

Vergaderjaar 2018–2019

**29 544**

**Arbeidsmarktbeleid**

**Nr. 923**

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

Aan de Voorzitter van de Tweede Kamer der Staten-Generaal

Den Haag, 11 juli 2019

Het Actieplan Arbeidsmarktdiscriminatie 2018–2021 kent drie pijlers: toezicht & handhaving, onderzoek & instrumenten en kennis & bewustwording<sup>1</sup>. Deze pijlers heb ik nader uitgewerkt in het implementatieplan<sup>2</sup>. De aanpak van arbeidsmarktdiscriminatie kan alleen slagen als alle partijen die samen vorm geven aan onze arbeidsmarkt zich hiervoor inzetten. Samen met de bij het Actieplan betrokken partijen zijn concrete acties in gang gezet die bijdragen aan de gewenste cultuuromslag naar een inclusieve arbeidsmarkt.

Ik bemerk in toenemende mate een grote bereidheid om actie te ondernemen bij werkgevers, maatschappelijke organisaties en bemiddelaars.

In de uitvoering van het actieplan werk ik samen met diverse partners zoals het College voor de Rechten van de Mens (College), de gemeentelijke antidiscriminatievoorzieningen (ADV's), de Stichting van de Arbeid (Stichting), het UWV, onderzoeksorganisaties zoals TNO en het Sociaal Cultureel Planbureau (SCP) en werkgevers die vooroplopen op het gebied van een diverse en inclusieve organisatie. Mede namens de Minister van Sociale Zaken en Werkgelegenheid, de Minister van Binnenlandse Zaken en Koninkrijksrelaties en de Minister van Onderwijs, Cultuur en Wetenschap stuur ik u de voortgangsrapportage van het Actieplan (in de bijlage)<sup>3</sup> toe, zoals toegezegd tijdens het algemeen overleg arbeidsmarktdiscriminatie van 12 december 2018 (Kamerstuk 29 544, nr. 874). Hierin schets ik de stand van zaken voor de belangrijkste individuele maatregelen uit het plan. Hieronder licht ik een aantal ingezette acties nader toe.

<sup>1</sup> Kamerstuk 29 544, nr. 834.

<sup>2</sup> Kamerstuk 29 544, nr. 849.

<sup>3</sup> Raadpleegbaar via [www.tweedekamer.nl](http://www.tweedekamer.nl).

## Toezicht en handhaving

Het team arbeidsmarktdiscriminatie van de Inspectie SZW houdt sinds 2015 toezicht op discriminatie en ongelijke behandeling op de werkvloer, waarbij speciale aandacht uitgaat naar zwangerschapsdiscriminatie. In de eerste maanden van 2019 zijn inspecties uitgevoerd in de sectoren telecom, zakelijke dienstverlening, vervoer & transport en kunst & cultuur waarbij de Inspectie in 70% van de gevallen een eis tot naleving heeft opgelegd. Deze eis richt zich vooral op een onvoldedige Risico-Inventarisatie en -Evaluatie (RI&E) of onvoldoende voorlichting en onderricht richting de werknemers. Het gros van de herinspecties vindt in de tweede helft van 2019 plaats. Door middel van een voorgenomen wetswijziging wordt de Inspectie SZW op termijn bevoegd om toe te zien op de aanwezigheid van wervings- en selectiebeleid met als doel discriminatie te voorkomen en tegen te gaan<sup>4</sup>. Dit is een belangrijke volgende stap om discriminatie op de arbeidsmarkt aan te pakken: eerlijke werving- en selectieprocedures dragen bij aan gelijke kansen op de arbeidsmarkt.

De inzet van het team arbeidsmarktdiscriminatie van de Inspectie SZW wordt, vanuit de daartoe toegekende extra middelen<sup>5</sup>, verdubbeld en ook wordt de expertise en ondersteuning versterkt. De werving van de nieuwe inspecteurs loopt voortvarend. Zij zullen na de noodzakelijke opleidings-trajecten zo spoedig mogelijk worden ingezet bij de verkenningen die zijn gestart. Het streven is nog steeds het wetsvoorstel na de zomer aan te bieden aan de Raad van State voor advies<sup>6</sup>.

### *Goed voorbeeld: Groepsgewijze instroom van diversiteitsgroepen*

*Alliander ondertekende het Charter Diversiteit in 2017 met als doel meer vrouwen en medewerkers met een migratieachtergrond op de werkvloer. Vernieuwend en effectief is daarbij de groepsgewijze werving van nieuwe medewerkers. Zo wil Alliander voorkomen dat deze medewerkers zich een eenling in het bedrijf voelen en om deze reden uitstromen. Deze wervingsmethodiek startte met het werven van tien vluchtelingen die op maat geschoold en begeleid werden. Deze aanpak bleek zo succesvol dat Alliander die nu wil gebruiken voor de werving van meiden met een MBO-techniekdiploma. Ook de multiculturele Inhousedag was een succes. Een van de afgestudeerde deelnemers gaf aan dat hij gemotiveerd was om te komen omdat hij wist dat hij aansluiting zou hebben bij de groep. Hij was niet de enige want de Inhousedag trok veertien andere werkzoekenden met een migratieachtergrond. De groepsgewijze aanpak van Alliander heeft een positief effect op het zelfvertrouwen van de potentiële nieuwe medewerkers. Dat is cruciaal om goed tot je recht te komen en je verder te ontwikkelen.*

Ik heb tijdens het debat over discriminatie in de uitzendsector aan het lid Van Weyenberg (D66) toegezegd inspectiegegevens met betrekking tot arbeidsdiscriminatie, te zullen betrekken bij het onderzoek<sup>7</sup> naar de openbaarmaking van inspectiegegevens, dat plaatsvindt in het kader van de evaluatie van de Wet aanpak schijnconstructies. Het streven is om u voor het einde van de zomer bij de aanbidding van de evaluatie van de

<sup>4</sup> Hierbij wordt de effectiviteit van de inzet van de Inspectie SZW in samenhang met de andere maatregelen van het actieplan gewaarborgd, zoals gevraagd in de motie van het lid Kuzu, Kamerstuk 35 000 XV, nr. 80.

<sup>5</sup> Kamerstuk 35 000 XV, nr. 35.

<sup>6</sup> Zoals toegezegd tijdens het AO Arbeidsmarktdiscriminatie van 12-12-2018 (Kamerstuk 29 544, nr. 874).

<sup>7</sup> Effecten openbaarmaking inspectiegegevens Inspectie SZW, SEO Economisch Onderzoek/ Bureau Bartels, 2019.

Wet aanpak schijnconstructies te informeren over de besluitvorming ten aanzien van de openbaarmaking van inspectiegegevens die betrekking hebben op de Arbeidsomstandighedenwet en de Arbeidstijdenwet. Het besluit over het openbaar maken van gegevens die betrekking hebben op arbeidsmarktdiscriminatie bereid ik separaat voor in samenhang met dit traject.

De Inspectie SZW is de afgelopen periode, vooruitlopend op de aangekondigde wetsaanpassing, van start gegaan met verkennende inspecties bij werkgevers en intermediairs (waaronder uitzendbureaus, zowel leden van ABU als NBBU en niet leden, recruitment-, assessment- en detachingsbureaus). 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 in het werving- en selectieproces te voorkomen en tegen te gaan. De verkennende inspecties worden de komende tijd voortgezet en uitgebreid naar werkgevers, websites en online dienstverleners, waarbij tevens gekeken wordt naar de door hen gebruikte geautomatiseerde systemen. In dat kader heeft reeds een verkennend gesprek plaatsgevonden met Facebook en worden afspraken gepland met diverse vacature- en bemiddelingswebsites, ook gericht op zzp-ers. Uit eerder onderzoek van TNO is gebleken dat hun positie in de markt voor werving en selectie groeit.

Om effectief en risicogericht toezicht te houden op het voorkomen en beperken van arbeidsmarktdiscriminatie wordt samengewerkt met partijen als de Stichting van de Arbeid, het UWV, de ADV's, het College en de Stichting Samenwerking Beroepsonderwijs Bedrijfsleven (SBB). Er is samenwerking tussen deze partijen opgestart, gericht op het delen van kennis, instrumenten en signalen van discriminatie. Ook worden er brede expertmeetings belegd met het veld van maatschappelijke organisaties die een rol hebben in het bestrijden van discriminatie. De eerste heeft in mei van dit jaar plaatsgevonden.

### **Onderzoek en instrumenten**

Ik heb een onderzoeksprogramma ingericht om arbeidsmarktdiscriminatie aantoonbaar effectief tegen te gaan. Het onderzoek is gericht op: het verwerven van toepasbare kennis over mechanismen bij het voorkomen van (onbewuste) vooroordelen bij werving en selectie; het toepassen van effectieve maatregelen door werkgevers, personeelsfunctionarissen, en ondernemingsraadsleden; de versterking van de informatiepositie en ontwikkeling van (nieuwe) toezichtsinterventies door de Inspectie SZW; monitoring en effectmeting.

#### *Mechanismen bij het voorkomen van vooroordelen bij werving en selectie / toepasbare maatregelen*

Hierbij wordt samengewerkt met zowel het Sociaal Cultureel Planbureau en TNO als het eigen SZW programma Verdere Integratie op de Arbeidsmarkt (VIA). Het programma VIA werkt middels 8 experimentele pilots aan een «evidence base» om de achterstand van Nederlanders met een migratieachtergrond op de arbeidsmarkt tegen te gaan. Veel van deze inzichten, met name uit de pilot Nudgen Werving en Selectie Diversiteit en de pilot Behoud<sup>8</sup>, zullen ook toepasbaar zijn voor andere vormen van diversiteit en inclusie. Ook wordt een onderzoek naar de effectiviteit van

<sup>8</sup> De pilot behoud van het programma VIA is gericht op kennisontwikkeling op het gebied van post-entry HR-vraagstukken, omdat Nederlanders met een migratieachtergrond vaker tegen issues omtrent doorstroom en verdere ontwikkeling binnen een bedrijf aanlopen.

anoniem solliciteren uitgevoerd. Dit gebeurt door TNO met betrokkenheid van het SCP<sup>9</sup>.

Belangrijk onderdeel van het onderzoeksprogramma is voorts het ondersteunen van bedrijven bij het vormgeven van een wervings- en selectiebeleid met aandacht voor het tegengaan van arbeidsmarktdiscriminatie. Hiervoor wordt in het najaar met medewerking en deelname van TNO en het SCP een werkconferentie georganiseerd met een aantal van de belangrijkste experts en onderzoekers op dit thema in Nederland. Doel van deze bijeenkomst is te komen tot een gedeeld beeld over de belangrijkste werkzame mechanismen die werkgevers zouden kunnen (moeten) toepassen om discriminatie en de invloed van vooroordelen bij werving en selectie tegen te gaan. De wetenschappelijke inzichten zullen vervolgens in gesprek met werkgevers worden omgezet in toepasbare interventies die door werkgevers relatief eenvoudig kunnen worden toegepast. Hierbij zal gebruik worden gemaakt van gedragswetenschappelijke inzichten over hoe deze kennis effectief en activerend gedeeld kan worden met de beoogde doelgroep.

#### *Informatiepositie en toezichtsinterventies Inspectie SZW*

Middels een door TNO nog uit te voeren verdiepende marktverkenning, probeert de Inspectie SZW meer zicht te krijgen op de rol van online platforms bij werving en selectie, de betrokkenheid van assessmentbureaus aan de voorkant van het proces van werving en selectie en het gebruik van geautomatiseerde systemen en algoritmen bij werving en selectie<sup>10</sup>. Daarnaast zal de Inspectie SZW de komende tijd haar inspanningen richten op deze nieuwe ontwikkelingen door verkennende inspecties te doen bij online platforms, assesmentbureaus en bij werkgevers.

*De Algemene Bond Uitzendondernemingen (ABU) en de Nederlandse Bond van Bemiddelings- en Uitzendondernemingen (NBBU) zijn bezig met de uitvoering van programma's om discriminatie binnen de sector tegen te gaan. Uw Kamer is reeds geïnformeerd over hun voorgenomen activiteiten in de brief «Aanpak arbeidsmarktdiscriminatie in de uitzendsector». Inmiddels zijn diverse activiteiten binnen de programma's gestart:*

- *De ABU en NBBU hebben beiden op 1 januari 2019 een nieuwe lidmaatschapseis ingevoerd die voorschrijft dat de leden een actief antidiscriminatiebeleid moeten voeren. Dit beleid moet transparant zijn, aantoonbaar geïmplementeerd zijn in de organisatie, en dient regelmatig getoetst en onderhouden te worden. Onafhankelijke derden controleren deze eis.*
- *Beide brancheorganisaties hebben mystery calls laten uitvoeren onder de eigen leden. Nieuwe mystery call onderzoeken staan gepland voor 2019, bij zowel de ABU als de NBBU.*
- *In oktober 2018 is de campagne «Werk jij mee? Zeg nee» ([www.werkjijmeezegnee.nl](http://www.werkjijmeezegnee.nl)) van de ABU gelanceerd. Onderdelen van deze campagne zijn een meldpunt voor discriminatoire verzoeken en concreet voorlichtingsmateriaal (posters, video's, spieksheet, waaier en website) dat intercedenten concreet handelingsperspectief biedt indien zij stuiten op arbeidsmarktdiscriminatie door opdrachtgevers. De ABU is in gesprek met andere*

<sup>9</sup> Zoals toegezegd tijdens het AO Arbeidsmarktdiscriminatie van 12-12-2018 (Kamerstuk 29 544, nr. 874).

<sup>10</sup> De rol van HR-medewerkers wordt hierin meegenomen zoals toegezegd in het AO Arbeidsmarktdiscriminatie van 12-12-2018.

*werkgeversorganisaties om de campagne te verbreden en zo ook opdrachtgevers te bereiken.*

- *De NBBU heeft voor zijn leden tools ontwikkeld die hen helpen bij het verkrijgen van inzicht en het op juiste manier reageren naar opdrachtgevers.*

*Er is doorlopend overleg tussen het Ministerie van SZW en de sector om de voortgang en opbrengsten van de zelfregulering te monitoren.*

De Inspectie SZW heeft tevens een eerste pilot met *mystery call*-onderzoek uitgevoerd onder niet-leden van ABU of NBBU<sup>11</sup>, waaruit bleek dat 40% van de uitzendbureaus meeding in een verzoek van de (fictieve) werkgever waarin expliciete discriminatie op grond van afkomst was gelegen<sup>12</sup>. In een eerder vergelijkbaar onderzoek van ABU onder haar leden was dit 13% en in een recent door NBBU uitgevoerd onderzoek onder haar leden was dit 26%.

De hoogte van deze percentages geeft aan dat er absoluut nog veel werk te verzetten is. Tegelijkertijd vind ik het positief om te zien dat de inspanningen van ABU en NBBU richting hun leden om discriminatie tegen te gaan resultaat boeken. Uit de verkennende inspecties tot dusver blijkt ook een positiever beeld bij leden van ABU en NBBU (80% van de markt) dan bij niet-leden (20% van de markt).

De extra inspecteurs die worden aangetrokken zullen deels worden ingezet voor verkennende inspecties bij niet bij ABU of NBBU aangesloten uitzendbureaus zodat ook de komende tijd druk op deze sector blijft bestaan om discriminatie te voorkomen en tegen te gaan. Handhavend optreden door de Inspectie SZW zal mogelijk zijn nadat de voorgenomen wetswijziging in werking is getreden<sup>13</sup>. Om toezicht op partijen die diensten verlenen aan werkgevers in en ten behoeve van het werving en selectieproces mogelijk te maken, is in de voorgenomen wetswijziging ook een wijziging van de Wet allocatie arbeidskrachten door intermediairs opgenomen. Voorgesteld wordt om bemiddelende partijen in hun dienstverlening, net als werkgevers, te verplichten een werkwijze te hanteren die gericht is op voorkoming van discriminatie in het werving en selectieproces.

Ik zal meer pilots uitvoeren om te bezien of de informatie en kennis die opgehaald wordt door de inzet van *mystery calls* bijdraagt aan de vormgeving van effectief toezicht op het voorkomen en beperken van arbeidsmarktdiscriminatie door de Inspectie SZW<sup>14</sup>. Gezien de hierboven geschetste marktontwikkelingen wil ik daarbij niet alleen focussen op de uitzendbureaus, maar ook op reguliere werkgevers en zeker ook op de partijen die in de komende jaren een steeds grotere rol krijgen bij werving en selectie, waaronder recruitmentbureaus, assessmentbureaus en online platforms. Dat onderzoek zal ook kijken naar andere discriminatiegronden dan afkomst alleen en zal zowel de positie en rol van de opdrachtgever als die van de sollicitant moeten belichten. Dit vervolgonderzoek dat eveneens *mystery*-elementen zal bevatten, zal dit najaar worden gestart.

Op verzoek van uw Kamer<sup>15</sup> heeft SNA (Stichting Normering Arbeid) in overleg met de sector en het ministerie gekeken of een actieve antidiscri-

<sup>11</sup> Motie van het lid Gijs Van Dijk c.s., Kamerstuk 29 544, nr. 868.

<sup>12</sup> <https://www.inspectieszw.nl/publicaties/rapporten/2019/07/11/rapport-mystery-calling-onderzoek-arbeidsmarktdiscriminatie>.

<sup>13</sup> Motie van het lid Jasper Van Dijk, Kamerstuk 29 544, nr. 858.

<sup>14</sup> Motie van de leden Azarkan en Kuzu, Kamerstuk 29 544, nr. 866.

<sup>15</sup> Motie van de leden Gijs van Dijk en Özütok, Kamerstukken 29 544 en 30 950, nr. 830.

minatiebepaling opgenomen kan worden door het SNA-keurmerk. De SNA kent reeds een bepaling dat bedrijven het keurmerk verliezen wanneer zij onherroepelijk voor discriminatie zijn veroordeeld. SNA heeft op het aanmeldformulier een expliciete verwijzing opgenomen naar deze bepaling waar de bedrijven akkoord mee moeten gaan. Ook wil de SNA, in samenwerking met de sector en de overheid, richting gecertificeerde ondernemingen actief communiceren over het belang van het tegengaan van arbeidsmarktdiscriminatie en het ontwikkelen van adequaat beleid daartoe. Toezien op beleid past niet in de werkwijze van de SNA. In de voorgenomen wetswijziging wordt voorgesteld om dit onder de bevoegdheid van de Inspectie SZW te laten vallen.

### *Monitoring en evaluatie*

Uw Kamer heeft mij verzocht om te verkennen hoe de effectiviteit van beleid om arbeidsmarktdiscriminatie tegen te gaan beter kan worden vastgesteld<sup>16</sup>. Ik wil het bereik en de doelmatigheid van de maatregelen in het actieplan waar mogelijk meten, monitoren en evalueren. Daarom zal ik onderzoek entameren naar de mate waarin werkgevers en bemiddelende partijen in Nederland op de hoogte zijn van de aanstaande wettelijke verplichting om beleid te hebben dat is gericht op het voorkomen en tegengaan van discriminatie bij werving en selectie en de manier waarop zij reeds maatregelen hebben genomen of willen gaan nemen. Aanvullend zal ik hier een meetbare doelstelling aan koppelen, zodat gemonitord kan worden of en in hoeverre het stellen van de norm, het communiceren hierover met werkgevers en ondernemingsraden en een stevige handhavende rol voor de Inspectie SZW, het beoogde effect heeft.

Ook worden de ingezette maatregelen op zichzelf geëvalueerd. Het gaat dan bijvoorbeeld om het bereik en waardering van campagnes en bijeenkomsten, de mate waarop nieuwe instrumenten door de beoogde doelgroep effectief kunnen worden benut en de cijfers rondom de inspecties door de Inspectie SZW wanneer zij bevoegd wordt om toezicht te houden op werving en selectiebeleid. Gezien de korte doorlooptijd van de ingezette acties ontbreken in veel gevallen dergelijke inzichten op dit moment nog. Ook wordt in de wet een evaluatiebepaling opgenomen. Vervolgens is het van belang om zicht te houden op de aard en prevalentie van arbeidsmarktdiscriminatie in Nederland. Er zijn periodieke onderzoeken en rapportages die hier inzicht in bieden. Ik noem als voorbeeld het jaarlijkse overzicht van discriminatiemeldingen bij de ADV's, het College en de politie<sup>17</sup>. Het aantal meldingen van discriminatie bij de ADV's en de politie is in het afgelopen jaar gedaald. Dat wil niet zeggen dat discriminatie minder voorkomt. Een belangrijk onderzoek is daarom «ervaren discriminatie in Nederland» van het SCP. Dit verschijnt begin 2020 en is een herhaling van het onderzoek uit 2014<sup>18</sup>. Dit omvangrijke onderzoek geeft inzicht in de discriminatie die Nederlanders ervaren in hun dagelijks leven. In 2020 zullen de cijfers rondom ervaren discriminatie op de arbeidsmarkt in een bijlage gebundeld worden. De ADV's heb ik gevraagd een aanvullende analyse te maken van de meldingen die in 2018 binnengekomen zijn over discriminatie op de arbeidsmarkt, waarbij zij ook kijken naar de sectoren waarover de meeste meldingen binnenkwamen.

Het College is voornemens weer onderzoek te doen naar de prevalentie van zwangerschapsdiscriminatie in Nederland, zodat actuele cijfers

<sup>16</sup> Motie van het lid Van Brenk, Kamerstuk 29 544, nr. 859.

<sup>17</sup> Zie voor de discriminatiecijfers van 2018: <https://www.rijksoverheid.nl/documenten/rapporten/2019/04/16/discriminatiecijfers-in-2018>.

<sup>18</sup> «Ervaren discriminatie in Nederland», SCP, januari 2014.

beschikbaar zullen komen. In 2016 bleek uit onderzoek van het College dat 43% van de bevraagde vrouwen een situatie heeft meegemaakt die wijst op discriminatie op grond van zwangerschap<sup>19</sup>.

### **Kennis en bewustwording**

De overheid dient als werkgever het juiste voorbeeld te geven. Ik ben daarom bezig het Charter Diversiteit nogmaals onder de aandacht te brengen van alle lagen van het openbaar bestuur in Nederland, zoals gevraagd in de motie van het lid Den Boer, en zal u informeren wanneer dit afgerond is<sup>20</sup>. Inmiddels hebben 190 organisaties uit de publieke en private sector dit Charter ondertekend. Het Ministerie van SZW heeft Diversiteit in Bedrijf, uitvoerder van het charter, gedurende vijf jaar gesubsidieerd. Deze subsidie loopt af in februari 2020.

In juni is de brede communicatiecampagne *Verderkijkers* gestart. De insteek van de campagne is dat er geen talent onbenut gelaten moet worden op deze krappe arbeidsmarkt. Met de campagne wil ik de werkgevers attenderen op de kracht van diversiteit en hen er ook van bewust maken dat arbeidsdiscriminatie een groot grijs gebied kent. Ik nodig hen uit om ook een *Verderkijker* te worden door verder te kijken dan leeftijd, afkomst, geslacht, seksuele gerichtheid of beperking. Ik werk hier, op basis van volledige redactionele vrijheid, in samen met BNR Nieuwsradio dat in het item de ondernemersdesk wekelijks aandacht aan inclusiviteit besteedt. Daarnaast hebben zij een reeks podcasts ontwikkeld voor MKB-bedrijven met tips over hoe een diverse en inclusieve werkcultuur bereikt kan worden. Binnen de campagne *Verderkijkers* worden bijeenkomsten met werkgevers, hr-medewerkers en ondernemingsraadsleden georganiseerd waarbij samengewerkt wordt met lokale initiatieven en netwerken en er is een site ontwikkeld waarop de verkregen inzichten uit onderzoeken en bijeenkomsten kunnen worden gebundeld. Via sociale media wordt de campagne verder aangejaagd. Zo kunnen werkgevers zelf eenvoudig kennis opdoen over het voorkomen van discriminatie en het stimuleren van inclusie op de werkvloer<sup>21</sup>.

### *Zwangerschapsdiscriminatie en beloningsdiscriminatie*

In de campagne «verderkijkers» is aandacht voor zwangerschapsdiscriminatie en beloningsdiscriminatie. Daarnaast is de bewustwordingsactie «Baby en baan» in 2018 verlengd tot juli van dit jaar, deze wordt daarna geëvalueerd. Om vrouwen te informeren over hun rechten op het gebied van zwangerschap en ouderschap in relatie tot werk is een samenwerking met de GroeiGids van de GGD ingericht. GroeiGids is een belangrijk medium om zwangere vrouwen te bereiken. Er zal in de GroeiGids app informatie worden opgenomen over zwangerschap en werk en bij de Engelse gedrukte gids wordt deze informatie vertaald ingevoegd. Ten aanzien van beloningsdiscriminatie geldt dat Women Inc. met subsidiëring van het Ministerie van OCW een project uitvoert gericht op het informeren en activeren van vrouwen en werkgevers om werk te maken van gelijke beloning. Dit project loopt tot het einde van dit jaar. 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).

<sup>19</sup> «Is het nu beter bevallen? Vervolgonderzoek naar discriminatie op het werk van zwangere vrouwen en moeders met jonge kinderen», College voor de Rechten van de Mens, 2016.

<sup>20</sup> Motie van het lid Den Boer, Kamerstuk 30 950, nr. 116.

<sup>21</sup> Motie van de leden Azarkan en Kuzu, Kamerstuk 29 544, nr. 863.

Tijdens het algemeen overleg arbeidsmarktdiscriminatie van 12 december 2018 (Kamerstuk 29 544, nr. 874) heeft het lid Van Weyenberg mij verzocht voor de zomer een brief te sturen over de rol van het UWV bij het tegengaan van arbeidsmarktdiscriminatie jegens cliënten. Het UWV heeft geen handhavende rol en geen specifiek beleid ten aanzien van discriminatie op de arbeidsmarkt. Wel worden discriminatoire advertenties verwijderd van Werk.nl en informeert de site over de algemene rechten van werknemers en sollicitanten, waaronder het verbod op discriminatie. Daarbij wordt doorverwezen naar het College of de rechter. Het UWV gaat daarnaast door middel van gerichte interne communicatie de adviseurs werk informeren om cliënten actief door te verwijzen naar een meldpunt indien zij discriminatie ervaren.

### **Tot slot**

We vragen als samenleving van alle Nederlanders om zoveel mogelijk duurzaam te participeren op de arbeidsmarkt. Dat vragen we van iedereen, ongeacht leeftijd, migratieachtergrond, geslacht, seksuele gerichtheid of handicap. Daar moeten gelijke kansen op een eerlijke arbeidsmarkt tegenover staan. Samen met betrokken partijen werk ik aan het versterken van de heldere norm: discriminatie mag niet en iedereen heeft recht op gelijke kansen op de arbeidsmarkt. De maatregelen uit het actieplan arbeidsmarktdiscriminatie onderschrijven en versterken deze norm. Ik ben verheugd dat we samen met alle bij het Actieplan betrokken partijen concrete acties in gang hebben gezet, om nu en in de toekomst zo effectief mogelijk op te treden tegen arbeidsmarktdiscriminatie.

Mede namens de Minister van Sociale Zaken en Werkgelegenheid, de Minister van Binnenlandse Zaken en Koninkrijksrelaties en de Minister van Onderwijs, Cultuur en Wetenschap,

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