

Vergaderjaar 2016–2017

29 544

Arbeidsmarktbeleid

30 950

Rassendiscriminatie

Nr. 775

BRIEF VAN DE MINISTER VAN SOCIALE ZAKEN EN WERKGELEGENHEID

Aan de Voorzitter van de Tweede Kamer der Staten-Generaal

Den Haag, 22 maart 2017

In mijn brief van 3 november 2016¹ waarmee ik u de tweede voortgangsrapportage over het actieplan arbeidsmarktdiscriminatie² heb toegezonden, heb ik u toegezegd een actieplan zwangerschapsdiscriminatie op te stellen. De contouren van dit plan zijn in bovengenoemde brief geschetst. Met deze brief bied ik u, mede namens de ministers van Onderwijs, Cultuur en Wetenschap (OCW) en Binnenlandse Zaken en Koninkrijksrelaties (BZK), de uitwerking van het actieplan zwangerschapsdiscriminatie (hierna: actieplan) aan. Dit actieplan is een aanvulling op het actieplan arbeidsmarktdiscriminatie en maakt onderdeel uit van het Rijksbrede Nationaal Actieprogramma tegen Discriminatie³.

Inleiding

Om discriminatie daadwerkelijk te verminderen en een maatschappij te creëren waarin iedereen mee doet, is continue aandacht en betrokkenheid nodig. Zo ook in dit geval, waar het gaat om de aanpak van zwangerschapsdiscriminatie. Zwangerschapsdiscriminatie wordt, zoals blijkt uit het recente onderzoek⁴ van het College voor de Rechten van de Mens (College), nog steeds veel ervaren en vraagt daarmee om extra aandacht. Bij zwangerschapsdiscriminatie gaat het onder meer om, situaties waarbij vanwege zwangerschap, een kindervens en/of moederschap een tijdelijk contract niet wordt verlengd, een sollicitante wordt afgewezen voor een baan, maar ook openlijke kritiek en problemen rondom het regelen van verlof.

Zwangerschapsdiscriminatie is niet alleen een persoonlijk probleem, maar ook een maatschappelijk probleem. Het zorgt er namelijk voor dat het

¹ Kamerstuk 29 544, nr. 748

² Kamerstuk 29 544, nr. 523

³ Kamerstuk 30 950, nr. 84

⁴ College voor de Rechten van de Mens, «Is het nu beter bevallen?» (2016)

arbeidspotentieel van deze groep vrouwen niet ten volle wordt benut. Het kabinet zet daarom samen met maatschappelijk relevante organisaties in op extra maatregelen om zwangerschapsdiscriminatie te bestrijden. Daarmee is weer een belangrijke stap in de aanpak van discriminatie gezet. Hieronder ga ik in op deze maatregelen.

Actieplan Zwangerschapsdiscriminatie

2.1 Inhoud actieplan

Naar aanleiding van de motie van het lid Van Weyenberg c.s.⁵ heb ik met het College, als adviseur op dit terrein, verkend welke maatregelen in aanvulling op het actieplan arbeidsmarktdiscriminatie kunnen worden ingezet om zwangerschapsdiscriminatie verder aan te pakken. Dit heeft geleid tot de inzet van extra maatregelen op 3 belangrijke pijlers, te weten:

1. handhaving;
2. kennis en bewustwording; en
3. melding en registratie.

Onder deze pijlers worden in de komende periode 13 nieuwe maatregelen uitgerold die bijdragen in de aanpak van zwangerschapsdiscriminatie. Dit betreft niet alleen maatregelen van de rijksoverheid, maar ook maatregelen die door maatschappelijke organisaties worden ingezet. Voorbeelden hiervan zijn een gerichte inzet van het team arbeidsdiscriminatie bij de Inspectie SZW, directe en persoonlijke voorlichting aan vrouwen via onder meer de GGD en de Koninklijke Organisatie van Verloskundigen (KNOV), gerichte voorlichting aan werkgevers via een doelgerichte campagne, en extra aandacht voor het belang van melden door onder meer de inzet van social posts.

De focus in dit actieplan richt zich op aanwijzing van de betrokken maatschappelijke organisaties op de pijler voorlichting en bewustwording. Een goede voorlichting aan werknemers en werkgevers over hun rechten en plichten wordt als essentieel gezien om het gesprek tussen werkgever en werknemer op de werkvloer en tussen beide partners aan de keukentafel op gang te brengen en faciliteren. Door (tijdig) goede afspraken te maken over de combinatie werk en zorg, de inhoud van het takenpakket van de werknemer en de bestaande voorzieningen goed te benutten, kunnen eventuele arbeidsgeschillen – en in het verlengde hiervan discriminatie – worden voorkomen dan wel beperkt. De aanpak van zwangerschapsdiscriminatie vergt immers niet alleen bespreking van gelijke behandelingswetgeving, maar vereist ook een bredere kijk op dit verschijnsel. Het vraagt om een cultuurverandering, waarbij overheid, werkgevers en werknemers gezamenlijk de verantwoordelijkheid dragen voor oplossingen en mogelijkheden om de combinatie van arbeid en zorg te vergemakkelijken en waarbij de potentie van jonge (aanstaande) ouders ten volle wordt benut op de arbeidsmarkt. Op het gebied van de combinatie arbeid en zorg heeft het kabinet al veel nieuwe maatregelen getroffen. In mijn brief van 16 december 2016⁶ ben ik hier uitgebreid op ingegaan.

Ook de handhaving in het actieplan staat in het teken van voorlichting. Voorlichting aan werkgevers en werknemers over het vereiste anti-discriminatiebeleid en de mogelijkheden van (intern) melden. Daar waar de regels echter bewust worden geschonden en een bedrijf na geboden herstel geen verbetering laat zien, zal de mogelijkheid van het opleggen van een boete door de Inspectie SZW worden benut. Met

⁵ Kamerstuk 29 544, nr. 695

⁶ Kamerstuk 32 855, nr. 33

maatregelen op het gebied van voorlichting, handhaving en melding komt het kabinet tegemoet aan de door het College gedane aanbevelingen over zwangerschapsdiscriminatie. Onder paragraaf 2.3 worden deze maatregelen verder toegelicht.

2.2 Draagvlak actieplan

Op 26 september 2016 is samen met het College een rondetafelbijeenkomst georganiseerd om de aanpak van zwangerschapsdiscriminatie breed met de maatschappelijk betrokken organisaties te bespreken. Daarbij is inbreng ontvangen van de Inspectie SZW, sociale partners, Koninklijke Organisatie van Verloskundigen (KNOV), Vereniging Jeugdartsen Nederland (VJN), Nederlandse Vereniging voor Arbeids- en Bedrijfsgeneeskunde (NVAB), het Voedingscentrum, het UWV en het Ministerie van Onderwijs, Cultuur en Wetenschap.

Deze bijeenkomst heeft niet alleen een veelheid aan ideeën opgeleverd voor een verdere aanpak van zwangerschapsdiscriminatie, maar ook een netwerk gecreëerd van zeer betrokken organisaties die met veel enthousiasme een bijdrage (willen) leveren aan deze aanpak. Deze inzet waardeert ik enorm, daar winst in de aanpak van discriminatie kan worden geboekt als wij ons als samenleving verbinden in de aanpak hiervan en hier gezamenlijk in optrekken. Het zoeken van samenwerking laat bovendien zien dat er al veel mooie initiatieven zijn ontplooid. Dit actieplan richt zich daarmee niet alleen op de inzet van nieuwe acties, maar ook in het benutten en uitlichten van bestaande maatschappelijk initiatieven. Op 30 januari 2017 is de inhoud van het actieplan met alle betrokken organisaties besproken. Daarmee is het benodigde netwerk om dit actieplan uit te voeren verder vormgegeven, zodat een vruchtbare bodem is gecreëerd voor een duurzame samenwerking tussen rijks-overheid en maatschappelijke organisaties. Dit is een van de voorwaarden om tot een geslaagde aanpak te komen.

2.3 Concrete maatregelen actieplan

Handhaving

A. Aanpak Inspectie SZW

Het team arbeidsdiscriminatie van de Inspectie SZW zet een mix aan instrumenten en middelen in, zodat het thema door werkgevers en werknemers wordt opgepakt:

De inspecteurs van het team arbeidsdiscriminatie vragen bij elk bedrijfsbezoek na of en hoe dit thema speelt c.q. kan spelen en of men beleid of voorzieningen in deze (nodig) heeft. Afhankelijk van bepaalde indicaties, bijvoorbeeld de personeelssamenstelling of klachten in combinatie met zaken als veranderbereidheid en juridische handhaafbaarheid, zal de voor dat bedrijf best passende toezichtaanpak worden gekozen.

Er wordt een flyer ontwikkeld over het vereiste anti-discriminatiebeleid inzake het thema zwangerschap. Deze flyer gaat in op de rechten en plichten op de werkvloer bij zwangerschap en de voorzieningen die in dit verband moeten worden getroffen door organisaties. Deze flyer wordt op verschillende manieren, onder andere tijdens bedrijfsbezoeken aan werkgevers en ondernemingsraden, onder de aandacht gebracht. Tevens is er een basis voorlichtingstekst over anti-discriminatiebeleid inzake zwangerschap opgesteld die kan worden gebruikt in de uitingen van de Inspectie SZW (bijvoorbeeld de website).

De module discriminatie in de Zelfinspectietool over PSA-beleid (psychosociale arbeidsbelasting) wordt uitgebreid met een set vragen en aandachtspunten rond zwangerschapsbeleid.

In aanvulling op de hierboven benoemde maatregelen wordt in de komende periode bekeken op welke wijze werkgevers op een zo'n effectief mogelijk wijze kunnen worden voorgelicht over het benodigde beleid om zwangerschapsdiscriminatie tegen te gaan.

Kennis en bewustwording

Er wordt ingezet op voorlichting over de rechten en plichten bij zwangerschap en ouderschap in relatie tot werk (bijvoorbeeld verlofrechten, mogelijkheden bespreken werkuren etc.) op een persoonlijke en directe wijze via de volgende voorlichtingskanalen:

B. Voorlichting via de GGD, consultatiebureaus en Stichting Opvoeden.nl

De GGD biedt (aanstaande) ouders via verschillende kanalen informatie aan over de zwangerschap, het ouderschap en de ontwikkeling van hun kind. Hierin is reeds informatie opgenomen over de combinatie van arbeid en zwangerschap c.q. ouderschap. In aanvulling hierop wordt ingezet op extra en gerichte voorlichting:

- Via de opname van een flyer in de groeigidsen «Zwanger» en «0-4 jaar». Deze flyer biedt (aanstaande) ouders informatie over voorzieningen die betrekking hebben op de combinatie werk en ouderschap, tips om het gesprek op de werkvloer hierover aan te gaan, en inzicht in de mogelijkheden indien men er op het werk niet uitkomt. In de komende periode wordt gekeken op welke wijze de informatie uit de flyer in de groeigidsen zelf kan worden verwerkt, zodat een continue voorlichting hierover wordt geborgd.
- Via de kosteloos te downloaden «Groeiap» kunnen ouders informatie bijhouden over de ontwikkeling van hun kind(eren). Deze app wordt momenteel vernieuwd. In de vernieuwde versie kunnen ouders via pushberichten extra voorlichting over verschillende thema's worden geboden. Deze thema's, waaronder ook een thema over werk, kunnen door de gebruikers van de app zelf worden aangevinkt. Deze informatiestroom zal ook worden benut om ouders te informeren over voorzieningen die betrekking hebben op de combinatie werk en ouderschap, tips om het gesprek op de werkvloer hierover aan te gaan, en inzicht in de mogelijkheden indien men er op het werk niet uitkomt.
- De stichting Opvoeden.nl biedt (aanstaande) ouders online informatie over opvoeden, opgroeien en gezondheid. Met landelijke financiering door VWS ontwikkelt de stichting betrouwbare informatie met alle kennis- en themainstituten (o.a. Nibud, VeiligheidNL en het Nederlands Jeugdinstituut), praktijkprofessionals en ouders en stelt deze ter beschikking aan alle gemeenten in Nederland. Inmiddels wordt deze informatie gebruikt op honderden websites van onder meer Centra voor Jeugd en Gezin, GGD'en, (sociale) wijk- & buurtteams, gemeenten en het onderwijs. Naast dit lokale gebruik wordt de content ook geplaatst op de landelijke website Opvoeden.nl om de zoektocht van (aanstaande) ouders via Google te faciliteren. Inhoudelijke thema's in de content zijn bijvoorbeeld zwangerschap en ouderschap in combinatie met werken. De content wordt continue geactualiseerd en waar nodig uitgebreid. Door gebruik te maken van dit kanaal kan op een structurele manier worden voorzien in de voorlichting aan (aanstaande) ouders.

C. Voorlichting via het Voedingscentrum en de Koninklijke Organisatie van Verloskundigen (KNOV)

In de modules waarmee verloskundigen werken in de intake en begeleiding van zwangere vrouwen wordt reeds aandacht besteed aan het thema werk. Waar nodig wordt hier in de begeleiding door verloskundigen extra op ingegaan.

Zwangere vrouwen ontvangen via de verloskundigen gratis het tijdschrift «Infozien Gezond groeien» van het Voedingscentrum. In dit tijdschrift wordt informatie opgenomen over de rechten en plichten op het gebied van zwangerschap c.q. ouderschap en werk. Daarbij wordt gekeken of bij deze informatieverstrekking gebruik kan worden gemaakt van een goed praktijk voorbeeld waarbij een werkgever en vrouwelijke werknemer op een goede wijze invulling hebben gegeven aan de combinatie van zwangerschap c.q. ouderschap en werk, en of deze informatie ook op de website van het Voedingscentrum kan worden opgenomen, zodat deze informatie ook met zwangere vrouwen kan worden gedeeld.

D. Voorlichting via het Netwerk Geboortezorg Noord West Nederland (NWGZ) en de Nederlandse Vereniging voor Arbeids- en Bedrijfsgeneeskunde (NVAB)

In de momenteel in ontwikkeling zijnde app «Gezond werken tijdens zwangerschap» van het NWGZ (netwerk voor alle zorgverleners in de Geboortezorg in Noord West Nederland) en de NVAB wordt informatie opgenomen over de rechten en plichten van werknemers in relatie tot zwangerschap c.q. ouderschap en werk, tips om hierover met de leidinggevende in gesprek te gaan en wat te doen indien de werknemer er met de leidinggevende niet uitkomt.

De App is bedoeld voor zwangeren, maar ook voor verloskundige zorgverleners, bedrijfsartsen en werkgevers. Via deze app kunnen zwangeren zelf bekijken of ze te maken hebben met werkgebonden en/of persoonsgebonden risico's. Ze krijgen hierover informatie en, wanneer aanpassing van werk- en werktijden nodig is, het advies tot overleg met de werkgever of bezoek aan de bedrijfsarts of gynaecoloog/verloskundige. De app is gebaseerd op de NVAB Richtlijn Zwangerschap, postpartumperiode en werk, die bedrijfsartsen ondersteunt bij de begeleiding van zwangere werknemers.

Tevens zet men met een betere bekendheid van de NVAB richtlijn in op een betere samenwerking tussen verloskundigen, gynaecologen, bedrijfsartsen en werkgevers en daarmee op het verminderen van werk- en persoonsgebonden risico's tijdens de zwangerschap en een optimale inzetbaarheid van werknemers tijdens en na de zwangerschap.

De ontwikkeling van de app bevindt zich momenteel in de testfase, waarin de app via een aantal verloskundigen, gynaecologen en bedrijfsartsen ter beschikking zal worden gesteld aan zwangere vrouwen. De betrokken deskundigen krijgen vooraf een training, waarin geoefend zal worden aan de hand van casuïstiek. Na afronding van de testfasen (maart 2018) wordt de app publiekelijk open gesteld.

E. Het extra onder de aandacht brengen van de door SZW ontwikkelde verlofregelaar www.verlofregelaar.nl

Het is voor iedereen van belang om te weten van welke verlofmogelijkheden gebruik kan worden gemaakt. In oktober 2016 is daarom door de rijksoverheid een campagne gestart om werknemers te informeren over verlofregelingen en «de Verlofregelaar» gelanceerd die als doel heeft de

bekendheid van verlofregelingen te vergroten. De Verlofregelaar is te vinden op de website verlofregelaar.nl en biedt mensen de mogelijkheid om snel te zien welk verlof zij in hun situatie kunnen gebruiken en hoe zij dat met hun werkgever moeten regelen. De verlofregelaar zal bij de voorlichting van werknemers bij de hierboven benoemde acties extra onder de aandacht worden gebracht.

F. Update website rijksoverheid

De informatie op de website van de rijksoverheid over zwangerschap en ouderschap in relatie tot werk wordt vernieuwd. Daarbij wordt de informatie uit de actiepunten uit dit actieplan betrokken.

G. Continue aandacht voor arbeidsmarktdiscriminatie via brede voorlichtingscampagne

Het is belangrijk dat werkgevers ervan op de hoogte zijn dat onbewuste vooroordelen een rol kunnen spelen in de werving- en selectiefase. Als zij zich hiervan bewust zijn kunnen zij hierop anticiperen en maatregelen treffen om het sollicitatieproces zo in te richten dat vooroordelen een minder grote dan wel geen rol meer spelen. Dit is in het belang van de sollicitant – iedere sollicitant krijgt zo een eerlijke kans – en in het belang van de werkgever die graag de beste kandidaat selecteert voor de functie die vacant is. Om werkgevers hiervan bewust te maken is in mei 2016 de campagne arbeidsmarktdiscriminatie gestart die in november dat jaar nog herhaald is. De campagne was grondenbreed en zette in op het delen van goede praktijkvoorbeelden in combinatie met het bieden van concrete tools aan werkgevers (online test, tips en tricks en de Zelfinspectietool Werkdruk en Ongewenst gedrag). In de tweede helft van dit jaar zal deze campagne twee maal worden herhaald, waarbij specifiek aandacht zal worden besteed aan discriminatie wegens zwangerschap en jong moederschap. Op deze wijze worden werkgevers op een positieve wijze aangezet na te denken over dit onderwerp, waarmee het bewustzijn hierover wordt vergroot.

H. Het delen van goede voorbeelden

Inspirerende voorbeelden van werkgevers die inzetten op een divers personeelsbestand worden gedeeld via het Charter Diversiteit van de Stichting van de Arbeid. Het Charter biedt haar ondertekenaars door het organiseren van kenniskringen de mogelijkheid interessante voorbeelden met elkaar te delen en zodoende elkaar te inspireren. De tijdens deze bijeenkomsten opgedane kennis wordt verzameld in een kennisdocument dat voor een ieder te raadplegen is op de website www.diversiteitinbedrijf.nl.

Om verder invulling te geven aan mijn toezegging in het Algemeen Overleg arbeidsmarktdiscriminatie van 17 november 2016⁷ om goede voorbeelden waar mogelijk kwalitatief te duiden en te benoemen, breng ik graag een goed voorbeeld in dit verband naar voren, te weten bedrijf Accenture.

Accenture biedt zijn werknemers de mogelijkheid om deel te nemen aan de «Working Parents Community». Hierin kunnen aanstaande en werkende ouders elkaar vinden en worden onderwerpen belicht over de combinatie van werk en ouderschap. Vanuit de visie van gender equality betrekken zij mannen en vrouwen bij het onderwerp van werkend ouderschap. Accenture ziet dat het belangrijk is om hier aandacht aan te

⁷ Kamerstuk 29 544, nr. 758

besteden omdat dit vaak een belangrijk moment is waarop de carrière van haar medewerkers verandert. De community organiseert verschillende bijeenkomsten door het jaar heen. Zo worden er lunchsessies voor nieuwe ouders georganiseerd waarin zij het gesprek kunnen aangaan met mede-collega's en rolmodellen. Bovendien stelt de community een gids samen die verspreid wordt onder leidinggevende en nieuwe ouders waarin de arbeidsvoorwaarden en mogelijkheden tot flexibel werken worden belicht. Ter ondersteuning van aankomende ouders bevat de gids tevens bruikbare informatie en tips over het aankondigen van de zwangerschap tot en met de terugkeer op werk. Accenture vindt het belangrijk dat er een netwerk ontstaat van werkende ouders zodat zij elkaar kunnen helpen en steunen met praktische tips. Bovendien door het dialoog aan te gaan, kan de organisatie maatwerkoplossingen bespreken met medewerkers en hierdoor voorkomen dat medewerkers onterecht weggaan.

Daarnaast wil Accenture een inclusieve werkgever zijn in verschillende stadia in de loopbaan van haar medewerkers. Accenture wil haar toptalent de flexibiliteit en mogelijkheden bieden die in overeenstemming zijn met hun behoeftes en toekomstige carrière wensen. Daarom stimuleert Accenture dat haar managers in gesprek gaan met de medewerkers over hoe hen behoeftes afgestemd kunnen worden met de dagelijkse werkzaamheden. Vanuit HR zorgen zij voor maatregelen die kunnen bijdragen aan een betere werk-leven balans van jonge ouders. Zo is het mogelijk om bij Accenture parttime te werken, (on)betaald verlof te nemen en hanteert Accenture een werkstijl met flexibiliteit in tijd, plaats en duur.

I. Voorlichting via sociale partners

Sociale partners zetten reeds in op adequate voorlichting met betrekking tot zwangerschap en werk. Zo lichten de werknemersverenigingen hun (ook niet-) leden voor via tal van kanalen – brochures, websites, bijeenkomsten en apps – over hun rechten en plichten en hoe zij deze het beste ter sprake kunnen brengen in het gesprek met de werkgever. De Stichting van de Arbeid heeft bij de introductie van de arbocatalogi de, inmiddels veel gedownloade, handreiking *Zwangerschap en werk* ontwikkeld die ook verwerkt is in tal van arbocatalogi. Ook werkgevers/HR geven hun werknemers de benodigde voorlichting.

J. Inzet op de gelijke positie van vrouwen en mannen op de arbeidsmarkt

De beste bestrijding van zwangerschapsdiscriminatie is volgens sociale partners door te werken aan een gelijke positie van vrouwen en mannen op de arbeidsmarkt. Dat is een opdracht waar sociale partners in de Stichting van de Arbeid reeds actief mee bezig zijn.

K. Voorlichting via het UWV

Indien een werknemer zwanger is, heeft zij recht op een zwangerschaps- en bevallingsuitkering in het kader van de Wet Arbeid en Zorg (WAZO). De werkgever vraagt deze uitkering voor de werknemer aan bij het UWV. UWV gaat uit van de opgave van de werkgever en de bij UWV beschikbare gegevens voor het bepalen van recht, hoogte en duur van de uitkering. Contact vanuit UWV met de werkneemster of werkgevers tijdens de uitkering vindt niet/nauwelijks plaats. Over de rechten en plichten van werkgever en werkneemster tijdens uitkering heeft UWV informatie beschikbaar gesteld via uwv.nl. Samen met het UWV zal worden verkend of de informatievoorziening vanuit UWV aan werkgevers en werknemers verder kan worden benut ten behoeve van voorlichting over de rechten en

plichten tijdens zwangerschap en ouderschap in relatie tot werk. Dit in aanvulling op de voorlichting over de WAZO die het UWV al verzorgt⁸.

L. Project vergroten bewustwording

Het Ministerie van OCW levert een bijdrage aan dit actieplan door een project te financieren gericht op werkende en werkzoekende vrouwen in de vruchtbare leeftijd om bewustwording te vergroten en handelingsperspectief te bieden in geval van zwangerschapsdiscriminatie. Centraal hierbij zal staan het belang van behoud c.q. verkrijgen van werk bij zwangerschap en jong ouderschap met het oog op economische zelfstandigheid. In de komende periode worden de mogelijkheden voor dit project onderzocht en uitgewerkt.

Melding en registratie

M. Het vergroten van de meldingsbereidheid

Via social posts en de campagne arbeidsmarktdiscriminatie wordt het belang van melden onder de aandacht gebracht van werkgevers en werknemers. Daarbij wordt de informatie die ontwikkeld wordt ten behoeve van de andere actiepunten benut. Het accent van melden zal liggen op de mogelijkheden voor het interne gesprek tussen werkgever en werknemer, waarbij wordt gewezen op de vervolgmogelijkheden als men er onderling onverhoopt niet uitkomt.

Tot slot

De combinatie van arbeid en zwangerschap en ouderschap in onze samenleving verdient onze voortdurende aandacht en aanpak: werkgevers en werknemers, ouders én maatschappelijk betrokken organisaties. Wanneer deze samenwerking goed wordt ingevuld kunnen arbeidsgeschillen én arbeidsmarktdiscriminatie op grond van zwangerschap of ouderschap worden verminderd of beter nog, worden voorkomen. Van belang daarbij is dat de dialoog tussen werkgever en werknemer door beiden tijdig en constructief wordt gevoerd, zodat de verwachtingen en afspraken over en weer over de combinatie van arbeid en zwangerschap en ouderschap duidelijk zijn en de voorzieningen hiervoor ook daadwerkelijk worden benut. Dat is geen luxe, maar een noodzaak om te komen tot een samenleving waarin het potentieel van (aanstaande) ouders optimaal wordt benut. Het actieplan zwangerschapsdiscriminatie legt hiervoor de basis. Het is vervolgens aan werkgevers, werknemers en de betrokken maatschappelijke organisaties om hier verder mee aan de slag te gaan en deze (bestaande) samenwerking verder vorm te geven. In de tweede voortgangsrapportage over het Nationaal Actieprogramma tegen Discriminatie die u begin 2018 krijgt aangeboden, zal de voortgang van de maatregelen uit dit actieplan worden meegenomen.

De Minister van Sociale Zaken en Werkgelegenheid,
L.F. Asscher

⁸ <http://www.uwv.nl/werkgevers/werknemer-krijgt-kind/zwanger/.index.aspx>