



Ministerie van Sociale Zaken en
Werkgelegenheid

Eerste Voortgangsrapportage Actieplan Arbeidsmarkdiscriminatie 2022-2025

Cluster A

Vergroten kennis onder werkgevers en werknemers over rechten, plichten en hoe daar invulling aan te geven

Acties	Korte toelichting en doel	Stand van zaken	Wanneer
Vergroten inzicht in rechten en plichten werkgevers en werknemers en tijdig communiceren over (nieuwe) verplichtingen die volgen uit wet- en regelgeving			
Communicatie over het wetsvoorstel Toezicht gelijke kansen bij werving en selectie en ontwikkeling van hulpmiddelen voor werkgevers bij naleving wet (zoals de zogenoemde zelfinspectietool)	Tijdig geïnformeerde werkgevers en intermediairs over de nieuwe wettelijke verplichtingen	Communicatie is in voorbereiding en kan starten na afronding van het parlementaire traject voor de wet en na vaststelling van de AMvB waarin een nadere uitwerking aan de verplichtingen uit de wet wordt gegeven.	Vanaf Q1 2024 (na aanvaarding wet)
Aanpak stagediscriminatie	Het tegengaan van stagediscriminatie	<p>Zowel in het mbo als in het hoger onderwijs wordt ingezet op een stevige aanpak. In het mbo zijn in het stagepact 2023-2027 afspraken gemaakt met een groep van jongerenorganisaties, mbo-instellingen, vakbonden, docenten, werkgeversorganisaties en andere overheden over het tegengaan van stagediscriminatie. In het hoger onderwijs hebben OCW en SZW samen met de hoger onderwijsinstellingen, studentenorganisaties en werkgevers het manifest tegen stagediscriminatie in het hoger onderwijs gepresenteerd met een onderliggend werkprogramma.</p> <p>Bij het tegengaan van stagediscriminatie spelen leerbedrijven en stageorganisaties ook een belangrijke rol. Veel van de maatregelen om te komen tot gelijke kansen bij werving en selectie zijn daarom ook van toepassing bij het tegengaan van stagediscriminatie. Denk daarbij bijvoorbeeld aan het wetsvoorstel toezicht gelijke kansen bij werving en selectie.</p>	Doorlopend
Aanpak binnen de Rijksoverheid	Het bevorderen van gelijke kansen bij werving en selectie binnen de Rijksoverheid.	<p>De Minister van BZK heeft de Tweede Kamer in februari 2023 geïnformeerd over aanvullende maatregelen voor de gehele Rijksdienst om te bevorderen dat iedereen een gelijke kans heeft bij een vacature. De aanvullende maatregelen zijn:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Het inrichten van een Proeftuin breed werven en objectief selecteren binnen de Rijksoverheid.; - Het aansporen van vacaturehouders om het aantal competenties en kenmerken in een vacaturetekst te beperken tot wat echt nodig is; - Een verplichting om sollicitatiecommissies voor de schalen¹⁴ en hoger divers samen te stellen in de breedste zin van het woord; - Het ontwikkelen van een Rijksbrede standaard voor o.a. gestructureerd interviewen op basis van objectieve criteria. 	Doorlopend

Ontwikkeling hulpmiddelen bij invulling van meldplicht voor discriminerende verzoeken door opdrachtgevers aan intermediairs	Intermediairs ondersteunen bij het voldoen aan de meldplicht	Loopt mee in het traject rond communicatie over het wetsvoorstel, wat in het najaar van 2023 en in het voorjaar van 2024 verder vorm zal krijgen, in aanloop naar inwerkingtreding van het wetsvoorstel.	Vanaf Q1 2024
Rol OR	Het vergroten van de bekendheid met en het informeren van ondernemingsraden over de bestaande mogelijkheden die de OR heeft bij het bevorderen van gelijke behandeling, diversiteit en inclusie en het tegengaan van discriminatie	In het periodieke nalevingsonderzoek WOR wordt voor het eerst gevraagd naar de betrokkenheid van de OR bij deze thema's. Oplevering van het eindrapport van het onderzoek is voorzien voor Q4 2023. De begeleidende kamerbrief besteedt aandacht aan dit thema. MSZW opent de Maand van de Medezeggenschap (2 nov. 2023) en gaat hierbij in op het belang van de rol van de OR bij het bevorderen van gelijke behandeling, diversiteit en inclusie en het tegengaan van discriminatie. De Commissie Bevordering Medezeggenschap van de SER heeft de betrokkenheid van de OR bij maatschappelijke thema's in de speerpunten voor de ontwikkeling van medezeggenschap voor 2023. Op de website van de SER geeft de SER/CBM voorlichting over de betrokkenheid van de OR bij diversiteit en inclusie (onder: Medezeggenschap/Belangrijke thema's).	Q4 2023
Zwangerschapsdiscriminatie	Zwangerschapsdiscriminatie tegengaan en meer maatschappelijke bewustwording ten aanzien van zwangerschapsdiscriminatie creëren	Ter bestrijding van zwangerschapsdiscriminatie is er de afgelopen periode ingezet op het intensiveren van een duurzame vorm van voorlichting en communicatie over de rechten en plichten bij zwangerschap en werk. Dit gebeurt onder meer via een meerjarige opdracht die uitgezet is door het ministerie van OCW en SZW bij WOMEN Inc. Deze opdracht is gericht op het vergroten van bewustwording onder werkgevers en werknemers over het thema zwangerschapsdiscriminatie. Daarnaast is deelgenomen aan de Negenmaandenbeurs om informatie uit te wisselen vanuit de Rijksoverheid over en zijn daar gesprekken gevoerd met zwangere vrouwen waarbij er sentimenten en input bij de doelgroep zijn opgehaald. Er lopen verschillende samenwerkingen met verschillende kanalen zoals GGD Groeigids, 24baby en zwangerenportaal, om zo (Zwangere) werknemers op de juiste momenten te bereiken. Verder wordt de komende tijd ingezet op het bereiken van werkgevers met betrekking tot risico's, rechten en plichten van zwangere werknemers.	Doorlopend
Ondersteuning van werknemers door meer informatie en handelingsperspectief omtrent herkennen en bespreekbaar maken van discriminatie	Werknemers equiperen zodat zij zich kunnen uitspreken over discriminatie en de ruimte voelen om zich uit te spreken. Zij dienen te weten waar zij terecht kunnen voor vragen of klachten	Om zwangerschapsdiscriminatie tegen te gaan en kennis over dit onderwerp te vergroten wordt op diverse plekken informatie verstrekt zo dicht mogelijk bij de doelgroep, om hen op het juiste moment hierover te informeren. SZW neemt deel aan initiatieven als de negenmaandenbeurs om met de doelgroep rechtstreeks in contact te komen. Verder is dit een doorlopend punt van aandacht, ook	2024

		<p>in aanloop naar de inwerkingtreding van de wet <i>toezicht gelijke kansen bij werving en selectie</i>. Bij inwerkingtreding van de richtlijn loontransparantie zal dit eveneens een punt van aandacht zijn.</p> <p>Het ministerie van BZK werkt aan het verbeteren van de positie van Antidiscriminatievoorzieningen (ADV). Bij deze instanties kunnen mensen die zich gediscrimineerd voelen melding doen van discriminatie en zij kunnen daar terecht voor advies en bijstand. Dit is een belangrijk element in de aanpak van discriminatie. Op dit moment voldoen niet alle ADV's aan de daaraan gestelde vereisten. In opdracht van het ministerie van BZK heeft onderzoeksbureau Berenschot in kaart gebracht welke scenario's er zijn om de ADV's op deze onderdelen te versterken. Het onderzoek is op 31 maart 2023 aan uw Kamer gezonden.¹ De uitkomsten van het rapport van Berenschot zullen worden gebruikt als startpunt voor het verdere traject om tot een situatie te komen waarin de ADV's als centrale organisatie kunnen fungeren in de lokale en regionale aanpak van discriminatie. In dat traject zullen alle relevante partijen worden betrokken. Het toewerken naar deze stip op de horizon zal een meerjarenplan zijn. In de tussentijd is het van belang om de ADV's zo veel mogelijk te versterken. Daarom zal de minister van BZK nu al starten met de uitbreiding van de taken van de ADV's met een preventietaak. In september zal de minister van BZK uw Kamer nader informeren over de versterking van de ADV's.</p>	
--	--	--	--

Cluster B

Motiveren en ondersteunen van werkgevers bij het nemen van effectieve actie voor gelijkwaardige kansen en ter bevordering van diversiteit en inclusie

Acties	Korte toelichting en doel	Stand van zaken	Wanneer
Convenant gericht op grote maatschappelijke betrokkenheid/ambitie te creëren	Een convenant voor het bevorderen van gelijkwaardige kansen op de arbeidsmarkt waarbij afspraken gemaakt worden met brancheorganisaties, sectoren, individuele organisaties, maatschappelijke partijen en belangengroepen.	Er lopen gesprekken met mkb'ers om input op te halen voor het convenant. In navolging hiervan zullen de komende tijd ook participatiesessies met mkb-werkgevers plaatsvinden voor een maatwerkenaanpak van het convenant. Daarbij zal zoveel mogelijk de samenhang gezocht worden met het Charter Diversiteit van DiB, brancheorganisaties, sectoren en met name het mkb. Als onderdeel van het convenant wordt ingezet op ondersteuning van mkb-werkgevers. Hiertoe wordt bestaande informatie en hulpmiddelen beter vindbaar gemaakt en ook hulpmiddelen (door)ontwikkeld. Dit heeft als doel om mkb-werkgevers zoveel mogelijk aan hun behoeften tegemoet te komen. Het streven is om eind 2023 of begin 2024 een startbijeenkomst van het convenant te organiseren.	Doorlopend
Campagne	Gerichte campagnes om bewustwording te creëren en met als doel	Dit zal in 2024 plaatsvinden en onderdeel uitmaken van het communicatietraject rond het wetsvoorstel <i>toezicht gelijke kansen bij werving en selectie</i> . Afhankelijk van de	2024

¹ Kamerstukken II, 2022/2023, 30 950, nr. 335.

	om (1) het belang van het bieden van gelijkwaardige kansen te benadrukken, (2) te informeren over de naderende wet toezicht gelijke kansen bij werving en selectie en (3) werkgevers handelingsperspectief te bieden.	behandeling van de EK en de inwerkingtreding van de wet zal dit het half jaar voorafgaand aan de inwerkingtreding uitgevoerd worden.	
Diversiteit in Bedrijf	Een samenwerking met DiB om te voldoen aan de vraag van werkgevers naar hulp en advies en de wettelijke eisen die binnenkort worden gesteld aan de werving en selectie middels een helpdesk.	Diversiteit in Bedrijf biedt diverse hulpmiddelen aan die invulling geven aan de vraag van werkgevers naar hulp en advies en de wijzigingen van wettelijke eisen. Werkgevers die ondertekenaar zijn van het Charter Diversiteit van het DiB konden al contact opnemen met een helpdesk. Afgelopen jaar is dit uitgebreid voor werkgevers die dit Charter (nog) niet ondertekend hebben. Ook zij kunnen nu voor vragen of advies contact opnemen met de helpdesk van het DiB. Daarnaast hebben wederom meer werkgevers het Charter Diversiteit ondertekend. Momenteel zijn er 375 ondertekenaars ten opzichte van 343 in 2021.	Doorlopend
Rolmodellen en voorbeelden ('communities of practice')	Het ontwikkelen van een netwerk van bedrijven die actief werken aan gelijkwaardige kansen op de arbeidsmarkt en laten zien dat het werkt.	Onder de partijen in de Werkagenda VIA groeit het netwerk van bedrijven dat actief werkt aan gelijkwaardige kansen op de arbeidsmarkt. We ondersteunen in samenwerking met AWWN/de Normaalste Zaak, communities of practice en zogenoemde doe-netwerken, waarin bedrijven werken aan de invoering van concrete interventies voor gelijke kansen. De eerste 'terugkom-bijeenkomsten' vinden inmiddels plaats. Enkele van de lerende netwerken van AWWN richten zich specifiek op het midden- en kleinbedrijf. Met name in het MKB zien we kansen voor het verbreden voorbij een eerste 'voorhoede'. Daartoe loopt in 2023-2024 een initiatief om, samen met de ondertekenaars van de Werkagenda VIA, goede voorbeelden zichtbaarder te maken en het bereik onder MKB te verbreden.	Doorlopend
Bestaande netwerken van werkgevers inzetten	Om werkgevers te bereiken die niet actief zijn met diversiteit of gelijkwaardige kansen werken we samen met VNO-NCW en AWWN en branche- en sectororganisaties.	Samen met VNO-NCW en Diversiteit en bedrijf wordt gewerkt aan het openstellen van sectorale en regionale werkgeversnetwerken voor het bereiken en activeren van werkgevers die nog niet actief zijn met gelijke kansen. Samen met VNO-NCW zijn enkele branches en sectoren in kaart gebracht waar de grootste kansen lijken te liggen voor versnelling. Met het oog op het belonen en zichtbaar maken van goede voorbeelden, is een eerste sectorale diversiteitsprijs voorzien in het tweede kwartaal van 2024.	Doorlopend
Inzetten op vergroten professionele vaardigheden van HR-medewerkers.	Modules en gastlessen voor zowel reguliere HR-opleidingen als interne opleidingen, HR-trainingen en bijscholingen die de professionele vaardigheden van (toekomstige) HR-medewerkers rondom arbeidsmarktdiscriminatie vergroten.	De werkagenda VIA streeft ernaar om de arbeidsmarktpositie van mensen met een migratieachtergrond te verbeteren. Het verspreiden van effectieve methodieken zoals o.a. objectief werven en selecteren is een integraal aspect van onze aanpak. In opdracht van VIA heeft het Kennisplatform Inclusief Samenleven (KIS) in 2022 een toolbox ontwikkeld voor en met HBO HRM-docenten. Deze toolbox is om evidence-based kennis met betrekking tot antidiscriminatie en de effectieve aanpak hiervan in het HBO HRM curriculum in te bedden. Op november 2022 is deze toolbox gelanceerd tijdens een online-webinar met de Nationaal Coördinator	Doorlopend

		<p>Discriminatie en Racisme. In 2023 willen we deze toolbox onder de aandacht houden en meer bekend maken bij recruitmentopleidingen. De toolbox wordt up-to-date gehouden en aangepast op basis van feedback van docenten en andere experts.</p> <p>Tevens ondersteunt VIA de professionalisering van D&I professionals. In 2023 organiseert het Platform Diversiteit en Inclusie in samenwerking met VIA het programma "Leergang Objectief Werven & Selecteren". Dit programma richt zich op de verdere deskundigheidsbevordering van D&I experts in de methodiek van het objectief werven en selecteren en de implementatie hiervan. Het ultieme doel is dat steeds meer werkgevers deze methode implementeren om arbeidsmarktdiscriminatie structureel aan te pakken.</p>	
Gelijke beloning	Het project 'Gelijke beloning: meten, weten en doen' dat vanuit WOMEN Inc. geleid wordt, is erop gericht om gelijke beloning binnen organisaties te bevorderen.	Dit project is in 2023 afgerond. WOMEN Inc. heeft via een subsidie vanuit SZW diverse activiteiten ondernomen. Zo heeft zij communicatie gericht op werknemers en werkgevers verspreid om de bewustwording over gelijke beloning te bevorderen. Ook heeft WOMEN INC. eind 2022 de Gelijke Beloonwijzer gelanceerd, een praktisch hulpmiddel voor werkgevers om loonverschillen in hun organisatie in kaart te brengen en aan te pakken.	Afgerond
Menukaart (overzicht van effectieve en toepasbare instrumenten)	Een overzicht van effectieve en toepasbare instrumenten voor werkgevers om arbeidsmarktdiscriminatie tegen te gaan.	Het streven is om dit najaar de opdracht uit te zetten om een 'menukaart' op te stellen. Deze is bedoeld om de meest effectieve instrumenten in het tegengaan van discriminatie bij werving en selectie op een overzichtelijke wijze weer te geven als handreiking voor de werkgevers.	Q4 2024
E-learning	Een digitale handreiking door Movisie en DiB voor werkgevers met specifieke aandacht voor werkgevers in het mkb voor het bevorderen van gelijkwaardige kansen bij werving en selectie van werknemers, inclusief stagiairs.	De e-learning is kenbaar gemaakt en verspreid via diverse websites, waaronder 010 inclusief en 020 inclusief. Ook zijn artikelen geplaatst op de websites van o.a. de Nederlandse Bond van Bemiddelings- en Uitzendondernemingen (NBBU) en NLwerktaanwerk. Dit laatste is een initiatief van Stichting Nederland Onderneemt Maatschappelijk! en haar founders Verbond van Nederlandse Ondernemingen en het Nederlands Christelijk Werkgeversverbond (VNO-NCW) en MKB-Nederland, in samenwerking met het ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid (SZW). Ook workshops over divers werven en selecteren en stagediscriminatie hebben aandacht besteed aan de e-learning.	Afgerond
Koerskaart	Een fysieke en digitale roadmap die is ontwikkeld om binnen organisaties het gesprek over gelijkwaardige kansen en diversiteit en inclusie te voeren	Dit instrument is bedoeld om het gesprek over arbeidsmarktdiscriminatie en gelijkwaardige kansen, binnen de organisaties te faciliteren. De Koerskaart is een co-creatie van diverse experts op deze thema's en opgesteld in samenwerking met de sociale partners. Deze is in Q1 van 2023 officieel gelanceerd. ²	Afgerond
Online RI&E Tool	Werkgevers ondersteuning bieden bij het in kaart brengen van arbeidsrisico's, waaronder psychosociale	De bestaande online RI&E tool, die werkgevers ondersteunt bij het in kaart brengen van deze arbeidsrisico's, is uitgebreid met een specifieke module voor psychosociale arbeidsbelasting, waaronder discriminatie.	Afgerond

² [Koerskaart Gelijke kansen op het werk | Publicatie | Rijksoverheid.nl](#)

	arbeidsrisico's zoals arbeidsdiscriminatie.		
Werkagenda Verdere Integratie op de Arbeidsmarkt (VIA)	Een werkagenda, opgesteld door 21 partijen uit de Taskforce Werk & Integratie, die als doel heeft om te zorgen dat zoveel mogelijk werkgevers, onderwijsinstellingen, gemeenten en UWV aan het werk gaan met effectieve interventies voor gelijkwaardige kansen op de arbeidsmarkt van mensen met een migratieachtergrond.	De Werkagenda is momenteel in uitvoering. Over de voortgang rvan VIA zal ik de Tweede Kamer separaat informeren. ³	Doorlopend

Cluster C

Betere en doeltreffender (naleving van) wetgeving, toezicht en handhaving als sluitstuk

Acties	Korte toelichting en doel	Stand van zaken	Wanneer
Wetsvoorstel Toezicht gelijke kansen bij werving en selectie	Een wetsvoorstel om de mogelijkheden tot toezicht en handhaving op het gebied van arbeidsmarktdiscriminatie te versterken.	De Tweede kamer heeft het Wetsvoorstel toezicht gelijke kansen bij werving en selectie op 14 maart 2023 aanvaard. Het wetsvoorstel ligt voor ter behandeling in de Eerste Kamer.	Q4 2023 behandeling EK
Aanpak arbeidsparticipatie van mensen met een arbeidsbeperking	Het vergroten van de kansen op arbeidsparticipatie voor mensen met een arbeidsbeperking.	De laatste maatregelen uit de Wet Breed Offensief (Stb. 2022, 499) zijn op 1 juli 2023 in werking getreden. Het Breed Offensief omvat een breed pakket maatregelen dat erop is gericht om de arbeidsparticipatie van mensen met een beperking te vergroten. De wet maakt deel uit van dat pakket. Zo is onder meer het instrument loonkostensubsidie in het kader van de Participatiewet verbeterd en zijn er meer waarborgen gecreëerd voor ondersteuning op maat. Verder heeft de minister voor Armoedebeleid, Participatie en Pensioenen op 6 juli 2023 een brief naar de Kamers gestuurd over de toekomst van de sociaal ontwikkelbedrijven en beschut werk. Op 7 juni 2023 heeft de minister voor Armoedebeleid, Participatie en Pensioenen de Tweede Kamer geïnformeerd over een aantal concrete maatregelen om de banenafpraak en de bijbehorende ondersteuning te verbeteren. Het gaat onder meer om een beperkte verbreding van de doelgroep banenafpraak en het verder verkennen van het beschikbaar stellen van loonkostensubsidie in de WIA. Ook komt op termijn het onderscheid tussen markt en overheid te vervallen waardoor meer banen gerealiseerd kunnen worden via samenwerking. Daarnaast zijn in de brief van 7 juli 2022 extra inspanningen aangekondigd om meer banen te	Doorlopend

³ Kamerstukken II, 2022/2023, 29 544, nr. 1158.

		<p>realiseren bij overheidswerkgevers. Bovengenoemde maatregelen worden momenteel verder uitgewerkt.</p> <p>Daarnaast beoogt het demissionair Kabinet met een uitgebreid maatregelenpakket beschut werk op korte termijn verder te stimuleren. Zo wordt met gemeenten gewerkt aan een meer divers aanbod van beschutte werkplekken, wordt met gemeenten en UWV ingezet op een versimpeling van het proces rondom beschut werk en wordt gewerkt aan een andere verdeling van de plaatsen en financiële middelen beschut werk per 2025. Verder is met gemeenten afgesproken dat zij een extra inspanning leveren om de achterstanden die er zijn op de doelstelling van beschut werk in te lopen. Tot slot worden per 2024 extra middelen beschikbaar gesteld voor de financiering van beschut werk. In de structurele situatie betreft dit € 64,7 miljoen aan extra middelen.</p>	
Loontransparantiemaatregelen	Betere controle op loonverschillen tussen vrouw en man om bij te dragen aan een meer gelijkwaardige positie op de arbeidsmarkt voor vrouw en man.	De richtlijn loontransparantie is in Europa aangenomen. Lidstaten implementeren de richtlijn nu in nationale wetgeving. Dit wordt gedaan in samenwerking met diverse stakeholders, zoals sociale partners. Streven is het wetsvoorstel in de 2 ^e helft van 2024 aan de TK te kunnen aanbieden voor behandeling.	Richtlijn aangenomen in 2023. Implementatie in Nederlandse wetgeving in 2024 en 2025
Nationaal Actieprogramma Aanpak seksueel grensoverschrijdend gedrag en Regeringscommissaris seksueel grensoverschrijdend gedrag en seksueel geweld	Maatregelen die seksueel grensoverschrijdend gedrag en seksueel geweld tegengaan/	Seksueel grensoverschrijdend gedrag en seksueel geweld zijn een groot maatschappelijk probleem. Het kabinet heeft gezien de ernst en urgentie van de problematiek per april 2022 Mariëtte Hamer aangesteld als onafhankelijk regeringscommissaris om het maatschappelijk gesprek aan te jagen en het kabinet gevraagd en ongevraagd te adviseren. Op 13 januari 2023 heeft het kabinet het Nationaal Actieprogramma Aanpak seksueel grensoverschrijdend gedrag en seksueel geweld gepubliceerd ⁴ , en op 24 mei heeft het commissiedebat over het programma plaatsgevonden. Momenteel werkt het kabinet, samen met tal van organisaties en betrokkenen, hard aan de uitvoering van het actieprogramma. Na de zomer ontvangt uw Kamer een procesbrief waarin wordt toegelicht welke brieven en acties uw Kamer in de komende periode kan verwachten. Q1 2024 versturen wij de eerste voortgangsrapportage aan uw Kamer.	Doorlopend
Transitieverlof	Een verlofregeling voor personen die in transitie gaan, om de arbeidsmarktpositie van transgender personen te verbeteren.	Medio 2022 is de verkenning naar een regeling voor transitieverlof gestart. Gesprekken zijn gevoerd met de doelgroep, Transgender Netwerk Nederland (TNN), organisaties met een transitieverlofregeling, medische centra die de behandelingen uitvoeren en (mogelijke) uitvoeringsorganisatie UWV. Er is inmiddels een goed beeld ontstaan van de te maken keuzes. Zoals aangegeven in de antwoorden op de Kamervragen van het lid Westerveld over de voortgang van de doelen wat betreft het emancipatiedossier, zijn er tot op heden geen middelen beschikbaar voor financiering van het transitieverlof ⁵ .	2024 / nieuw kabinet.

⁴ Kamerstukken II, 2022/2023, 34 843, nr. 67.

⁵ Tweede Kamer, Aangangsels Handelingen, vergaderjaar 2022-2023, nr. 2938.

<p>Toevoeging Meldplicht voor discriminerende verzoeken door opdrachtgevers aan intermediairs aan het Wetsvoorstel toezicht gelijke kansen bij werving en selectie</p>	<p>De meldplicht verplicht intermediairs melding te doen bij de Nederlandse Arbeidsinspectie van discriminerende verzoeken die zij van een opdrachtgever ontvangen.</p>	<p>De meldplicht voor intermediairs die discriminatoire verzoeken ontvangen door opdrachtgevers is bij nota van wijziging toegevoegd aan het Wetsvoorstel toezicht gelijke kansen bij werving en selectie. De Tweede Kamer heet dit wetsvoorstel inmiddels aanvaard. In de AMvB, die bij uw Kamer zal worden voorgehangen, is nader uitwerking gegeven aan de procedure die intermediairs in het kader van de meldplicht dienen te volgen.</p>	<p>Afgerond</p>
<p>Mystery guest onderzoek / praktijkonderzoeken</p>	<p>Metten of door werkgevers en intermediairs verplichtingen uit wetgeving worden nageleefd en of en waar arbeidsmarktdiscriminatie voorkomt. Periodiek signalen ophalen over arbeidsmarktdiscriminatie.</p>	<p>Het voornemen is om een periodiek te herhalen mystery guest onderzoek/praktijkonderzoek uit te voeren, onder zowel werkgevers als onder intermediairs. Doel is daarmee meer inzicht op te halen in waar en hoe arbeidsmarktdiscriminatie mogelijk voorkomt (op basis van welke gronden, sectoren, regio's, etc.). SZW werkt hierbij samen met het ministerie van OCW, om ook stagediscriminatie hierin mee te kunnen nemen. De voorbereidingen voor de aanbesteding zijn gestart, het onderzoek staat gepland voor uitvoering in 2024. In 2026 zal een herhalingsonderzoek plaatsvinden.</p> <p>Hiermee wordt ook uitwerking gegeven aan motie Van Baarle/Den Haan om mystery guest onderzoek een vast onderdeel te maken van het antidiscriminatiebeleid voor de arbeidsmarkt (Motie 36 200 XV, nr. 67).</p>	<p>Aanbesteding 2023, uitvoering 2024 en 2026</p>
<p>Leeftijd – seniorenkansensie</p>	<p>Een seniorenkansensie die bijdraagt aan het nog meer benutten van de kwaliteiten van senioren op de arbeidsmarkt.</p>	<p>SZW beschouwt (langdurig) werkloze ouderen als een groep die speciale aandacht vereist. In november 2023 heeft de minister van SZW een brief aan de kamer gestuurd over de Seniorenkansensie (SKV). De onderstaande 3 thema's worden ingezet om de arbeidsmarktpositie van senioren te verbeteren:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Beeldvorming; maatregelen die inzetten op het veranderen van de beeldvorming rond senioren en voorlichtende publiekscommunicatie over mogelijkheden van senioren. 2. Intensieve begeleiding en matching; maatregelen die vraag naar en aanbod van arbeid van senioren beter bij elkaar brengen. 3. Scholing, duurzame inzetbaarheid en Leven Lang Ontwikkelen (LLO); maatregelen gericht op het wendbaarder maken en het (verder) ontwikkelen van vaardigheden van senioren. 	<p>De Kamer ontvangt eind dit jaar een voortgangsbrief.</p>
<p>Loontransparantiewetgeving</p>	<p>Meer recht op informatie voor medewerkers over loon(verschillen), wat mogelijk bijdraagt aan meer zicht op de vraag of sprake is van gelijke beloning.</p>	<p>Dit is onderdeel van de richtlijn loontransparantie en zal in de implementatie van deze richtlijn in Nederlandse wetgeving worden meegenomen.</p>	<p>2024 en 2025</p>
<p>Effectiever optreden tegen organisaties die zich schuldig maken aan arbeidsmarktdiscriminatie</p>	<p>Doel is handhaving en naleving van wetgeving rondom arbeidsmarktdiscriminatie zoveel mogelijk bevorderen. O.a. het mogelijk inzetten</p>	<p>In het actieplan is opgenomen dat de ministeries van BZK, JenV en SZW een kennistafel organiseren om een nadere inventarisatie te maken van de mogelijkheden rond openbaarmaking van opgelegde boetes. Aanvullend daarop zal ik het onderzoeksbureau dat deze kennistafel faciliteert vragen literatuuronderzoek te doen naar de inzet van naming and shaming als</p>	<p>Doorlopend</p>

	<p>van naming and shaming als handhavend instrumentarium en de inzet van mystery guests als handhavend instrumentarium.</p>	<p>handhavend instrumentarium, waarna ook hierover een kennistafel wordt georganiseerd. Streven is om het onderzoek en deze kennistafel in Q1 2024 af te ronden. Hiermee werk ik verder aan de uitvoering van motie Van Baarle. Deze motie verzoekt om naming and shaming van onherroepelijk veroordeelde bedrijven op een zichtbaardere wijze toe te passen.</p> <p>Hiermee wordt ook uitwerking gegeven aan motie Van Baarle met het verzoek om naming and shaming te vergroten bij bedrijven die zijn veroordeeld voor discriminatie. (Motie 29544, nr. 1068).</p> <p>In de motie Van Baarle (29 544, nr. 1103) wordt gevraagd hoe bepalingen die het mogelijk maken voor opdrachtgevers om overeenkomsten te ontbinden wanneer opdrachtnemers zich schuldig hebben gemaakt aan discriminatie, verplicht opgenomen kunnen worden in de modelovereenkomsten. D&I is inmiddels als thema opgenomen onder MVOI. Dit thema wordt al regelmatig uitgevraagd in aanbestedingen: <u>Diversiteit en inclusie / PIANOo-Expertisecentrum Aanbesteden</u>. Zo kunnen bedrijven die een actief, inclusief en diversiteit-bevorderend personeelsbeleid en zich daarover verantwoorden, dan wel bereid zijn om dit te gaan doen, zich onderscheiden van andere bedrijven omdat dit meeweegt in de beoordeling van offertes. Op welke wijze het opnemen van deze bepaling in alle modelovereenkomsten verplicht kan worden, mede met het oog op de Aanbestedingswet, is nog niet uitgekristalliseerd.</p>	
<p>Gendergelijkheid op de arbeidsmarkt</p>	<p>Het realiseren van een gelijkwaardige positie voor vrouwen en mannen op de arbeidsmarkt. Daaronder valt het terugdringen van de loonkloof, het verhogen van de arbeidsparticipatie van vrouwen en het in gesprek gaan over sociale normen.</p>	<p>In september 2023 start er een groot burgerparticipatietraject over gendergelijkheid op de arbeidsmarkt. Het doel van de dialoog is om alle facetten van de huidige genderongelijkheid op de arbeidsmarkt te bespreken en de noodzakelijke cultuuromslag te bevorderen. Er zal gedurende anderhalf jaar in drie verschillende fases worden opgehaald worden hoe de Nederlandse samenleving kijkt naar dit thema. Eerst wordt breed opgehaald in hoeverre het thema bij burgers leeft. Vervolgens worden deelthema's geïdentificeerd en wordt de probleemanalyse in overleg met burgers en werkgevers aangescherpt. Hierna worden de belangrijkste oplossingsrichtingen en de rol van burgers, werkgevers en overheid geïdentificeerd. Vervolgens wordt er ook gesproken over oplossingsmogelijkheden die leiden tot een gelijkwaardige positie voor vrouwen en mannen op de arbeidsmarkt.</p>	<p>Q3 2023 t/m Q2 2025</p>

Cluster D

Continu vergroten kennis en expertise (o.a. in trends)

Acties	Korte toelichting en doel	Stand van zaken	Wanneer
Meten/monitoren van discriminatie en impact van (nieuwe) ontwikkelingen bijhouden	Inzichtelijk maken hoe de verschillen in kansen op de arbeidsmarkt en de arbeidsmarktpositie van personen met een niet-westerse migratieachtergrond zich ontwikkelen door de Monitor van Gelijke Kansen en Evenredige Posities op de Arbeidsmarkt.	<p>De ‘monitor van gelijkwaardige kansen en evenredige posities op de arbeidsmarkt, ongeacht migratieachtergrond’ loopt. In april 2023 is de tweede meting met de Tweede Kamer gedeeld, samen met een interactieve database, uitgevoerd door onderzoeksbureau Significant</p> <p>Ook zijn er vragen over arbeidsmarktdiscriminatie opgenomen in het tweejaarlijkse WEA-onderzoek, dat zich richt op werkgevers. De resultaten zullen als een gedeeltelijke nulmeting worden beschouwd, waarna de vragen in de edities erop worden herhaald. Het onderzoek zal dit najaar starten en naar verwachting in het najaar van 2024 worden voltooid.</p>	Afgerond
Digitalisering en algoritmes	Het opdoen en op peil houden van kennis rondom digitaliseren, geautomatiseerde systemen en algoritmes bij werving en selectie	<p>In het kader van het programma ‘Startup in Residence’ is een project uitgevoerd gericht op de inzet van geautomatiseerde systemen bij werving en selectie. Hierbij werd gekeken naar oplossingen die werkgevers helpen bij het controleren van hun recruitment technologieën op eventuele discriminatie. Dit leverde interessante inzichten op. De Nederlandse markt bevindt zich niet in een gevorderd algoritmisch stadium; er zijn maar een beperkt aantal bedrijven die gebruik maken van algoritmen om menselijke besluitvorming (gedeeltelijk) te automatiseren.</p> <p>Het feit dat de Nederlandse markt nog vooral op basis van menselijke besluitvorming opereert en algoritmes met name als support tools (zoals assessments) worden gebruikt, biedt enorme kansen om automatisering eerlijk vorm te geven.</p> <p>Voor volgend jaar wordt ingezet op het verder vergroten van kennis rond dit thema en het volgen van ontwikkelingen op dit terrein.</p>	<p>Startup in Residence afgerond Q1 2023.</p> <p>2024</p>
Inzicht in gelijke beloning	Het door het CBS laten uitvoeren van de tweejaarlijkse monitor loonverschillen tussen vrouwen en mannen	<p>Het CBS voert een keer per 2 jaar de monitor loonverschillen tussen mannen en vrouwen uit. In 2022 is het meest recente onderzoek verschenen, met cijfers over 2020. Uit deze cijfers kwam naar voren dat het ongecorrigeerde loonverschil in het bedrijfsleven 19 procent was en bij de overheid 6 procent. Het gecorrigeerde beloningsverschil bij het bedrijfsleven lag op 6 procent en bij de overheid op 3 procent.</p> <p>Daarnaast heeft het CBS de methode voor de eerstvolgende monitor loonverschillen vernieuwd en een methode ontwikkeld om over een meer recent jaar uitspraken te kunnen doen. De eerstvolgende monitor loonverschillen zal daarom in 2023 verschijnen, met daarin cijfers over 2022. Deze gaat ook in op de vernieuwde methode. Vervolgens wordt de monitor weer 2-jaarlijks uitgevoerd.</p>	Doorlopend
Kennisdeling en uitwisseling	Meer gestructureerde	Er lopen op regelmatige basis gesprekken met bijvoorbeeld	Doorlopend

bevorderen	kennisdeling tussen en met diverse stakeholders, zoals de G4, lokaal beleid en vele partijen die signalen en inzichten over discriminatie op de arbeidsmarkt kunnen delen (CRM, DiB, adv's, onderzoeksbureaus en belangenorganisaties)	<p>het College voor de Rechten van de Mens, Diversiteit in Bedrijf, de G4 en andere ministeries. Ook worden kennissessies georganiseerd, zoals een stakeholderbijeenkomst op het terrein van gelijke beloning.</p> <p>Doel hiervan is kennisdeling en informeren/uitwisselen over relevante onderwerpen, zoals de aanpak van gendergelijkheid en het ondersteunen van werkgevers. Verder is op regelmatige basis contact met de sociale partners, bijvoorbeeld via de Stichting van de Arbeid.</p> <p>In 2024 zal dit worden voortgezet en wordt nader bekeken hoe input vanuit adv's meer kan worden meegenomen.</p>	
------------	--	---	--

Toezeggingen

Tijdens het debat over het wetsvoorstel toezicht gelijke kansen bij werving en selectie zijn diverse toezeggingen gedaan en is er gevraagd om een overzicht van de toezeggingen. Dit overzicht, inclusief de stand van zaken, treft u hieronder aan.

TZ202303-047: De minister heeft toegezegd bij het wetsvoorstel verplichte certificering voor het ter beschikking stellen van arbeidskrachten terug te komen op het voldoen van boetes uit de waarborgsom van een uitzendbureau.

Stand van zaken: Wordt meegenomen in het wetsvoorstel verplichte certificering.

TZ202303-046: De minister heeft toegezegd in de voortgangsbrief over arbeidsmarktdiscriminatie concreet in te gaan op de doelen van het arbeidsmarktdiscriminatiebeleid en wat er nodig is om deze doelen te bereiken.

Stand van zaken: doelen van het arbeidsmarktdiscriminatiebeleid worden voor zover mogelijk opgenomen in de voortgangsrapportage.

TZ202303-045: De minister heeft toegezegd na de zomer terug te komen op het gebruik van mystery guests door Nederlandse Arbeidsinspectie in het handhavingproces.

Stand van zaken: De inzet van mystery guests voor monitoring komt terug in een onderzoek dat wordt uitgezet door het ministerie van SZW en OCW. De verwachting is dat dit onderzoek in 2024 (en vervolgens na 2 jaar nogmaals) zal worden uitgevoerd.

TZ202303-044: De minister heeft toegezegd de wet na twee jaar te evalueren en daarin onder andere de handhavingcapaciteit van de Nederlandse Arbeidsinspectie mee te nemen.

Stand van zaken: Dit wordt meegenomen na inwerkingtreding van de wet.

TZ202303-043: De minister heeft toegezegd de AMvB, waarin onder andere het opstellen van de werkwijze die gericht is op voorkoming van arbeidsmarktdiscriminatie door de werkgever wordt geregeld, in de komende maanden aan de Kamer te sturen.

Stand van zaken: De AMvB is na het debat verder opgesteld en uitgezet voor diverse toetsen en voor internetconsultatie. De AMvB is vrijwel afgerond en zal naar verwachting in oktober aan de TK kan worden toegezonden voor de voorhangprocedure.

TZ202303-042: De minister heeft toegezegd de AMvB waarin het opstellen van de werkwijze die gericht is op voorkoming van arbeidsmarktdiscriminatie door de werkgever wordt geregeld, voor te hangen aan de Tweede Kamer.

Stand van zaken: zie toezegging TZ202303-043