



Ministerie van Sociale Zaken en  
Werkgelegenheid

## **Tweede Voortgangsrapportage Actieplan Arbeidsmarkdiscriminatie**

## Pijler 1: toezicht en handhaving

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

### 1a Bevoegdheden Inspectie SZW bij aanpak arbeidsmarktdiscriminatie

| Maatregel  | Beoogd Effect  | Stand van zaken  | Wanneer                                    |
|--|--|--|--|
| Wijziging van de Arbeidsomstandighedenwet (Arbowet) om bevoegdheid Inspectie SZW te creëren. | Werkgevers hebben een werving en selectiebeleid met daarin voldoende waarborgen om de ongelijke behandeling van sollicitanten te voorkomen en tegen te gaan. | Het wetsvoorstel is in juli 2020 aangeboden aan de Raad van State voor advies. Daarvoor is het wetsvoorstel in internetconsultatie geweest en besproken met sociale partners en brancheorganisaties.   | Start parlementaire behandeling Q4 2020    |
| Toezicht op derden met bemiddelende rol op de arbeidsmarkt betrekken bij wetswijziging.      | Bemiddelende partijen op de arbeidsmarkt hebben beleid om te voorkomen dat zij discrimineren.  | Het wetsvoorstel is in juli 2020 aangeboden aan de Raad van State voor advies, waarmee de Waadi gewijzigd wordt. Hiermee wordt toezicht op bemiddelende partijen op de arbeidsmarkt zoals uitzendbureaus, recruitmentbureaus en assessmentbureaus als ook online platforms mogelijk. | Start parlementaire behandeling in Q4 2020 |

### 1b instrumenten

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

| Maatregel  | Beoogd effect  | Stand van zaken   | Wanneer  |
|--|--|---|--|
| De Inspectie SZW maakt afspraken met relevante organisaties (waaronder ADV, UWV en het College voor de Rechten van de Mens) hoe van elkaars informatie, kennis en expertise op dit thema te benutten voor de inzet van de Inspectie SZW. | Signalen over discriminatie worden optimaal benut om de meest effectieve inzet van de Inspectie SZW mogelijk te maken. | . Het bestaande netwerk is aangevuld met ambtenaren van de G4 en onderzoekers op het terrein van discriminatie. Onder andere het uitwisselen van informatie en signalen en het afstemmen van onderzoeksprogrammeringen staan op de agenda. In verband met de coronacrisis hebben dit jaar nog geen fysieke bijeenkomsten plaatsgevonden.<br>Het gaat om onder andere de volgende partijen: Diversiteit in Bedrijf, Stichting Samenwerking Beroepsonderwijs Bedrijfsleven (SBB), Gemeente Amsterdam, Landelijke Vereniging Tegen Discriminatie, Radar, MDRA, UWV, College van de Rechten voor de Mens (CRM), , Nederlandse Bond van Bemiddelings- en Uitzendondernemingen (NBBU), Algemene Bond Uitzendondernemingen (ABU), TNO. | Doorlopend                                       |
| Gebruik van analysetechnieken om signalen en patronen op internet en sociale media op te sporen.   | Signalen over discriminatie worden optimaal benut om de meest effectieve inzet van de Inspectie SZW mogelijk te maken. | Er is een pilot gestart waarbij wordt onderzocht of het mogelijk is informatie over discriminatie op de Nederlandse arbeidsmarkt te halen uit berichten op sociale media. Dit onderzoek is vergoed. De uitkomsten zullen in de tweede helft van dit jaar met de Kamer kunnen worden gedeeld.  | Q4 2020  |
| Organisaties worden ondersteund door branche-specifieke handavingscommunicatie.  | Werkgevers worden optimaal ondersteund om discriminatie en ongelijke behandeling te voorkomen.                         | Specifiek voor werkgevers geldt dat er een handzame zelfscan ten behoeve van discriminatievrije werving en selectie is ontwikkeld door TNO, deze is te vinden op <a href="http://www.InspectieSZW.nl">www.InspectieSZW.nl</a> . Handavingscommunicatie bij het toezicht op discriminatie op de werkplek vindt al  | Doorlopend als onderdeel van verkenningen en (op |

|  |  |   |   |
|--|--|---|---|
|  |  | standaard plaats. In het kader van de verkennende inspecties bij uitzendbureaus, andere intermediairs en online platforms wordt ook met brancheorganisaties gesproken.  | termijn) handhavende inspecties   |
| Organiseren van focusgroepen met mensen die recentelijk hebben gesolliciteerd.   | Inzicht in de praktijk van sollicitanten vergroten.                              | De focusgroepen zijn uitgevoerd, de rapportage is op 23 april verzonden aan de Kamer.   | Opgeleverd Q2 2020  |
| Inzet algoritme College voor de Rechten van de Mens om vacatures te scannen.   | Ondersteunt het inrichten van risicogericht toezicht.                            | De Inspectie SZW heeft de vacatures van 2018 met het algoritme dat door het College voor de Rechten van de Mens is ontwikkeld gescand, zoals toegezegd tijdens het AO van 12-12-2018. De rapportage is op 23 april aan de Kamer toegezonden.<br><br>Inmiddels is besloten het algoritme door te ontwikkelen. Onderzocht zal (onder andere) worden of geautomatiseerd gezocht kan worden naar discriminatie in vacatureteksten op andere gronden dan alleen leeftijd. De doorlooptijd daarvan is nog niet bekend | Opgeleverd Q2 2020  |
| Onderzoek naar de onderzoekende inzet van mystery calls en mystery guests als onderdeel van de instrumentenmix van de Inspectie SZW. | Ondersteunt het inrichten van risicogericht toezicht.                            | Mystery onderzoek onder niet bij ABU/NBBU aangesloten uitzendbureaus is in 2019 uitgevoerd en aan de Kamer toegezonden. Er is een nieuw onderzoek met mystery onderdelen gestart, gericht op onder andere (online) intermediairs. Oplevering van dit onderzoek staat gepland eind 2020 en zal met de Kamer worden gedeeld.  | Q4 2020   |
| Openbaarmaking inspectiegegevens arbeidsmarktdiscriminatie.  | Het vergroten van de impact van toezicht en boetes bij onder toezicht gestelden. | Het openbaren van de boetes die worden opgelegd bij ondernemingen die in gebreke blijken (en blijven na het opleggen van een eis tot naleving) is onderdeel van de wetswijziging van de Arbowet en de Waadi.  | Wetsvoorstel is in juli 2020 aangeboden aan de Raad van State voor advies |

### 1c capaciteit en allocatie van middelen

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

| Maatregel   | Beoogd effect  | Stand van zaken   | Wanneer                    |
|---|--|---|----------------------------|
| Uitvoeren verkennende inspecties in 2019 en 2020. | Bewustwording creëren bij werkgevers, uitzendbureaus en online en social media platforms die W&S diensten aan werkgevers aanbieden; voorbereiden inspecteurs op komende wettelijke taak. | In totaal zijn 240 verkennende inspecties uitgevoerd in 2019 en 190 verkennende inspecties in de eerste helft van 2020. Deze verkenningen komen bovenop de reguliere inspecties op arbeidsdiscriminatie op de werkvloer (270 in 2019 en 210 over de eerste helft van 2020). Ook ten tijde van de coronacrisis hebben veel verkenningen toch plaats kunnen vinden door zogenoemde belinspecties en video-inspecties. De stijging in aantallen inspecties vloeit mede voort uit de stijging van het aantal inspecteurs dat zich hiermee bezighoudt. | Doorlopend in 2019 en 2020 |
| Opbouw organisatie                                | Een groter effect bij werkgevers, uitzendbureaus en sociale platforms.   | De opbouw van het team arbeidsmarktdiscriminatie is afgerond. Het team zal kort na de zomervakantie op volle sterkte komen en zich dedicated toeleggen op het toezicht op arbeidsmarktdiscriminatie en arbeidsdiscriminatie. De kennisopbouw van het team is doorlopend in de aanloop naar de inwerkingtreding van het wetsvoorstel.  | Afgerond                   |

## Pijler 2: onderzoek en instrumenten

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

| Maatregel  | Beoogd effect   | Stand van zaken   | Wanneer           |
|--|---|---|-------------------|
| Programma VIA, pilot nudging Werving & Selectie: Onderzoek i.s.m. 20 werkgevers naar aantoonbaar effectieve interventies voor gelijke kansen bij werving en selectie.            | Werkgevers zijn in staat om een werving- en selectieprocedure in te richten met oog voor het tegengaan van discriminatie en ongelijke behandeling.                                    | De eerste tranche werkgevers heeft de pilot afgerond met positieve resultaten. <ul style="list-style-type: none"> <li>- De nudges worden positief beoordeeld door zowel recruiters als kandidaten.</li> <li>- De nudges lijken te leiden tot meer objectieve werving en selectie en meer diversiteit. Na tranche 2 kan hier meer over gezegd worden.</li> </ul>   | Q2 2021           |
| Programma VIA, pilot Behoud & Doorstroom: Onderzoek i.s.m. werkgevers waarin interventies gericht op baanbehoud en doorstroom worden gemonitord en geëvalueerd op effectiviteit. | Gelijke kansen en inclusie op de werkvloer bevorderen en snelle uitstroom van personeel met een niet-westerse migratieachtergrond voorkomen.  | De pilot is eind 2019 gestart met vooronderzoek. De aanpak is inmiddels uitgewerkt en met de adviesraad besproken. De implementatie met deelnemende werkgevers is in verband met Corona uitgesteld tot na de zomer. In juni wordt al wel digitaal kennis gemaakt. In de tussenliggende tijd wordt een breed toegankelijke netwerk- en stakeholderbijeenkomst georganiseerd met werkgevers en andere experts over investeren in cultureel divers talent. | Q2/ Q3 2021       |
| Programma VIA, Barometer Culturele Diversiteit   | Werkgevers zijn in staat om culturele diversiteit in (subgroepen van) hun personeelsbestand in kaart te brengen, als feitenbasis voor het effectief opstellen en monitoren van beleid | De pilot van de Barometer is met succes afgerond. Vanaf 1 juli 2020 kan het CBS de Barometer aanbieden aan geïnteresseerde werkgevers met minimaal 250 werknemers. In 2020 werkt het CBS de bestaande wachtlijst weg. Naar verwachting zal vanaf Q2 2021 op kwartaalbasis een nieuwe groep werkgevers de Barometer geleverd kunnen krijgen.   | Q2 2021           |
| Delphi onderzoek naar de stand van de wetenschap voor het tegengaan van discriminatie in werving en selectieprocedures.  | Werkgevers zijn in staat om een werving- en selectieprocedure in te richten met oog voor het tegengaan van discriminatie en ongelijke behandeling.                                    | Voor het Delphi onderzoek zijn wetenschappers en experts met kennis van vraagstukken ten aanzien van discriminatie en inclusie in werving en selectieprocedures bevestigd. De opbrengst is een overzicht van de instrumenten en acties die werkgevers kunnen inzetten om hun werving en selectieprocedures zo in te richten dat sollicitanten gelijke kansen krijgen.   | Afgerond Q3 2020  |
| Zelfscan voor bedrijven over werving- en selectieprocedures.   | Werkgevers zijn in staat om een werving- en selectieprocedure in te richten met oog voor het tegengaan van discriminatie en ongelijke behandeling.                                    | De zelfscan is ontwikkeld door TNO en beschikbaar op <a href="http://www.inspectieszw.nl">www.inspectieszw.nl</a>   | Afgerond Q4 2019  |
| Onderzoek naar hoe de ontwikkeling van geautomatiseerde systemen en algoritmen bij wervings- en selectieprocedures zich verhoudt tot het risico op discriminatie en uitsluiting. | De nieuwe risico's voor arbeidsmarktdiscriminatie zijn op tijd in beeld.  | Onderzoek is uitgevoerd door TNO en op 23 april aan de Kamer toegezonden.   | Afgerond Q1 2020  |
| Onderzoek en pilot anoniem solliciteren.   | Inzicht in de werkzame elementen van het instrument anoniem solliciteren.   | Onderzoek wordt uitgevoerd door TNO. De voorbereidingen en inrichting van het onderzoek zijn afgerond. Het onderzoek heeft echter stevige vertraging opgelopen door de coronacrisis, omdat de samenwerkingspartner in het bedrijfsleven tijdelijk de medewerking moet opschorten. Verwachting is dat het  | Afgerond: Q4 2021 |

|  |  |   |                   |
|--|--|---|-------------------|
|  |  | onderzoek begin 2021 kan starten en eind 2021 opgeleverd wordt.   |                   |
| Monitor meldingen arbeidsmarktdiscriminatie.                                     | Er is meer inzicht in de aard van de meldingen rondom arbeidsmarktdiscriminatie bij de landelijke ADV.               | De meldingen bij de ADV die betrekking hebben op arbeid zijn geanalyseerd om meer inzicht te krijgen in de aard van de onderliggende ervaringen alsmede de sectoren waarbinnen discriminatie veel plaatsvindt. Het onderzoek is op 23 april aan de Kamer toegezonden. | Afgerond: Q2 2020 |
| Focusgroeponderzoek naar ervaringen van recruiters met arbeidsmarktdiscriminatie | Inzicht in de wijze waarop arbeidsmarktdiscriminatie voor kan komen bij werving en selectie door recruitmentbureaus. | Er is focusgroeponderzoek uitgevoerd onder recruiters, waarbij hen is gevraagd in hoeverre en op welke wijze zij te maken krijgen met discriminatie in hun werk. De rapportage treft u aan bij deze voortgangsrapportage.   | Afgerond Q2 2020  |

### Pijler 3: kennis en bewustwording

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

| Maatregel  | Beoogd effect  | Stand van zaken  | Wanneer          |
|--|--|--|------------------|
| Goede voorbeelden delen via de doorlopende online campagne 'Hoe Werkt Nederland?'                                    | Werkgevers leren van elkaar over een inclusieve werkcultuur.           | De filmpjes van zes goede voorbeelden zijn geplaatst.  | Q4 2019 afgerond |
| In de periode van 2019-2021 zal een koepelcampagne over het belang van een inclusieve arbeidsmarkt ingericht worden. | Werkgevers worden zich bewust van de kracht van een diverse werkvloer. | Campagne 'Verderkijkers' is gestart in juni 2019, samenwerking (op basis van redactionele vrijheid) met BNR. In 2019 4 bijeenkomsten, radiospotjes, landingssite. BNR: terugkerend item in radioprogramma gericht op MKB, reeks podcasts. Vervolgcampagne krijgt nu vorm en start in 2021. | 2019-2021        |

### 3a meldingsbereidheid

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

| Maatregel  | Beoogd effect                                | Stand van zaken  | Wanneer  |
|--|--|--|--|
| Actief communiceren over de rechten van diegenen die met arbeidsmarktdiscriminatie worden geconfronteerd, onder andere vanwege leeftijd, migratieachtergrond zwangerschap of seksuele gerichtheid, en over het belang van het doen van meldingen van discriminatie op de arbeidsmarkt. | Discriminatie wordt gemeld en geregistreerd. | Onderzoeksbureau Radar/Artikel 1 heeft in opdracht van het ministerie van SZW verdiepende onderzoek uitgevoerd naar de meldingen die betrekking hebben op arbeidsmarktdiscriminatie bij de antidiscriminatievoorzieningen. Ook is gekeken naar de impact van het doen van melding op het verloop van een zaak en de melder. De uitkomsten zullen gebruikt worden voor een aantal filmpjes over het belang van melden welke via social media gedeeld kunnen worden. | Doorlopend gedurende de looptijd van het actieplan |

---

### 3b gelijke beloning en beloningsdiscriminatie

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

| Maatregel  | Beoogd effect  | Stand van zaken   | Wanneer          |
|--|--|---|------------------|
| Update van de checklist 'gelijke beloning' door de Stichting.  | Bedrijven belonen mannen en vrouwen gelijk voor gelijk werk.                               | De checklist gelijke beloning van mannen en vrouwen: 'Je verdiende loon!' van de Stichting wordt geüpdatet en wordt in de nieuwe vorm gepubliceerd op <a href="http://www.stvda.nl">www.stvda.nl</a>  | Q3 2020          |
| Women Inc agendeert met subsidiering van het ministerie van OCW het onderwerp gelijke beloning breed bij vrouwen, werkgevers en andere relevante partijen. | Bedrijven belonen mannen en vrouwen gelijk voor gelijk werk.                               | Er is door het NIBUD onderzoek gedaan naar motivaties achter loopbaankeuzes van vrouwen en mannen. De resultaten zijn gebruikt om een handelingsperspectief voor werkgevers te ontwikkelen. Ook was er een expertmeeting met werkgevers, en een campagne. | Afgerond Q4 2019 |
| Het CBS monitort de ontwikkeling van het beloningsverschil tussen mannen en vrouwen in Nederland   | Het is inzichtelijk hoe het verschil in beloning tussen mannen en vrouwen zicht ontwikkeld | Het CBS zal eind 2020 de volgende editie van de 'monitor loonverschillen mannen en vrouwen' publiceren. Dit onderzoek wordt iedere twee jaar in opdracht van het Ministerie van SZW uitgevoerd.   | Q4               |

---

### 3c zwangerschapsdiscriminatie

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

| Maatregel  | Beoogd effect   | Stand van zaken  | Wanneer                                      |
|--|---|--|--|
| Zwangere vrouwen wijzen op hun rechten ten aanzien van werk.             | Zwangere vrouwen en werkgevers zijn zich bewust van hun rechten en plichten.  | Middels flyers bij de GroeiGids van de GGD en een pushbericht in de GroeiGids app van de GGD worden vrouwen geïnformeerd over hun rechten. De ABU en NBBU communiceren richting hun leden over zwangerschapsdiscriminatie.<br><br>Samen met de GGD wordt een verdergaande samenwerking onderzocht binnen de verbeterde versie van de groeiapp, de meest gedownloadte app op het gebied van zwangerschap en jong ouderschap. Doel is het ontwikkelen van themacontent waarin informatie over werk, zwangerschap en jong ouderschap gecombineerd wordt. Onderwerpen zijn dan bijvoorbeeld discriminatie, maar ook gezond werken tijdens de zwangerschap en verlofregelingen. | Doorlopende communicatie gedurende actieplan |
| Stimuleren gelijke verdeling zorgtaken en werk tussen mannen en vrouwen. | Meer gelijkheid in de verdeling van zorgtaken en werk tussen vrouwen en mannen.   | Het kabinet bevordert de gelijke verdeling van zorgtaken tussen mannen en vrouwen, onder andere door uitbreiding van het partnerverlof. De WIEG is in 2019 in werking getreden, de BOX (die voorziet in 5 weken betaald partnerverlof bij de geboorte van een kind) treedt op 1 juli 2020 in werking.  | Doorlopend                                   |
| Bijeenkomst met deskundigen en stakeholders                              | Stakeholders die in contact staan met zwangere vrouwen en jonge moeders hebben zwangerschapsdiscriminatie op de agenda staan. | Indien de omstandigheden dit toelaten wordt, na het verschijnen van het onderzoek naar de prevalentie van zwangerschapsdiscriminatie van het College voor de Rechten van de Mens een bijeenkomst georganiseerd met stakeholders en experts.  | Q3 2020                                      |

|  |  |  |                   |
|--|--|--|-------------------|
| <p>Stimuleren gelijke verdeling zorgtaken en werk tussen mannen en vrouwen. Het kabinet bevordert de gelijke verdeling van zorgtaken tussen mannen en vrouwen, onder andere door uitbreiding van het partnerverlof.<br/>Doorlopend</p> | <p>Meer gelijkheid in de verdeling van zorgtaken en werk tussen vrouwen en mannen.</p> | <p>Het kabinet bevordert de gelijke verdeling van zorgtaken tussen mannen en vrouwen, onder andere door uitbreiding van het partnerverlof.</p> | <p>Doorlopend</p> |
|--|--|--|-------------------|