

**Voortgangsrapportage
Actieplan arbeidsmarkdiscriminatie**

# Pijler 1: toezicht en handhaving

Het toezicht op het voorkomen en tegengaan van arbeidsdiscriminatie wordt uitgebreid zodat de Inspectie SZW op kan treden tegen discriminatie in het werving en selectieproces.

1a Bevoegdheden Inspectie SZW bij aanpak arbeidsmarktdiscriminatie

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| Maatregel  | Beoogd Effect | Stand van zaken  | Wanneer |
| Wijziging van de Arbeidsomstandighedenwet (Arbowet) om bevoegdheid Inspectie SZW te creëren. | Werkgevers hebben een werving en selectiebeleid met daarin voldoende waarborgen om de ongelijke behandeling van sollicitanten te voorkomen en tegen te gaan. | De benodigde wetswijziging (Arbowet) is in ontwikkeling. Na de zomer wordt het voorstel ter advies voorgelegd aan de Raad van State.  | Voorleggen voor advies Raad van State na de zomer 2019 |
| Toezicht op derden met bemiddelende rol op de arbeidsmarkt betrekken bij wetswijziging. | Bemiddelende partijen op de arbeidsmarkt hebben beleid om te voorkomen dat zij discrimineren. | Een wijziging van de Wet allocatie arbeidskrachten door intermediairs (Waadi) is in voorbereiding. Hiermee wordt toezicht op bemiddelende partijen op de arbeidsmarkt zoals uitzendbureaus, recruitmentbureaus en assessmentbureaus als ook online platforms mogelijk. Na de zomer wordt het voorstel voorgelegd aan de Raad van State. | Voorleggen voor advies Raad van State na de zomer 2019 |

1b instrumenten

De Inspectie SZW zet een instrumentmix in om discriminatie in het werving- en selectieproces te signaleren en aan te pakken.

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| Maatregel  | Beoogd effect  | Stand van zaken  | Wanneer |
| De Inspectie SZW maakt afspraken met relevante organisaties (waaronder ADV, UWV en het College voor de Rechten van de Mens) hoe van elkaars informatie, kennis en expertise op dit thema te benutten voor de inzet van de Inspectie SZW. | Signalen over discriminatie worden optimaal benut om de meest effectieve inzet van de Inspectie SZW mogelijk te maken. | Een eerste expertsessie met betrokken partijen heeft plaatsgevonden in mei. Een vervolgbijeenkomst staat gepland in het najaar van 2019.Uitwisseling van informatie en afstemmen onderzoeksprogrammeringen staan op de agenda.Het gaat in eerste instantie om de volgende partijen: Diversiteit in Bedrijf, Stichting Samenwerking Beroepsonderwijs Bedrijfsleven (SBB), Gemeente Amsterdam, Landelijke Vereniging Tegen Discriminatie, Radar, MDRA, UWV, College van de Rechten voor de Mens (CRM), , Nederlandse Bond van Bemiddelings- en Uitzendondernemingen (NBBU), Algemene Bond Uitzendondernemingen (ABU), TNO. | Doorlopend |
| Gebruik van analysetechnieken om signalen en patronen op internet en sociale media op te sporen. | Signalen over discriminatie worden optimaal benut om de meest effectieve inzet van de Inspectie SZW mogelijk te maken. | Eerste verkennende gesprekken hebben plaatsgevonden. Naar verwachting zal de pilot in Q3 starten en dit jaar worden afgerond | Pilot start Q3 2019 |
| Organisaties worden ondersteund door branche-specifieke handhavingscommunicatie.  | Werkgevers worden optimaal ondersteund om discriminatie en ongelijke behandeling te voorkomen. | Handhavingscommunicatie bij het toezicht op discriminatie op de werkplek vindt al standaard plaats. In het kader van de verkennende inspecties bij uitzendbureaus, andere intermediairs en online platforms wordt ook met brancheorganisaties gesproken. Ook wordt een checklist ontwikkeld die later dit jaar beschikbaar zal komen. | Doorlopend als onderdeel van verkenningen en (op termijn) handhavende inspecties |
| Organiseren van focusgroepen met mensen die recentelijk hebben gesolliciteerd. | Inzicht in de praktijk van sollicitanten vergroten. | Het organiseren van focusgroepen wordt voorbereid in 2019 en uitgevoerd in 2020. | 2020 |
| Inzet algoritme College voor de Rechten van de Mens om vacatures te scannen. | Ondersteunt het inrichten van risicogericht toezicht. | De Inspectie SZW scant in Q3 2019 de vacatures van 2018 met het algoritme dat door het College voor de Rechten van de Mens is ontwikkeld, zoals toegezegd tijdens het AO van 12-12-2018. | Q3 2019 |
| Onderzoek naar de inzet van mystery calls en mystery guests en extra aandacht voor niet-aangesloten uitzendbureaus. | Ondersteunt het inrichten van risicogericht toezicht. | Mystery onderzoek onder niet bij ABU/NBBU aangesloten uitzendbureaus is uitgevoerd. 40 % van de uitzendbureaus ging mee in het discriminerende verzoek van de werkgever. SZW bereidt een vervolgonderzoek voor gericht op onder andere intermediairs en werkgevers en op meerdere discriminatiegronden dat in Q4 2019 zal worden gestart. Ook in dat onderzoek zijn mystery elementen voorzien. | Eerste pilot afgerond Q2. Vervolgonderzoek start Q4 en loopt door in 2020 |
| Openbaarmaking inspectiegegevens arbeidsmarktdiscriminatie. | Het vergroten van de impact van toezicht en boetes bij onder toezichtgestelden. | Uw Kamer wordt voor het eind van de zomer in een afzonderlijke brief geïnformeerd over de besluitvorming ten aanzien van de openbaarmaking van inspectiegegevens die betrekking hebben op de Arbeidsomstandighedenwet en de Arbeidstijdenwet. | 2020 |

1c capaciteit en allocatie van middelen

Om een duurzame en stevige invulling te geven aan de nieuwe rol van de Inspectie SZW op het gebied van werving en selectie, zijn extra middelen gereserveerd voor de handhaving van arbeidsmarktdiscriminatie.

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| Maatregel  | Beoogd effect | Stand van zaken  | Wanneer |
| Uitvoeren verkennende inspecties in 2019. | Bewustwording creëren bij werkgevers, uitzendbureaus en online en social media platforms die W&S diensten aan werkgevers aanbieden; voorbereiden inspecteurs op komende wettelijke taak. | Ruim 30 verkennende inspecties uitgevoerd: * 20 verkennende inspecties uitgevoerd bij uitzendbureaus ; 14 branche-aangesloten en 6 niet aangesloten.
* 6 Recruitment-organisaties
* 6 assessmentorganisaties

Uit de uitgevoerde verkennende inspecties blijkt dat er bij deze organisaties nog veel werk verzet moet worden om te komen tot afdoende beleid om discriminatie tegen te gaan. Uit de verkennende inspecties tot dusver blijkt een positiever beeld bij leden van ABU en NBBU (80% van de markt) dan bij niet-leden (20% van de markt). | Doorlopend in 2019 en 2020 |
| Opbouw organisatie | Een groter effect bij werkgevers, uitzendbureaus en sociale platforms. | Het aantal dedicated arbeidsdiscriminatieinspecteurs wordt dit jaar verdubbeld naar 18 fte (werving loopt) en daarnaast wordt ook specifieke expertise aangezocht en de ondersteuning verstevigd. Na opleiding van de nieuwe inspecteurs zal het team begin volgend jaar op volle kracht zijn. In aanloop naar de nieuwe wettelijke taak zullen de lopende verkenningen dan verder worden geïntensiveerd.  | Q3, Q4 |

# Pijler 2: onderzoek en instrumenten

Pijler 2 is gericht op het ontwikkelen van toepasbare instrumenten voor werkgevers, personeelsfunctionarissen en ondernemingsraadsleden om vooroordelen bij werving en selectie tegen te gaan.

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| Maatregel  | Beoogd effect | Stand van zaken  | Wanneer |
| Pilot ‘Nudging’ van het programma VIA waarin interventies in werving & selectieprocedures wetenschappelijk getoetst worden. | Discriminatie en ongelijke behandeling wordt voorkomen door innovatieve werving en selectie instrumenten beschikbaar te maken voor werkgevers. | De 1e tranche van werkgevers is gestart met de uitvoering van de interventies. Op basis van deze ervaringen zullen de interventies worden aangepast en zal in januari 2020 de 2e tranche werkgevers starten. Tussentijdse inzichten worden gedeeld met werkgeversorganisaties. | Afgerond Q1 2021 |
| Pilot ‘Behoud’ van het programma VIA waarin interventies gericht op behoud en doorstroom van personeel getoetst worden. | Gelijke kansen op de werkvloer bevorderen en snelle uitstroom voorkomen.  | Onderzoek wordt uitgevoerd door TNO en wordt momenteel voorbereid.  | Afgerond Q1 2021 |
| Doorontwikkeling van de beschikbare kennis voor discriminatievrij werving- en selectieprocedures en –beleid.  | Werkgevers zijn in staat om een werving- en selectieprocedure in te richten met oog voor het tegengaan van discriminatie en ongelijke behandeling. | Op basis van diverse onderzoeken door onder andere TNO en het SCP wordt de beschikbare kennis doorontwikkeld over interventies in werving en selectieprocedures waarmee discriminatie tegen kan worden gegaan.  | Afgerond Q4 2019 |
| Zelfscan voor bedrijven over werving- en selectieprocedures. | Werkgevers zijn in staat om een werving- en selectieprocedure in te richten met oog voor het tegengaan van discriminatie en ongelijke behandeling. | De scan wordt op basis van bovengenoemde kennis ontwikkeld door TNO en breed beschikbaar gemaakt. | Afgerond Q4 2019 |
| Onderzoek naar hoe de ontwikkeling van geautomatiseerde systemen en algoritmen bij wervings- en selectieprocedures zich verhoudt tot het risico op discriminatie en uitsluiting. | De nieuwe risico’s voor arbeidsmarktdiscriminatie zijn op tijd in beeld. | Onderzoek wordt uitgevoerd door TNO en start in de zomer. Op verzoek van uw Kamer worden HR-professionals betrokken. | Afronding:Q4 2019 |
| Onderzoek en pilot anoniem solliciteren. | Inzicht in de werkzame elementen van het instrument anoniem solliciteren. | Onderzoek wordt uitgevoerd door TNO start in de zomer. Op verzoek van uw Kamer is het SCP betrokken. | Afronding: Q3 2020 |
| Monitor meldingen arbeidsmarktdiscriminatie. | Er is meer inzicht in de aard van de meldingen rondom arbeidsmarktdiscriminatie bij de landelijke ADV. | De meldingen bij de ADV die betrekking hebben op arbeid worden verder geanalyseerd om meer inzicht te krijgen in de aard van de onderliggende ervaringen alsmede de sectoren waarbinnen discriminatie veel plaatsvindt.  | Afronding: Q1 2020 |

# Pijler 3: kennis en bewustwording

Binnen pijler 3 wordt ingezet op het stimuleren van kennis over- en bewustwording van discriminatie en uitsluiting op de arbeidsmarkt en wat welwillende werkgevers kunnen doen om dit te voorkomen. Middels een campagne en bijeenkomsten wordt ingezet op een brede cultuurverandering ten aanzien van werving en selectie en de kracht van diversiteit op de werkvloer. Dialoog en kennisdeling wordt gestimuleerd en innovaties en goede voorbeelden op het gebied van een inclusieve werkcultuur worden gedeeld.

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| Maatregel  | Beoogd effect | Stand van zaken  | Wanneer |
| Goede voorbeelden delen via de doorlopende online campagne ‘Hoe Werkt Nederland?’’ | Werkgevers leren van elkaar over een inclusieve werkcultuur. | De filmpjes van zes goede voorbeelden worden in de aankomende maanden opeenvolgend geplaatst. | Q3, Q4 2019 |
| Startbijeenkomst met de voorhoede van bedrijven en organisaties die werken aan diversiteit en inclusie om tot een gezamenlijke agenda te komen. | Werkgevers leren van elkaar over een inclusieve werkcultuur. | Op 13 februari heeft de startbijeenkomst plaatsgevonden. De deelnemers hebben zich bereid getoond om in de toekomst mee te werken als ambassadeur. | Q1 2019 |
| In de periode van 2019-2021 zal een koepelcampagne over het belang van een inclusieve arbeidsmarkt ingericht worden.  | Werkgevers worden zich bewust van de kracht van een diverse werkvloer. | Campagne ‘Verderkijkers’ is gestart in juni 2019, samenwerking (op basis van redactionele vrijheid) met BNR. In 2019 4 bijeenkomsten, radiospotjes, landingsite. BNR: terugkerend item in radioprogramma gericht op MKB, reeks podcasts. | 2019 |
| Campagne “De blinde vlek” | Vergroten bewustzijn bij werkgevers. | In november en december 2018 heeft de ‘wees bewust van je blinde vlek’ campagne gedraaid. Deze werd aan verschillende werkgevers op Twitter, Facebook en LinkedIn vertoond. De thema’s rond arbeidsdiscriminatie die onder de aandacht worden gebracht:  zwangerschapsdiscriminatie, leeftijdsdiscriminatie, seksediscriminatie en ongewenst gedrag. Van eind februari tot eind maart 2019 is op LinkedIn vervolg gegeven aan de campagne. Meer dan 350.000 HRM professionals hebben de afbeeldingen op hun tijdlijn voorbij zien komen. In de maanden mei en juni 2019 wordt de campagne wederom herhaald. | 2018, 2019 |

3a meldingsbereidheid

Het doen van meldingen van discriminatie op de arbeidsmarkt is van groot belang, discriminatie mag niet onbestraft blijven. Slachtoffers moeten nooit het gevoel krijgen dat discriminatie erbij hoort.

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| Maatregel  | Beoogd effect | Stand van zaken  | Wanneer |
| Actief communiceren over de rechten van diegenen die met arbeidsmarktdiscriminatie worden geconfronteerd, onder andere vanwege leeftijd, migratieachtergrond zwangerschap of seksuele gerichtheid, en over het belang van het doen van meldingen van discriminatie op de arbeidsmarkt. | Discriminatie wordt gemeld en geregistreerd. | Via de bewustwordingsactie ‘baby en baan’ worden zwangere vrouwen op hun rechten en de meldingsmogelijkheden gewezen. Verdere maatregelen zijn in voorbereiding. | Doorlopend gedurende de looptijd van het actieplan |

3b gelijke beloning en beloningsdiscriminatie

In Nederland is er nog steeds sprake van een loonkloof tussen mannen en vrouwen. Het kabinet stimuleert langs diverse wegen de arbeidsparticipatie en gelijke beloning van vrouwen.

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| Maatregel  | Beoogd effect  | Stand van zaken  | Wanneer |
| Update van de checklist ‘gelijke beloning’ door de Stichting, zij communiceren hierover richting arbeidsorganisaties, ondernemingsraden en werknemers. | Bedrijven belonen mannen en vrouwen gelijk voor gelijk werk. | De checklist gelijke beloning van mannen en vrouwen: ‘Je verdiende loon!’ van de Stichting wordt momenteel geüpdatet en na de zomer in de nieuwe vorm gepubliceerd op [www.stvda.nl](http://www.stvda.nl)   | Publicatie Q3 2019 |
| Women Inc agendeert met subsidiering van het ministerie van OCW het onderwerp gelijke beloning breed bij vrouwen, werkgevers en andere relevante partijen. | Bedrijven belonen mannen en vrouwen gelijk voor gelijk werk. | In juni zal een onderzoek van het NIBUD gereed zijn naar motivaties achter loopbaankeuzes van vrouwen en mannen. De resultaten worden gebruikt om een handelingsperspectief voor werkgevers te ontwikkelen. In de zomer van 2019 wordt d.m.v. een peiling onderzocht wat werkgevers vinden van voorgestelde aanbevelingen. In het najaar van 2019 volgt een expertmeeting met werkgevers, en in november gaat een campagne van start. | Afronding Q4 2019 |

3c zwangerschapsdiscriminatie

Mogelijke discriminatie wegens zwangerschap moet worden aangepakt omdat hiermee de gelijke positie van mannen en vrouwen op de arbeidsmarkt in het geding komt. Hiermee worden achterstanden in de loopbanen van vrouwen en mannen in de hand gewerkt.

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| Maatregel  | Beoogd effect | Stand van zaken  | Wanneer |
| De bewustwordingsactie ‘Baby en baan’ wordt verlengd in 2019. | Vrouwen zijn zich bewust van hun rechten bij zwangerschap. | De campagne loopt door tot 1 juli waarna de laatste 12 maanden worden geëvalueerd. In de eerste zes maanden van de campagne zijn 426.754 vrouwen bereikt. | Afgerond Q2 2019 |
| Er wordt samengewerkt met het netwerk dat is ontstaan rondom de ontwikkeling van het Actieplan Zwangerschapsdiscriminatie. | Het netwerk deelt haar expertise ten aanzien van het bereiken en ondersteunen van zwangere vrouwen. | Begin 2020 wordt het netwerk bij elkaar gebracht om gezamenlijk te werken aan nieuwe invalshoeken om zwangerschapsdiscriminatie tegen te gaan. | Q1 2020 |
| Zwangere vrouwen wijzen op hun rechten ten aanzien van werk. | Zwangere vrouwen en werkgevers zijn zich bewust van hun rechten en plichten. | Middels de bewustwordingsactie ‘Baby en Baan’, flyers bij de Engelse GroeiGids van de GGD en een pushbericht in de GroeiGids app van de GGD worden vrouwen geïnformeerd over hun rechten. De ABU en NBBU communiceren richting hun leden over zwangerschapsdiscriminatie. | Doorlopende communicatie gedurende actieplan |
| Stimuleren gelijke verdeling zorgtaken en werk tussen mannen en vrouwen. | Meer gelijkheid in de verdeling van zorgtaken en werk tussen vrouwen en mannen. | Het kabinet bevordert de gelijke verdeling van zorgtaken tussen mannen en vrouwen, onder andere door uitbreiding van het partnerverlof. | Doorlopend |