

## Bijlage 2a: overzicht algemene acties

	<b>Actie</b>	<b>Doel</b>	<b>Concreet product</b>	<b>Deadline</b>
<b>A</b>	Het kabinet beëindigt contracten met bedrijven, of de leiding van bedrijven, die onherroepelijk strafrechtelijk zijn veroordeeld voor discriminatie.	Geen zaken doen met bedrijven die discrimineren.	De standaardcontracten van het Rijk bevatten een clause om contracten te beëindigen.	Voorjaar 2015
<b>B</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.	Geen zaken doen met bedrijven die discrimineren.	De aanbestedingsdocumenten van het Rijk bevatten een clause om bedrijven uit te sluiten van aanbestedingsprocedures.	Voorjaar 2015
<b>C</b>	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.	Meer aandacht voor discriminatie/PSA.	Werkgevers en werknemers weten welke maatregelen zij moeten nemen om discriminatie als onderdeel van PSA aan te pakken.	Vanaf juni 2014: bijeenkomsten. In 2016: accent op discriminatie
<b>D</b>	Het kabinet ondersteunt de aanpak van sociale partners om via de arbocatalogi en de cao's afspraken te maken over het tegengaan van discriminatie.	Meer aandacht voor discriminatie bij het arbobeleid.	Richtinggevende afspraken in arbocatalogi.	Direct
<b>E</b>	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.	Als er aanleiding is inzet Inspectiecontroles tav PSA/discriminatiebeleid.	Analyse en eventueel nalevingsonderzoek door de Inspectie SZW.	Voorjaar 2015
<b>F</b>	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.	Verkenningen PSA breed om te zien of Inspecties nodig zijn.	Inspecties.	Inrichting programma PSA: in 2014. Eind 2014-begin 2015 verkenningen.
<b>G</b>	De Arbeidsomstandighedenwet wordt gewijzigd met als doel openbaarmaking van inspectiegegevens. Dit zal ook voor overtredingen in het kader van PSA gelden.	Openbaarmaking van inspectiegegevens mbt PSA waaronder discriminatie.	Wijziging Arbeidsomstandighedenwet	Het voornemen is per 1-1-2015
<b>H</b>	Het Landelijk ExpertiseCentrum Diversiteit (LECD) van de Politie maakt een werkinstructie voor de registratie van discriminatie-incidenten door de politie.	Betere registratie van discriminatie incidenten.	Werkinstructie.	Najaar 2014
<b>I</b>	De Nationale Politie gaat uniforme aangiftevoorzieningen organiseren en expertise van politiemedewerkers die aangiften opnemen verbeteren.	Verbetering kennis en inzicht van politiemedewerkers en een toename aangiftebereidheid.	Uniforme aangiftevoorziening	Volledige implementatie per 1-1-2017
<b>J</b>	Het kabinet stelt een werkgroep in die zorg draagt voor het opstellen van kwaliteitsrichtlijnen voor de ADV's.	Stelsel van gemeentelijke antidiscriminatievoorzieningen versterken.	SZW en BZK hebben de totstandkoming van kwaliteitsrichtlijnen gefaciliteerd, samen met een aantal gemeenten, ADV's en veldpartijen.	Najaar 2014
<b>K</b>	Er komt een overleg tussen Rijk en gemeenten over het voorkomen	Stimuleren gemeenten om	Bijeenkomst met gemeenten en een actieve	Najaar 2014

	van uitsluiting op de arbeidsmarkt.	met een aanpak te komen	inzet gemeenten mbt arbeidsmarktdiscriminatie	
<b>L</b>	Het kabinet gaat, bijvoorbeeld in berichtgeving aan de TK en in de media, aandacht geven aan de met bedrijfsnamen gepubliceerde oordelen van het College.	Openbaar maken discriminerende organisaties	Benoemen (namen en shamen) van bedrijven die discrimineren.	Direct
<b>M</b>	Het kabinet ondersteunt de oproep van de SER dat bedrijven een goede interne afhandeling van discriminatieklachten moeten organiseren.	Afhandeling klachten binnen bedrijven/organisaties.	Verbeterde interne afhandeling van klachten.	Direct
<b>N</b>	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.	Uitvoering door OR van taken tav discriminatie en gelijke behandeling ogv de WOR.	SER betreft ook discriminatie bij haar taak om medezeggenschap te bevorderen. OR-en geven invulling aan hun wettelijke taak.	Direct
<b>O</b>	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.	Verhogen bereidheid tot melding of aangifte van discriminatie	Een makkelijk hanteerbaar overzicht van welke mogelijke stappen bij welke instanties gezet kunnen worden, en wat die stappen op kunnen leveren.	Najaar 2014
<b>P</b>	Het kabinet start een voorlichtingscampagne met als doel het vergroten van bewustwording en meldingsbereidheid van discriminatie in brede zin.	Vergroten van bewustwording en meldingsbereidheid van discriminatie.	Landelijke campagne gericht op bewustwording van discriminatie en vooroordelen, die zowel slachtoffers als daders handelingsperspectief geeft (melden/aangeven c.q. inzicht in vooroordelen).	Najaar 2014
<b>Q</b>	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.	Vergroting kennis en bewustwording	Voorbeelden van goede initiatieven.	Najaar 2014
<b>R</b>	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.	Vergroting kennis en bewustwording	Trainingen.	Direct
<b>S</b>	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.	Bevorderen inclusieve arbeidsmarkt door realisatie diversiteitscharter	Presentatie en ondertekening charter door sociale partners.	Direct
<b>T</b>	Het kabinet vindt dat ondernemingsraden een afspiegeling moeten zijn van de diversiteit binnen een onderneming en vindt dat ondernemingsraden een dergelijke afspiegeling moeten realiseren.	Ondernemingsraden zijn een afspiegeling van de diversiteit in de onderneming	Diversiteit binnen ondernemingsraden	Direct
<b>U</b>	Het kabinet start aanvullend onderzoek naar arbeidsmarktdiscriminatie.	In kaart brengen discriminatie in de werving- en selectiefase.	Onderzoek naar discriminatie middels online sollicitatieplatforms.	Start onderzoek: najaar 2014

### Bijlage 2b: overzicht acties specifieke groepen

	Groep	Actie	Doel	Concreet product	deadline
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.	Beslechten van barrières bij toegang tot de arbeidsmarkt	Afspraken met (in eerste instantie) 25 werkgevers	September 2014
b)	Niet westerse migranten	Er wordt overzicht gemaakt van internationale en nationale "best practices" specifiek op het vlak van bevordering van de culturele diversiteit.	Vergroting kennis over bevordering van culturele diversiteit binnen ondernemingen of organisaties.	Een makkelijk toegankelijke database met good practices.	Najaar 2014
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.	Binnen aanbestedingen en subsidierelaties van het Rijk en gemeenten diversiteit meenemen	Gezamenlijk project ter verkenning mogelijkheden	Oktober 2014
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.	Meer kansen creëren om mensen aan het werk te helpen	Participatiewet	Beoogde inwerkingtreding is 1 januari 2015
d)	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.	Meer mensen met een arbeidsbeperking aan het werk.	Banen voor mensen met een arbeidsbeperking.	Eerste beoordeling van de resultaten banenafpraak in 2016
f)	LHBT'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.	Bijdrage voor ontwikkelen instrument dat bedrijven in staat stelt personeel en organisatie beleid te toetsen op LHBT inclusiviteit	Benchmark LHBT diversiteitsbeleid	Eind 2014
g)	LHBT's	Over de situatie van biseksuelen wordt binnenkort een expertmeeting gehouden met het veld: hoe kan het emancipatiebeleid meer opleveren voor biseksuelen?	Meer aandacht voor biseksuelen in LHBT emancipatiebeleid	Plannen/afspraken over LHBT inclusief Bi-beleid met veld	Voorjaar 2014 (expertmeeting) en
h)	LHBT's	De minister van OCW financiert (indirect) campagnes en projecten met het specifieke doel om arbeidsmarktdiscriminatie van LHBT's tegen te gaan.	Meer aandacht voor biseksuelen in LHBT emancipatiebeleid	Plannen/afspraken over LHBT inclusief Bi-beleid met veld	najaar 2014 (presentatie op festival biseksuelen)

<b>i)</b>	LHBT's	De minister van OCW blijft de arbeidsmarktpositie van lhbt's monitoren, via het SCP en anderszins.	Zicht houden op arbeidsmarktpositie LHBT's met name op de werkvloer	Opname in LHBT monitor van SCP	Eind 2015
<b>j)</b>	LHBT'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	Te bezien of en zo ja hoe de juridische bescherming van transgenders verbeterd kan worden door een duidelijker normstelling in de Awgb.	Een verkenning op basis waarvan in het kabinet besluitvorming kan plaatsvinden over het verdere wetgevingstraject.	Najaar 2014
<b>k)</b>	Vrouwen/zwangerschap	De aanbevelingen van het College en de SER betrekking op voorlichting. Om die reden is de informatie over zwangerschap/ouderschap en werk op de website www.rijksoverheid.nl 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.	Meer kennis over zwangerschap en werk.	Betere informatievoorziening.	De website is al aangepast, de campagne start in het najaar 2014
<b>l)</b>	Vrouwen/zwangerschap	Het kabinet roept werknemers en werkgevers op om uitvoering te geven aan de aanbevelingen van het College.	Minder discriminatie van zwangere vrouwen.	Uitvoering aanbevelingen college	Oproep om hier zo spoedig mogelijk gehoor aan te geven
<b>m)</b>	Vrouwen/beloningverschillen	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)	Inzicht in beloningverschillen man/vrouw.	Kennisinzicht door het onderzoek.	Laatste kwartaal 2014
<b>n)</b>	Vrouwen/beloningverschillen	In 2014 zullen OCW en SZW in samenwerking met het College onderzoek verrichten naar gelijke beloning bij onder meer hogescholen.	Inzicht in beloningverschillen man/vrouw.	Kennisinzicht door het onderzoek.	Laatste kwartaal 2014
<b>o)</b>	Vrouwen/beloningverschillen	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.	Inzicht in beloningverschillen man/vrouw.	Meer gebruik van de bestaande initiatieven.	direct
<b>p)</b>	Vrouwen aan de top	Ondersteuning door de Ministers van OCW en EZ van de stichting Talent naar de Top om meer vrouwen in de top van bedrijven en publieke organisaties te krijgen.	Stichting Talent naar de Top ondersteunen	Meer vrouwen in de top van bedrijven en publieke organisaties	Tot eind 2014
<b>q)</b>	Vrouwen aan de top	Een bedrijvenmonitor over de voortgang bij grote vennootschappen (Wet Bestuur en Toezicht) wordt naar verwachting in september 2014 uitgebracht. Verder zal een uitgebreide evaluatie van de voortgang bij grote vennootschappen in 2015 naar de Tweede Kamer gezonden worden.	Inzicht krijgen in wijze waarop inspanningsverplichting m/v verhouding raad van bestuur en commissarissen door grote naamloze en besloten	Inzicht in allerlei aspecten van de m/v verdeling van de raden van bestuur en raden van commissarissen	September 2014 (bedrijvenmonitor) resp. 2015 (evaluatie)

			vennootschappen wordt ingevuld.		
<b>r)</b>	Vrouwen aan de top	Voor beursgenoteerde bedrijven is de corporate governance code van belang.	meer vrouwen in de top van het bedrijfsleven.	ten minste 30% vrouwen en 30% mannen in de Raden van Bestuur en Raden van Commissarissen	2016
<b>s)</b>	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!"	Meer vrouwen in hogere (management) functies bij de Rijksoverheid.	Ten minste 30% van de Algemene Bestuursdienst bestaat uit vrouwen	2017
<b>t)</b>	Leeftijd/oudere n	Met de SER wil het kabinet wijzen op de afspraak die Sociale partners in de <i>Beleidsagenda 2020</i> 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 <i>Sociaal Akkoord</i> bevat afspraken over verhoging van de arbeidsparticipatie van ouderen.	Geen verschil tussen de arbeidsparticipatie 55- en 55+.	Cao-afspraken en concrete activiteiten op de werkvloer.	Direct
<b>u)</b>	Leeftijd/oudere n	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.	Bewustzijn ouderen op de arbeidsmarkt.	Landelijke campagne gericht op bewustwording van discriminatie en vooroordelen, die zowel slachtoffers als daders handelingsperspectief geeft	Campagne start in het najaar 2014