdergaande verbetering te bereiken, is het vooral belangrijk om een structurele cultuuromslag te bewerkstelligen binnen de uitzendsector. Hierbij is de inzet van de sector zelf van groot belang, omdat uiteindelijk de uitzendbureaus zelf, en de wijze waarop intercedenten geïnstrueerd worden, cruciaal zijn voor het bereiken van de benodigde

<sup>1</sup> SCP (2010) «Liever Mark dan Mohammed»; SCP (2012) «Op achterstand – discriminatie van niet-westerse migranten op de arbeidsmarkt»; SCP (2015) «Op afkomst afgewezen».

<sup>2</sup> Over het antwoord op vraag 4 uit de set Kamervragen van het lid Kuzu wordt u op een later moment geïnformeerd.

<sup>3</sup> E. Loeters (2011), De klant is Koning. Een onderzoek naar het honoreren van discriminerende verzoeken van werkgevers door intercedenten van uitzendbureaus in Nederland en A. Backer (2011), Uitzendbureaus, gekleurde doorgeefluiken?

<sup>4</sup> Raadpleegbaar via [www.tweedekamer.nl](http://www.tweedekamer.nl).

<sup>5</sup> Het SNA-keurmerk is het keurmerk voor de uitzendsector en aannemers van werk en is ontwikkeld om de risico's van inleners van arbeid en opdrachtgevers van werk te beperken. Op basis van de huidige wetgeving lopen deze partijen het risico dat zij aansprakelijk worden gesteld voor verplichtingen uit arbeid die door de uitlener of (onder)aannemer niet zijn voldaan. Bedrijven met het SNA-keurmerk worden periodiek gecontroleerd op hun verplichtingen uit arbeid, waardoor het risico voor de inlener en uitbesteder van werk wordt beperkt.

<sup>6</sup> Overigens kan SNA pas tot een dergelijke maatregel overgaan als dit ook objectief en eenduidig is vastgesteld via een rechterlijke uitspraak.

verandering van gedrag in de praktijk. Hierbij moet worden opgemerkt dat een bredere cultuuromslag nodig is. Met als doel dat opdrachtgevers afzien van discriminatoire verzoeken aan uitzendbureaus, omdat zij niet willen discrimineren en omdat zij de waarde inzien van een divers samengesteld personeelsbestand.

Met het kabinet is de uitzendbranche van mening dat arbeidsmarktdiscriminatie ontoelaatbaar is. De branche is daarom gemotiveerd om hun aanpak van arbeidsmarktdiscriminatie verder te versterken. Direct na de Radar-uitzending zijn zowel de ABU als de NBBU met hun leden in gesprek gegaan. Deze gesprekken hebben bijgedragen aan het opstellen van een actieplan (ABU) en een projectprogramma (NBBU).

### **Actieplan ABU voor een inclusieve arbeidsmarkt**

#### **I Preventie en voorlichting**

Training «gesprekstechnieken, uitsluiting en diversiteit» voor intercedenten i.s.m. RADAR/Artikel 1 (Anti Discriminatievoorziening), vernieuwd voorlichtingsmateriaal, filmpjes met casuïstiek van soorten discriminatieverzoeken, een bescrypt voor intercedenten, ketenaanpak richting opdrachtgevers, oprichten van een interne denktank c.q. tafel van leden die voorgenoemde acties monitort.

#### **II Zelfregulering en sanctionering**

Introductie van extra lidmaatschapseis ABU waarbij de uitzendonderneming verplicht is aan te tonen dat zij een actief antidiscriminatiebeleid met concrete stappen voert. Herhaaldelijk niet voldoen aan deze eis kan in het uiterste geval verlies van het ABU-lidmaatschap betekenen.

#### **III Onderzoek en monitoring**

Periodiek terugkerend *mystery call* onderzoek uitgevoerd door een onafhankelijk bureau. De geanonimiseerde resultaten worden openbaar gemaakt en gekoppeld aan een verbeterplan met hulp van een Anti Discriminatievoorziening.

#### **IV Communicatie en verbreding**

De ABU initieert een branchebrede en brancheoverstijgende diversiteitscampagne.

De oprichting van een convenant of charter Inclusieve Arbeidsmarkt is onderdeel van deze bredere campagne. Geïnspireerd op het Panel Deurbeleid Rotterdam initieert de ABU een aanpak gericht op de grotere keten. In samenwerking met een Anti Discriminatievoorziening worden de resultaten van de *mystery calls* bekeken en wordt eventueel een verbetertraject opgezet. Er wordt een meldpunt opgericht waar klachten verzameld en gemonitord worden door een Anti Discriminatievoorziening. Deze worden periodiek gedeeld met de branche en eventuele belanghebbende partijen. Meerdere serieuze klachten over één partij betekent vervolgstappen, waarbij de onderneming altijd in de gelegenheid wordt gesteld orde op zaken te stellen.

### **NBBU-projectprogramma discriminatie 2018/2019**

#### **1. Gedragsverandering**

Training en voorlichting via onder andere een praktische training aan intercedenten, discriminatieposter, een stappenplan hoe om te gaan met discriminatie. Eisen aan bedrijfsvoering, zoals modellen en handvatten voor de implementatie van personeelsbeleid en het toetsen van personeelsbeleid op de transparantie van het beleid, de implementatie ervan en de zichtbaarheid in de organisatie.

## **2. Externe en onafhankelijke controle**

De NBBU eist van haar leden bedrijfsvoering gericht op het tegengaan van discriminatie en controleert hier ook op, met behulp van een externe onafhankelijke controleur.

## **3. Inzet van mystery calls**

De NBBU toetst of leden ingaan op discriminerende verzoeken van opdrachtgevers. Daartoe wordt gebruik gemaakt *mystery calls*, als steekproef achteraf.

## **4. Verbetertraject**

Als de onderneming onvoldoende scoort op de audit of *mystery calls*, komt de onderneming in een verbetertraject terecht. In dit traject wordt vastgesteld welke passende maatregelen genomen kunnen worden om tot verbetering te komen.

## **5. Ontzetting uit het lidmaatschap**

Als het verbetertraject niet leidt tot het beoogde resultaat (een goede bedrijfsvoering en niet meewerken aan discriminerende verzoeken) volgt opzegging of ontzetting uit het lidmaatschap van de NBBU.

## **6. Samenwerking met externe organisaties**

Opdrachtgevers, Overheid (Inspectie SZW), ABU, Gemeenten, Expertorganisaties, zoals het College voor de Rechten van de Mens.

De ABU en NBBU werken samen aan de benodigde cultuuromslag in de uitzendbranche door naast voorlichting, preventie en communicatie ook een duidelijk antidiscriminatiebeleid te gaan verplichten, waardoor bewustwording bij de leden en hun medewerkers ontstaat. Het meegaan met discriminerende verzoeken door de onderneming wordt zo tegen gegaan. Daarnaast wordt ingezet op *mystery call* onderzoek en sanctio-nering. Geïnspireerd door het voorbeeld van de Rotterdamse horeca (het Panel Deurbeleid Rotterdam) wil de sector periodiek *mystery call* onderzoek uit gaan voeren. Met ondernemingen die meewerken aan discriminerende verzoeken wordt in gesprek gegaan om te zien welke aanpak het bedrijf heeft om discriminatie te voorkomen, en hoe deze aanpak verbeterd kan worden. Indien het verbetertraject niet leidt tot het gewenste resultaat wordt er overgegaan tot opzegging of roeying door de verenigingen. Deze maatregelen sluiten goed aan bij hetgeen wordt gevraagd in de motie van het lid Paternotte c.s.<sup>7</sup> Voorts zal de sector, in samenspraak met het Ministerie van SZW,<sup>8</sup> VNO-NCW en MKB Nederland betrekken om de discriminatoire vraag van de opdrachtgevers gezamenlijk aan te pakken.

### *Toezicht Inspectie SZW op arbeidsmarktdiscriminatie en aanvullende maatregelen*

De Inspectie SZW kan een rol spelen bij de aanpak van arbeidsmarktdiscriminatie. Voor de Inspectie SZW is het relevante wettelijk kader om discriminatie op het werk tegen te gaan de Arbeidsomstandighedenwet (Arbowet). De Arbowet verplicht de werkgever om te zorgen voor de veiligheid en gezondheid van de werknemers en een beleid te voeren dat gericht is op zo goed mogelijke arbeidsomstandigheden. De werkgever voert, binnen het algemeen arbeidsomstandighedenbeleid, een beleid gericht op voorkoming en indien dat niet mogelijk is beperking van psychosociale arbeidsbelasting. Factoren die tot psychosociale arbeidsbelasting kunnen leiden, zijn discriminatie (direct of indirect onderscheid), seksuele intimidatie, geweld en agressie, pesten en werkdruk. Het uitgangspunt van de Arbowet is dat werkgevers en werknemers primair zelf verantwoordelijk zijn voor het beheersen van de risico's van het werk.

<sup>7</sup> Kamerstuk 30 950, nr. 144.

<sup>8</sup> Aangenomen motie van het lid Azarkan, Kamerstuk 30 950, nr. 149.

De Inspectie SZW heeft op dit moment geen bevoegdheid om toe te zien op het werving- en selectiebeleid, zowel in algemene zin als bij uitzendbureaus, zolang er geen sprake is van een formele arbeidsrelatie. De werkingssfeer van de Arbowet is beperkt tot werkgevers en werknemers en de daaruit voortvloeiende bevoegdheden voor de Inspectie dus ook. Op grond van de Arbowet handhaaft de Inspectie wel op discriminatie op de werkvloer (arbeidsdiscriminatie) door te kijken naar de aanwezigheid en kwaliteit van het bedrijfsinterne antidiscriminatiebeleid, dat wil zeggen het beleid voor aanwezige werknemers. Bij uitzendbureaus gaat het hierbij bijvoorbeeld om intercedenten, maar ook om uitzendkrachten in vaste dienst van het uitzendbureau. De Inspectie SZW handhaaft niet op individuele gevallen, maar controleert vanuit een risicogerichte aanpak op het interne antidiscriminatiebeleid van organisaties.

De Inspectie SZW heeft een aantal instrumenten om toezicht te houden op de uitzendsector:

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

De Inspectie SZW ziet kortom nu toe op het beleid dat werkgevers voeren om discriminatie op de werkvloer te voorkomen en tegen te gaan, maar heeft geen bevoegdheid om handhavend op te treden tegen discriminatie bij werving en selectie.

Effectief toezicht houden op discriminatie bij werving en selectie is een complexe zoektocht. Ik ben voornemens in het Actieplan Arbeidsmarktdiscriminatie nader te verkennen wat de mogelijkheden zijn om de handhavende rol van de Inspectie SZW met betrekking tot toezicht op discriminatie bij werving en selectie te versterken, en daarbij ook te bezien of en, zo ja, hoe aanpassing van wetgeving de Inspectie SZW een steviger instrumentarium kan geven, conform het gevraagde in de motie van de leden Van Weyenberg en Gijs van Dijk<sup>9</sup>. Naast de mogelijkheden van het toezien door de Inspectie SZW op het werving- en selectiebeleid van werkgevers, wordt ook gekeken naar cultuur- en gedragsinterventies en de merites en juridische mogelijkheden van vormen van anonieme controle.

Zoals reeds aangegeven in mijn brief aan de Tweede Kamer bij het Jaarplan 2018 van de Inspectie SZW<sup>10</sup>, is, ongeacht de vorm die verdere uitwerking van het regeerakkoord op het vlak van arbeidsdiscriminatie zal krijgen, continuering van de, aanvankelijk tijdelijke, gefinancierde versterking van het team Arbeidsdiscriminatie wenselijk. Nadere besluitvorming over de verschillende prioriteiten van de Inspectie SZW wordt in het derde kwartaal 2018 integraal afgewogen.

<sup>9</sup> Kamerstuk 34 775 XV, nr. 57, Begroting SZW.

<sup>10</sup> Kamerstuk 34 775 XV, nr. 12.

### *Sanctionering*

Naast de bovenvermelde bevoegdheid tot toezicht van de Inspectie SZW, bestaan er andere juridische mogelijkheden om arbeidsmarktdiscriminatie aan te pakken.

Op grond van de Algemene wet gelijke behandeling is zowel het geven van een opdracht tot verboden onderscheid als verboden onderscheid bij de arbeidsbemiddeling ontoelaatbaar. Dat betekent dat zowel opdrachtgevers die uitzendbureaus verzoeken om voor hen geen werknemers te selecteren met een migratieachtergrond als uitzendbureaus die bereid zijn aan die wensen tegemoet te komen, handelen in strijd met de wet. De beoordeling of er in een concreet geval sprake is geweest van verboden onderscheid, is aan de rechter of het College voor de Rechten van de Mens. De oordelen van het College zijn niet bindend, maar worden wel op zijn website gepubliceerd. Daarnaast hechten rechters in civiele procedures doorgaans grote waarde aan een uitspraak van het College.

Daarnaast is discriminatie strafbaar gesteld in het Wetboek van Strafrecht. In de artikelen 137g en 429quater gaat het om de feitelijke uitsluiting van bijvoorbeeld een baan of een club wegens ras, godsdienst, levensovertuiging, geslacht, hetero- of homoseksuele gerichtheid of een lichamelijke, psychische of verstandelijke handicap of chronische ziekte. Overtreding van het discriminatieartikel 137g wordt gestraft met een gevangenisstraf van ten hoogste zes maanden of een geldboete van de derde categorie. Overtreding van het discriminatieartikel 429quater wordt gestraft met een gevangenisstraf van ten hoogste twee maanden of een geldboete van de derde categorie. Het is aan het Openbaar Ministerie om in eerste instantie te bepalen of mogelijk sprake is van een strafbaar feit dat aan de rechter kan worden voorgelegd.

### *Openbaarmaking namen uitzendbureaus en geen zakendoen met discriminerende bedrijven*

Meerdere Kamerleden hebben gevraagd om het openbaar maken van de namen van de uitzendbureaus uit de Radar-uitzending. Hierbij tekent zich het dilemma af van enerzijds recht willen doen aan de ernst van de overtreding en anderzijds de noodzaak van een zorgvuldige vaststelling van de feiten voordat wordt overgegaan op openbaarmaking van gegevens. Het is begrijpelijk dat men wil weten bij welke uitzendbureaus er volgens Radar sprake was van discriminatie. Er kan echter niet zonder meer worden overgegaan tot het openbaar maken van de namen van deze bureaus. Er is hier nog geen sprake geweest van een beoordeling door de rechter. Het openbaar maken van namen van discriminerende bedrijven is aan een aantal voorwaarden verbonden. Het College voor de Rechten van de Mens maakt zijn oordelen zelfstandig openbaar op zijn website.

Wanneer er door de rechter een onherroepelijke strafrechtelijke veroordeling is uitgesproken, kunnen daar consequenties aan worden verbonden, zoals geen zakendoen met het betreffende bedrijf, waar de nader gewijzigde motie van het lid Jasper van Dijk (SP) om vraagt.<sup>11</sup> Sinds oktober 2015 is aangekondigd dat de rijksoverheid geen nieuwe overeenkomsten aangaat met bedrijven die zich schuldig hebben gemaakt aan discriminatie en worden lopende overeenkomsten met deze bedrijven,

---

<sup>11</sup> Kamerstuk 30 950, nr. 155. In overleggen met bijvoorbeeld de VNG of tijdens het ambtelijke periodieke overleg met de G4 over diverse discriminatie-onderwerpen zal de rijksoverheid (nadere) aandacht vragen voor deze maatregelen.

waaronder uitzendbureaus<sup>12</sup>, indien juridisch mogelijk, beëindigd. Daarvoor dient een bedrijf of de leiding daarvan onherroepelijk strafrechtelijk te zijn veroordeeld wegens discriminatie. Er zijn tot op heden geen bedrijven onherroepelijk strafrechtelijk veroordeeld wegens discriminatie. Wel heeft de gemeente Drachten, die deze werkwijze eveneens toepast, in 2016 de samenwerking beëindigd met een bedrijf in Drachten waarvan de eigenaar wegens arbeidsmarktdiscriminatie strafrechtelijk was veroordeeld.

Tijdens het AO Discriminatie d.d. 14 februari jl. (Kamerstuk 30 950, nr. 143) heeft de Minister van BZK uw Kamer toegezegd u een lijst te doen toekomen van de uitzendbureaus waar de rijksoverheid mee werkt. Deze lijst treft u in bijlage 2 aan<sup>13</sup>.

Het team Arbeidsdiscriminatie van de Inspectie SZW heeft in 2016 en 2017 (her)inspecties uitgevoerd naar arbeidsdiscriminatie op de werkvloer. Momenteel worden inspectiegegevens op grond van de Arbowet in het kader van de Wet aanpak schijnconstructies nog niet openbaar gemaakt. Indien hiertoe wordt besloten na afronding van de evaluatie van de Wet aanpak schijnconstructies (gepland voor het eind van dit jaar), en de nu gekozen wettelijke vormgeving ongewijzigd blijft, zal het daarbij gaan om publicatie van de resultaten van het uitgevoerde onderzoek met vermelding van gegevens op bedrijfsniveau (naam bedrijf, locatie, wel/geen overtreding en de opgelegde wettelijke maatregel ingeval van een overtreding). De praktijk van inspecties door het team Arbeidsdiscriminatie van de Inspectie SZW leert dat de meeste bedrijven naar aanleiding van een eis tot naleving de door de Inspectie SZW gevraagde verbeteringen doorvoeren.<sup>14</sup> In 2017 is door de Inspectie SZW in één geval een boete opgelegd.

#### *Aanpak arbeidsmarktdiscriminatie in den brede*

In de aanpak van arbeidsmarktdiscriminatie heeft het vorige kabinet in 2014 het Actieplan Arbeidsmarktdiscriminatie geïntroduceerd (Kamerstukken 29 544 en 25 883, nr. 523). In 2017 is hier het Actieplan Zwangerschapsdiscriminatie bij gekomen (Kamerstukken 29 544 en 30 950, nr. 775). Samen bevatten deze actieplannen meer dan 60 maatregelen om arbeidsmarktdiscriminatie tegen te gaan.

Ik wijs u graag op de voortgangsrapportage over het Nationaal Actieprogramma tegen Discriminatie, die de Minister van BZK u voor de zomer zal toesturen. In deze rapportage wordt u op de hoogte gesteld over de voortgang van de actieplannen Arbeidsmarktdiscriminatie en Zwangerschapsdiscriminatie.

Op 30 maart jl. heeft de Minister van Sociale Zaken en Werkgelegenheid u zijn brief over het Programma Verdere Integratie op de Arbeidsmarkt toegestuurd (Kamerstuk 29 544, nr. 821). Eén van de maatregelen uit het programma is een onderzoek gericht op het beter vormgeven van werving- en selectieprocessen, (o.a. op basis van gedragswetenschappelijke inzichten), zodanig dat onbewuste vooroordelen minder een rol spelen bij de selectiebeslissing. Deze aanpak van onbewuste vooroordelen, die ook al is verankerd in de hierboven genoemde actieplannen, blijft onverminderd van belang.

Een goed voorbeeld van het streven naar diversiteit en inclusiviteit is het Charter Diversiteit van de Stichting van de Arbeid. Inmiddels 125

<sup>12</sup> Model Raamovereenkomst ARVODI-2016 inzake inhuur flexibele arbeidskrachten op basis van een uitzendovereenkomst ten behoeve van de rijksoverheid, art. 16.

<sup>13</sup> Raadpleegbaar via [www.tweedekamer.nl](http://www.tweedekamer.nl).

<sup>14</sup> Inspecties uit 2016 en de herinspecties uit 2017.

bedrijven en organisaties zich aangesloten bij het Charter Diversiteit, waarbij bedrijven zich committeren aan een goede aanpak van diversiteit in hun personeelsbeleid.

Zoals afgesproken in het regeerakkoord, krijgt het Actieplan Arbeidsmarkt-discriminatie een vervolg, waarbij onder andere aandacht wordt gegeven aan het bestrijden van discriminatie in sollicitatieprocedures, bij zwangerschap en een stevige handhavende rol voor de Inspectie SZW. Zoals toegezegd in deze brief ben ik voornemens nader te verkennen wat de mogelijkheden zijn om de handhavende rol van de Inspectie SZW met betrekking tot toezicht op discriminatie bij werving en selectie te versterken. Hierbij zal ik ook bezien wat de mogelijkheden zijn om discriminatie op gecombineerde gronden tegen te gaan.<sup>15</sup> Uw Kamer wordt voor de zomer over het Actieplan geïnformeerd.

*Tot slot*

Het is aan elke persoon in onze maatschappij om op te komen tegen discriminatie. Wanneer we gezamenlijk de handen ineenslaan en acties, groot en klein, ondernemen om alle mensen gelijke kansen te geven, dan streven we samen een diverse en inclusieve samenleving na waar plek is en mogelijkheden zijn voor iedereen.

De Staatssecretaris van Sociale Zaken en Werkgelegenheid,  
T. van Ark

---

<sup>15</sup> In reactie op de aangehouden motie van de leden Özütok en Van den Hul (Kamerstuk 30 420, nr. 290) tijdens het plenaire debat Arbeidsparticipatie van jonge vrouwen van 19 april 2018; Handelingen II 2017/18, nr. 76, Debat over de arbeidsparticipatie van jonge vrouwen.