

## Bijlage 1 Overzicht acties Actieplan Arbeidsmarktdiscriminatie

### Generieke acties

	Actie	Stand van zaken	Toelichting
A	Het kabinet beëindigt contracten met bedrijven, of de leiding van bedrijven, die onherroepelijk strafrechtelijk zijn veroordeeld voor discriminatie.	In uitvoering	Het kabinet is van mening dat een veroordeling voor discriminatie gevolgen moet hebben voor de relatie van een bedrijf met de Rijksoverheid. De Rijksoverheid neemt daarom, in die gevallen waarin dat juridisch mogelijk is: <ul style="list-style-type: none"> <li>- in nieuwe contracten een clausule op waarin is vastgelegd dat het contract zal worden beëindigd als bedrijven, of de leiding van bedrijven, onherroepelijk strafrechtelijk zijn veroordeeld voor discriminatie; en</li> <li>- in de aanbestedingsdocumenten een tekstblok op dat, als bedrijven of de leiding van bedrijven onherroepelijk strafrechtelijk zijn veroordeeld voor discriminatie in de drie jaren voorafgaande aan een aanbestedingsprocedure, deze bedrijven kunnen worden uitgesloten bij aanbestedingsprocedures van het Rijk.</li> </ul> Deze werkwijze wordt in nieuwe contracten en aanbestedingen – daar waar mogelijk – vanaf oktober 2015 toegepast. Momenteel wordt onderzocht op welke wijze deze werkwijze bredere toepassing kan krijgen.
B	Het kabinet sluit bedrijven, als bedrijven of de leiding van bedrijven onherroepelijk strafrechtelijk zijn veroordeeld voor discriminatie in de vier jaren voorafgaande aan een aanbestedingsprocedure, uit bij aanbestedingsprocedures van het Rijk.	In uitvoering	
C	Afhankelijk van de situatie van de sector of doelgroep komt in bijeenkomsten voor personeelsfunctionarissen, die in het kader van plan PSA worden georganiseerd, discriminatie aan bod. In 2016 ligt het accent van de gehele aanpak PSA onder andere op discriminatie.	Afgerond	Bijeenkomst heeft plaatsgevonden op 6 juni. Ruim 300 aanwezigen spraken hier over ongewenst gedrag op het werk, waaronder discriminatie. De campagne tegen ongewenst gedrag op het werk werd hier afgetrapt. Voor een verslag zie: <a href="http://www.duurzameinzetbaarheid.nl/Contentpagina/1661/128075/Werkgevers-en-werknemers-in-actie-tegen-ongewenst-gedrag-op-het-werk.html?thumbnail=true">http://www.duurzameinzetbaarheid.nl/Contentpagina/1661/128075/Werkgevers-en-werknemers-in-actie-tegen-ongewenst-gedrag-op-het-werk.html?thumbnail=true</a>
D	Het kabinet ondersteunt de aanpak van sociale partners om via de arbocatalogi en de cao's afspraken te maken over het tegengaan van discriminatie.	In uitvoering	Sociale partners wijzen op de in dit kader gedane aanbevelingen (Verklaring over het bevorderen van diversiteit binnen en buiten de onderneming van 2008), de arbocatalogi die aandacht besteden aan psychosociale arbeidsbelasting, de toename voor aandacht voor afspraken in het kader van diversiteit in cao's (Onderzoek SZW 2015) en het initiatief Diversiteit in Bedrijf van de Stichting van de Arbeid tezamen met de Raad voor het Overheidspersoneel.
E	De Inspectie SZW analyseert de bij het College beschikbare informatie over discriminatie op de arbeidsmarkt en start indien daartoe aanleiding is een nalevingsonderzoek op grond van de Arbeidsomstandighedenwet	Afgerond	Bij de bedrijveselectie wordt door het Team Arbeidsdiscriminatie van de Inspectie SZW rekening gehouden met geïdentificeerde risicosectoren en signalen uit bedrijven, College voor de Rechten van de Mens, Anti Discriminatie Voorzieningen (ADV's) en politie van mogelijke discriminatie.
F	De Inspectie richt een programma Psychosociale arbeidsbelasting in. Psychosociale arbeidsbelasting betreft werkdruk, agressie en geweld en seksuele intimidatie en discriminatie op het werk. Op basis van deze verkenningen worden mogelijke interventies geprogrammeerd.	In uitvoering	Het programma richtte zich in 2015 op werkdruk, in 2016 op agressie en geweld en in 2017 op ongewenste omgangsvormen. Het programma werkt daarbij samen met het team arbeidsdiscriminatie van de Inspectie SZW

	<b>Actie</b>	<b>Stand van zaken</b>	<b>Toelichting</b>
G	De Arbeidsomstandighedenwet wordt gewijzigd met als doel openbaarmaking van inspectiegegevens. Dit zal ook voor overtredingen in het kader van PSA gelden.	De WAS is in werking getreden per 1 juli 2015	Het openbaar maken van gegevens van de Inspectie SZW is geregeld in de Wet aanpak schijnconstructies (Was). Dit heeft ook betrekking op overtredingen op het gebied van het in de arbeidsomstandighedenwet opgenomen arbeidsrisico psychosociale arbeidsbelasting (waaronder discriminatie). De Was is per 1 juli 2015 inwerking getreden. Met het oog op de zorgvuldigheid is gekozen voor een gefaseerde inwerkingtreding van de openbaarmaking van gegevens van de Inspectie SZW. Daarbij is voorrang gegeven aan gegevens uit de Wet Arbeid en Vreemdelingen. De openbaarmaking van gegevens van de Inspectie SZW inzake de arbeidsomstandighedenwet vindt hierdoor op een later nog vast te stellen tijdstip plaats.
H	Het Landelijk Expertise Centrum Diversiteit (LECD) van de Politie maakt een werkinstructie voor de registratie van discriminatie-incidenten door de politie.	Voortgangsrapportage NAD	Terugkoppeling wordt meegenomen in de voortgangsrapportage over het NAD
I	De Nationale Politie gaat uniforme aangiftevoorzieningen organiseren en expertise van politiemedewerkers die aangiften opnemen verbeteren.	Voortgangsrapportage NAD	Terugkoppeling wordt meegenomen in de voortgangsrapportage over het NAD
J	Het kabinet stelt een werkgroep in die zorg draagt voor het opstellen van kwaliteitsrichtlijnen voor de ADV's.	Voortgangsrapportage NAD	Terugkoppeling wordt meegenomen in de voortgangsrapportage over het NAD
K	Er komt een overleg tussen Rijk en gemeenten over het voorkomen van uitsluiting op de arbeidsmarkt.	In uitvoering	Vier keer per jaar vindt overleg plaats op ambtelijk niveau met de G4. Daarin wordt gesproken over diverse discriminatie-onderwerpen, waaronder het voorkomen van uitsluiting op de arbeidsmarkt. Hierin worden initiatieven van de deelnemende gemeenten en het Rijk gedeeld. Onderwerpen als de Rijksbrede monitor naar Anoniem Solliciteren, het diversiteit charter en stage-discriminatie zijn onderwerpen die afgelopen jaar op de agenda hebben gestaan. Vanwege de ervaren meerwaarde van dit overleg wordt dit overleg voorlopig gecontinueerd."
L	Het kabinet gaat, bijvoorbeeld in berichtgeving aan de TK en in de media, aandacht geven aan de met bedrijfsnamen gepubliceerde oordelen van het College.	In uitvoering	Het aandacht besteden aan uitspraken van het College maakt vast onderdeel uit van de werkwijze van het Ministerie van SZW. Zo is is het afgelopen jaar o.m. aandacht besteed aan oordelen van het College die zagen op een stagiaire die werd geweigerd vanwege zijn seksuele geaardheid en een sollicitant die werd geweigerd voor een functie wegens het dragen van een hoofddoek.

	<b>Actie</b>	<b>Stand van zaken</b>	<b>Toelichting</b>
M	Het kabinet ondersteunt de oproep van de SER dat bedrijven een goede interne afhandeling van discriminatieklachten moeten organiseren.	In uitvoering	De organisaties van werknemers en werkgevers die zijn aangesloten bij de SER hebben het SER-advies van 2014 onder de aandacht gebracht van de eigen achterbannen. Daarmee is dit onderwerp geworden tussen de bestuurders en de ondernemingsraden als ook tussen cao-partijen. Het maakt onderdeel uit van een bredere aanpak van gelijke behandeling binnen arbeidsorganisaties. Verder wijzen sociale partners op de rol die vertrouwenspersonen en een onafhankelijke klachtencommissie binnen bedrijven hierbij al vervullen. Ook maakt discriminatie vaak deel uit van het arbobeleid en wordt dit onderwerp vanuit die hoek onderwerp van gesprek in de arbeidsorganisaties.
N	Het kabinet verzoekt de SER om de stimulerende taak ten aanzien van discriminatie en gelijke behandeling die de OR heeft op grond van de Wet op de ondernemingsraden te betrekken bij zijn taak om medezeggenschap te bevorderen en wijst ondernemingsraden erop dat zij invulling moeten geven aan deze taak.	In uitvoering	De betrokkenheid van de or bij het Charter Diversiteit verschilt per bedrijf. Een aantal ondernemingsraden heeft officieel ingestemd met het tekenen van het Charter en bijbehorend plan van aanpak, andere ondernemingsraden zijn geïnformeerd. Ook bij de uitvoering van het plan van aanpak is de or wisselend betrokken. Door Diversiteit in Bedrijf is gebleken dat werknemersbetrokkenheid bij diversiteit en inclusie zich meer nadrukkelijk uit in medewerkernetwerken. Een toenemend aantal medewerkersnetwerken vormt een belangrijke motor voor veranderingen op de werkvloer. Deze netwerken verenigen werknemers die behoren tot een van de vijf onderscheiden dimensies. Deze netwerken zijn over het algemeen goed op de hoogte van kwesties die voor de betreffende specifieke groep werknemers spelen op de werkvloer. Diversiteit in Bedrijf heeft inmiddels al bijna 120 medewerkersnetwerken in kaart gebracht in grotere bedrijven in zowel de private als de publieke sector. Zie verder de toelichting bij actie T.
O	Het kabinet ontwikkelt een handreiking die inzicht geeft in de stappen die doorlopen kunnen worden als iemand zich gediscrimineerd voelt en de instanties waartoe hij of zij zich kan wenden.	Voortgangsrapportage NAD	Terugkoppeling wordt meegenomen in de voortgangsrapportage over het NAD
P	Het kabinet start een voorlichtingscampagne met als doel het vergroten van bewustwording en meldingsbereidheid in brede zin.	In uitvoering	De campagne arbeidsmarktdiscriminatie, die onderdeel uitmaakte van de meerjarige koepelcampagne 'Zet een streep door discriminatie' heeft gelopen van mei tot juli 2016. Over het verloop de koepelcampagne wordt u geïnformeerd via de Voortgangsrapportage over het NAD.
Q	Het kabinet gaat actief op zoek naar goede voorbeelden van initiatieven van werkgevers en andere actoren en is voornemens om hier in de voorlichtingscampagne aandacht aan te geven.	In uitvoering	In de campagne arbeidsmarktdiscriminatie is gebruik gemaakt van echte voorbeelden, waarin werkgevers op een goede wijze zijn omgegaan met een werknemer afkomstig uit een discriminatiegrond. Over het verloop de koepelcampagne wordt u geïnformeerd via de Voortgangsrapportage over het NAD.
R	De Inspectie SZW, de politie en andere organisaties die te maken krijgen met discriminatie zetten zich blijvend in voor training, bewustwording en het omgaan met signalen van discriminatie.	In uitvoering	Het Team Arbeidsdiscriminatie dat per 1 mei 2015 is gestart binnen de Inspectie SZW heeft ter voorbereiding op de werkzaamheden die het team is gaan uitvoeren verschillende trainingen doorlopen bij het College voor de Rechten van de Mens. Zij hebben informatie en achtergrond ontvangen inzake stereotypering, vormen van discriminatie en juridische procedures. De trainingen hebben bijgedragen aan bewustwording van inspecteurs en hoe om te gaan met signalen van discriminatie.

	<b>Actie</b>	<b>Stand van zaken</b>	<b>Toelichting</b>
S	Het kabinet beziet in overleg met sociale partners welke ondersteuning zij kan geven bij de totstandkoming van het diversiteitscharter en kijkt met belangstelling uit naar de totstandkoming hiervan door sociale partners. Ook het Rijk als werkgever zal hierbij worden betrokken.	In uitvoering	Sociale partners geven aan dat het meest effectief is als werkgever en werknemer in hun eigen arbeidsorganisatie met het thema diversiteit aan de slag gaan. Daarom heeft de Stichting van de Arbeid in samenwerking met de Raad voor het Overheidspersoneel het project Diversiteit in Bedrijf geïnitieerd dat bestaat uit een kennisplatform en een Charter Diversiteit. Dit project is op 2 juli 2015 gelanceerd. SZW hecht bijzonder aan dit initiatief vanuit de sociale partners en heeft de Stichting van de Arbeid (Stichting) hiervoor dan ook een subsidie verstrekt.
T	Het kabinet vindt dat ondernemingsraden een dergelijke afspiegeling moeten realiseren.	In uitvoering	Sociale partners delen de mening dat het nastreven van een afspiegeling in de medezeggenschap een goed uitgangspunt is. Sociale partners wijzen er hierbij op dat ondernemingsraden op democratische wijze worden gekozen. Dit proces biedt mogelijkheden voor afspiegeling, direct dan wel indirect. Vakbonden streven nu al diversiteit na bij de voordrachten. Binnen bedrijven zou een extra appel kunnen worden gedaan op mensen met verschillende achtergronden om zich kandidaat te stellen. Om werknemers (en werkgevers) hierbij en bij de bevordering van diversiteit behulpzaam te zijn, heeft de SER in 2014 twee mindmaps ontworpen die gaan over het contact van de or met de achterban en vacatures en samenstelling van de or. Daarnaast organiseert Diversiteit in Bedrijf op 10 november 2016 een landelijke bijeenkomst van medewerkersnetwerken. Tijdens deze conferentie zal de samenwerking tussen deze medewerkersnetwerken en ondernemingsraden om diversiteit en inclusie te bevorderen nadrukkelijk aan bod komen.
U	Het kabinet start aanvullend onderzoek naar arbeidsmarktdiscriminatie.	In uitvoering	Afgelopen jaar zijn twee onderzoeken gestart naar arbeidsmarktdiscriminatie: de Rijksmonitor anoniem solliciteren en een onderzoek naar leeftijdsdiscriminatie in vacatures. De uitkomsten van het onderzoek naar anoniem solliciteren zijn als bijlage bij deze voortgangsrapportage gevoegd. De uitkomsten van het onderzoek naar leeftijdsdiscriminatie in vacatures worden meegenomen in de voortgangsrapportage over het NAD.
<b>Nieuw toegevoegd in 2015</b>			
V	De oprichting van een Team Arbeidsdiscriminatie bij de Inspectie SZW	In uitvoering	Het team arbeidsdiscriminatie van de Inspectie SZW is 1 per mei 2015 ingericht en gestart met het doen van verkenningen in bedrijven en in netwerkorganisaties. In 2015 zijn 80 bedrijfsbezoeken uitgevoerd. Voor 2016 staan circa 200 bedrijfsbezoeken op de planning.

	<b>Actie</b>	<b>Stand van zaken</b>	<b>Toelichting</b>
W	ESF Programma gelijke kansen	In uitvoering	<p>In de periode 2014-2015 heeft het Agentschap SZW in samenwerking met een extern bureau (VanDoorneHuiskes) diverse activiteiten op het gebied van gelijke kansen en non-discriminatie aangeboden aan de arbeidsmarktregio's. Dit waren o.a. trainingen voor de uitvoerders binnen de arbeidsmarktregio's en medewerkers van het Agentschap SZW, een werkconferentie met workshops over diverse initiatieven op het gebied van gelijke kansen en non-discriminatie en een uitgebracht boekje met 23 best practices uit de uitvoering welke de arbeidsmarktregio's zelf konden aandragen.</p> <p>Hierop volgend hebben in de periode 2015-2016 rondetafelgesprekken plaatsgevonden met elke arbeidsmarktregio. Naar aanleiding hiervan hebben enkelen aangegeven behoefte te hebben aan een verdieping in de regio in de vorm van een vervolgbijeenkomst of workshop. Tevens is een consensusverklaring (incl. handleiding) ontworpen om bij te dragen aan de bewustwording van het thema en draagvlak voor de borging te vergroten. Alle ontwikkelde producten zijn op de website van het Agentschap SZW gepubliceerd (<a href="https://www.agentschapszw.nl/subsidies-en-regelingen/a/actieve-inclusie-esf-2014-2020/inhoud/gelijke-kansen-en-non-discriminatie">https://www.agentschapszw.nl/subsidies-en-regelingen/a/actieve-inclusie-esf-2014-2020/inhoud/gelijke-kansen-en-non-discriminatie</a>).</p>
X	Onderzoek cao afspraken diversiteit	Afgerond	Het onderzoek wordt mogelijk in 2017 herhaald.

## Specifieke acties

	Groep	Actie	Stand van zaken	Toelichting
a	Niet westerse migranten	In het nader uit te werken Integratie Akkoord Werk zal in samenwerking met werkgevers, gemeenten en andere relevante maatschappelijke organisaties gekeken worden naar aanpakken gericht op versterking van netwerken en kennismaking tussen jongeren en werkgevers die aantoonbaar succes hebben bij migranten.	In uitvoering	De afspraken met gemeenten, scholen en andere maatschappelijke organisaties zijn in eerste instantie vormgegeven binnen de City Deal. Aantoonbaar effectieve interventies worden verder uitgerold.
b	Niet westerse migranten	Er wordt overzicht gemaakt van internationale en nationale "best practices" specifiek op het vlak van de bevordering van de culturele diversiteit.	Afgerond	Deze onderzoeksrapporten zijn zomer 2015 opgeleverd.
c	Niet westerse migranten	Er komt bestuurlijk overleg met de G4 waarin de mogelijkheid wordt verkend van een gezamenlijk project om diversiteit een impuls te geven in aanbestedingen en subsidierelaties.	In uitvoering	Er wordt samen met de G4 een verkenning uitgevoerd naar de mogelijkheden van het middels openbare aanbestedingen en opdrachten verder stimuleren van diversiteit. Een in opdracht van de minister van SZW uitgevoerd onderzoek naar Europese voorbeelden en de uitvoering daarvan in de praktijk is in april 2016 opgeleverd en zal hiervoor als basis dienen.
d	Mensen met een handicap/chronische ziekte	Het kabinet heeft wetgeving voor de Participatiewet ingediend. Doel van de Participatiewet is om meer kansen te creëren om mensen aan het werk te helpen, ook mensen met een arbeidsbeperking.	Afgerond	De participatiewet is sinds 1 januari 2015 van kracht.
e	Mensen met een handicap/chronische ziekte	Het kabinet en sociale partners hebben in het Sociaal Akkoord van 11 april 2013 een afspraak gemaakt over het aan de slag helpen van mensen met een arbeidsbeperking. In 2026 moeten er 125.000 banen bij reguliere werkgevers voor de doelgroep gerealiseerd worden.	In juli 2016 is de eerste meting (de één-meting) uitgevoerd. Uit de één-meting bleek dat de werkgevers de aantallen voor 2015 gehaald hebben. Namelijk ruim 21.000 banen. Dat betekent dat de quotumheffing niet geactiveerd hoeft te worden.	De Wet banenafspraken en quotum arbeidsbeperkten is vanaf 1 mei 2015 van kracht. Eerst geldt de vrijwillige banenafspraken. Als de aantallen niet gehaald worden, kan de quotumheffing in werking treden. Voor 2015 ging het om in totaal 9000 banen (3000 bij de sector overheid, 6000 bij de sector markt). Voor 2016 gaat het om 20.500 banen (6500 sector overheid, 14.000 sector markt). Als één baan wordt geteld een baan van 25,5 uur.

	<b>Groep</b>	<b>Actie</b>	<b>Stand van zaken</b>	<b>Toelichting</b>
f	LHBTI's	De minister van OCW steunt het initiatief van Workplace Pride om een benchmark te ontwikkelen die de voortgang van LHBT diversiteitsbeleid in bedrijven meet.	Voortgangsrapportage NAD	Terugkoppeling wordt meegenomen in de voortgangsrapportage over het NAD
g	LHBTI's	Over de situatie van biseksuelen wordt binnenkort een expertmeeting gehouden met het veld: hoe kan het emancipatiebeleid meer opleveren voor biseksuelen?	Voortgangsrapportage NAD	Terugkoppeling wordt meegenomen in de voortgangsrapportage over het NAD
h	LHBTI's	De minister van OCW financiert (indirect) campagnes en projecten met het specifieke doel om arbeidsmarktdiscriminatie van LHBT's tegen te gaan.	In uitvoering	In 2016 is SZW in samenwerking met OCW de campagne over arbeidsmarktdiscriminatie gestart. In deze campagne is bewust aandacht besteed aan de discriminatiegrond LHBT. Dit najaar wordt de campagne nogmaals herhaald.
i	LHBTI's	De minister van OCW blijft de arbeidsmarktpositie van LHBT's monitoren, via het SCP en anderszins.	In uitvoering	Mei 2016 verscheen de eerste LHBT-monitor van het SCP (Sociaal en Cultureel Planbureau). Het SCP onderzoekt sinds 2006 in opdracht van de overheid de sociale acceptatie en positie van LHBT's, maar het is voor het eerst dat in Nederland op basis van grootschalige bevolkingsstudies een beeld is verkregen over de situatie van LHB-burgers in vergelijking met hetero's. Uit het onderzoek komt o.a. naar voren dat lesbische, homoseksuele en met name biseksuele (LHB) personen meer problemen dan heteroseksuelen op het werk ervaren als pesten, intimidatie en burn-out. Dit onderzoek zal om het jaar worden herhaald. Om de positie van transgenders te kunnen monitoren, is een aparte nulmeting nodig; daarvoor worden door OCW plannen ontwikkeld.
j	LHBTI's	De minister van BZK voert een verkenning uit naar de vraag of en zo ja op welke wijze het verbod op discriminatie op grond van genderidentiteit en genderexpressie in de Algemene wet gelijke behandeling kan worden opgenomen.	Voortgangsrapportage NAD	Terugkoppeling wordt meegenomen in de voortgangsrapportage over het NAD

	<b>Groep</b>	<b>Actie</b>	<b>Stand van zaken</b>	<b>Toelichting</b>
k	vrouwen / zwangerschap	De aanbevelingen van het College en de SER betrekken op voorlichting. Om die reden is de informatie over zwangerschap/ouderschap en werk op de website van <a href="http://www.rijksoverheid.nl">www.rijksoverheid.nl</a> gebundeld en derhalve beter vindbaar. Ten aanzien van verdere voorlichting wil het kabinet wijzen op de in deze brief aangekondigde voorlichtingscampagne die onder meer gericht zal zijn op het vergroten van het bewustzijn omtrent ongewenst discriminerend gedrag.	In uitvoering	Het recente onderzoek naar zwangerschapsdiscriminatie dat door het College is uitgevoerd was aanleiding voor SZW om in samenwerking met het College eind september dit jaar een rondetafelbijeenkomst te organiseren over (de aanpak van) zwangerschapsdiscriminatie. Tijdens deze bijeenkomst zijn wij in gesprek gaan met sociale partners, verloskundigen, de Inspectie SZW en UWV om te kijken op welke wijze een gezamenlijke aanpak van zwangerschapsdiscriminatie verder vorm kan worden gegeven en zwangerschapsdiscriminatie verder kan worden aangepakt. Deze aanpak wordt thans nader uitgewerkt. Deze nieuw te realiseren acties zullen voortborduren op de stappen die in dit kader al zijn gezet in het actieplan arbeidsmarktdiscriminatie, zoals de recente voorlichtingscampagne over arbeidsmarktdiscriminatie, de bredere meerjarige campagne 'Zet een streep door discriminatie', en de verbetering van de voorlichting over zwangerschapsdiscriminatie n.a.v. eerder door het College gedane aanbevelingen.
l	vrouwen / zwangerschap	Het kabinet roept werknemers en werkgevers op om uitvoering te geven aan de aanbevelingen van het College.	Afgerond	De Stichting van de Arbeid heeft in november 2013 een herziene, geactualiseerde Handreiking arbomaatregelen Zwangerschap & Werk uitgegeven. Deze handreiking wijst op het belang van goede informatie. Sociale partners hebben kennisgenomen van de activiteiten die het College in samenspraak met SZW op dit punt heeft ondernomen, zoals het publiceren van de bedrijfsnamen waar oordelen betrekking op hebben.
m	vrouwen / beloningsverschillen	De ministeries van SZW en OCW gaan aan het CBS de opdracht verstrekken voor een update van het CBS onderzoek 'Gelijk loon voor gelijk werk' (2012).	In uitvoering	Het CBS-onderzoek over cijfers 2014 wordt in november aan de Kamer aangeboden
n	vrouwen / beloningsverschillen	In 2014 zullen OCW en SZW in samenwerking met het College onderzoek verrichten naar gelijke beloning bij onder meer hoge scholen.	In uitvoering	Op 18 januari 2016 is het onderzoeksrapport 'Verdient een man meer?' naar gelijke beloning van mannen en vrouwen bij hogescholen, door de voorzitter van het College voor de Rechten van de Mens aan minister OCW overhandigd. Op 18 januari vond tevens een masterclass plaats om HR-medewerkers van hogescholen te helpen beter op gelijke beloning te letten. De minister van OCW heeft hogescholen opgeroepen om hun salarisbeleid door te lichten. Navraag bij de Vereniging Hogescholen leert dat een traject, gericht op de dialoog over de risico's van beloningsonderscheid in het HBO, is gestart. Het arbeidsmarktfonds voor het HBO (Zestor) is in opdracht van de cao-partijen bezig om in november een bijeenkomst te organiseren.



	Groep	Actie	Stand van zaken	Toelichting
o	vrouwen / beloningsverschillen	Het kabinet wijst op de bestaande initiatieven die worden aangehaald in het SER advies en verzoekt werkgevers- en werknemersorganisaties om deze initiatieven bij hun leden onder de aandacht te brengen.	In uitvoering	Sociale partners in de Stichting van de Arbeid zijn van mening dat na correctie voor de arbeidsmarktpositie er idealiter geen sprake meer mag zijn van een loonverschil tussen mannen en vrouwen op basis van alleen geslacht. Het gegeven dat er – langzaam maar gestaag – geen sprake meer is van een loonverschil tussen jongere mannen en vrouwen biedt naar de toekomst toe dan ook perspectief. Om dit proces van gelijke beloning te bevorderen, organiseren zij verschillende activiteiten voor hun leden. Dat geldt vooral voor de vakbonden die onder andere aan dit aspect veel aandacht geven tijdens loopbaantrainingen en loopbaangesprekken. Ook <i>Diversiteit in bedrijf</i> geeft hieraan aandacht tijdens de kenniskringen.
p	vrouwen aan de top	De minister van OCW heeft samen met VNO een programma gestart om meer vrouwen in de top van bedrijven en publieke organisaties te krijgen.	In uitvoering	De doorstroom van vrouwen naar de top blijft achter bij het in de wet vastgelegde streefcijfer van 30%. De minister van OCW en de voorzitter van de werkgeversorganisatie VNO-NCW hebben daarom gezamenlijk het initiatief genomen tot een tijdelijk programma Vrouwen naar de Top. Een van de onderdelen daarvan is het zichtbaar maken van het beschikbare potentieel aan geschikte vrouwen voor boardposities. Dit heeft tot een databank geleid van ca 1000 vrouwen. VNO NCW en Stichting Talent naar de Top hebben gezamenlijk het initiatief genomen tot het oprichten van de Stichting Topvrouwen.nl die het beheer van de databank verzorgt een reeks activiteiten onderneemt om de doorstroming van vrouwen naar de top te helpen bevorderen. OCW ondersteunt deze stichting.
q	vrouwen aan de top	De voortgang van de instroom van vrouwen in de top wordt strikt gemonitord. Elk jaar wordt er een bedrijvenmonitor over de voortgang bij grote vennootschappen (Wet Bestuur en Toezicht) uitgebracht.	In uitvoering	Dit najaar zal wederom beoordeeld worden of Nederland voldoende op koers ligt of dat aanvullende maatregelen en/ of wetswijziging wenselijk zijn.

	<b>Groep</b>	<b>Actie</b>	<b>Stand van zaken</b>	<b>Toelichting</b>
r	vrouwen aan de top	Voor beursgenoteerde bedrijven is de corporate governance code van belang.	In uitvoering	In de Corporate Governance Code komt ook het belang van diversiteit aan de orde. De voortgang op het punt van diversiteit blijft achter, hetgeen geleid heeft tot het gezamenlijke initiatief van de minister van OCW en de voorzitter van de werkgeversorganisatie VNO-NCW tot een programma Vrouwen naar de Top. De schragende partijen van de Corporate Governance Code (VNO-NCW, VEUO, Eumedion, VEB, FNV, CNV en Euronext) hebben de Monitoring Commissie Corporate Governance Code verzocht voorstellen te doen voor actualisering van de Code. De Commissie heeft daarop eind 2015 een consultatiedocument uitgebracht met concrete voorstellen tot herziening van de code. Diversiteit neemt daarin een belangrijke plaats in. De commissie bestudeert inmiddels de reacties op het consultatie document en zal eind 2016 een nieuwe code publiceren.
s	vrouwen aan de top	Voor de Rijksoverheid geldt een streefcijfer van 30% in 2017. De ABD en departementen hebben hiervoor maatregelen ontwikkeld. Vgl. Plan van aanpak "30% vrouwen in de ABD per 2017": "Van praten naar DOEN!"	Afgerond	Het percentage vrouwelijk topmanagement bij de Algemene Bestuursdienst (ABD) overschreed medio 2016 de 30%. Het doel van dit actiepoint is hiermee behaald.
t	leeftijd / ouderen	Met de SER wil het kabinet wijzen op de afspraak die Sociale partners in de Beleidsagenda 2020 van de Stichting van de Arbeid zijn overeengekomen dat er rond 2020 geen verschil meer mag bestaan in de arbeidsparticipatie van 55-minners en 55-plussers. Ook het Sociaal Akkoord bevat afspraken over verhoging van de arbeidsparticipatie van ouderen.	In uitvoering	In cao's en binnen arbeidsorganisaties worden op basis van de Beleidsagenda 2020 afspraken gemaakt om de duurzame inzetbaarheid van werknemers te stimuleren en daarmee de arbeidsparticipatie van oudere werknemers te bevorderen. Deze agenda bevat een breed scala aan maatregelen. Hierbij wijzen sociale partners erop dat op het flankerend overheidsbeleid (fiscale pakket) dat tegelijkertijd was afgesproken, in belangrijke mate buizingingen zijn doorgevoerd. Desalniettemin komen er steeds meer cao-afspraken tot stand over bijvoorbeeld vitaliteitsbeleid, bevordering van scholingsafspraken voor alle werknemers of het kostenneutraal ombouwen van ontsa maatregelen. Dit is een langlopend en continu proces. Verder werkt de Stichting van de Arbeid sinds november 2015 nauw samen met SZW om het actieplan Perspectief voor 50-plussers vorm te geven en uit te voeren.

	<b>Groep</b>	<b>Actie</b>	<b>Stand van zaken</b>	<b>Toelichting</b>
u	leeftijd / ouderen	Ten aanzien van verdere voorlichting wil het kabinet wijzen op de in deze brief aangekondigde voorlichtingscampagne die onder meer gericht zal zijn op het vergroten van het bewustzijn omtrent ongewenst discriminerend gedrag.	In uitvoering	De campagne Perspectief voor vijftigplussers wordt versterkt door het boegbeeld John de Wolf. De campagne en het boegbeeld moeten er samen voor zorgen dat de beeldvorming over vijftigplussers op de arbeidsmarkt verbetert. Met de campagne "Open voor 50-plus" worden werkgevers gestimuleerd ten minste één 50-plusser uit te nodigen voor het sollicitatiegesprek.

<b>Nieuw toegevoegd in 2015</b>				
v	leeftijd / jongeren en ouderen	Verkenning beleidsmaatregelen leeftijdsdiscriminatie	Afgerond	De verkenning is afgerond. De uitkomsten van de verkenning zijn mede aanleiding geweest voor het starten van het onderzoek naar leeftijdsdiscriminatie in vacatures en het bewust agenderen van de grond leeftijdsdiscriminatie in de campagne over arbeidsmarktdiscriminatie.
W	leeftijd / jongeren	Tegengaan discriminatie als onderdeel van Aanpak Jeugdwerkloosheid	In uitvoering	Binnen de Aanpak Jeugdwerkloosheid wordt ingezet op het overbruggen van discriminatie bij de zoektocht naar baan of stage.
X	Niet westerse migranten	Kennisprogramma Integratie en Samenleving	In uitvoering	Binnen het Kennisprogramma Integratie en Samenleving ( KIS) wordt geïnvesteerd in kennis over effectieve elementen bij de aanpak van arbeidsmarktdiscriminatie en jeugdwerkloosheid onder migrantenjongeren. Het KIS ontwikkelt in opdracht van SZW een databank over effectieve interventies voor preventie van discriminatie voor gemeenten en maatschappelijke organisaties. In 2017 zullen deze inzichten worden verspreid.