

Vergaderjaar 2019–2020

29 544

Arbeidsmarktbeleid

Nr. 1018

BRIEF VAN DE STAATSSECRETARIS VAN SOCIALE ZAKEN EN WERKGELEGENHEID

Aan de Voorzitter van de Tweede Kamer der Staten-Generaal

Den Haag, 6 juli 2020

Iedereen in Nederland heeft recht op gelijke kansen en een eerlijke behandeling op de arbeidsmarkt. Dat is de basis voor een gezonde, inclusieve samenleving. Dat dat geen vanzelfsprekendheid is, mag ook blijken uit de recente wereldwijde protesten en demonstraties tegen discriminatie. Daarom blijft het aanpakken van arbeidsmarktdiscriminatie onverminderd belangrijk. Dat geldt temeer nu veel mensen door de crisis op zoek moeten naar nieuw werk.

In de eerste voortgangsrapportage van het Actieplan Arbeidsmarktdiscriminatie 2018–2021¹ in juli 2019 schreef ik dat ik een groeiende bereidheid waarnam bij werkgevers, maatschappelijke organisaties en bemiddelaars om bij te dragen aan een inclusieve arbeidsmarkt. De arbeidsmarkt was daarnaast erg krap; niemand kon het zich veroorloven om divers talent mis te lopen. Inmiddels is er in korte tijd veel veranderd door de invloed van de coronacrisis op onze economie. Toch reken ik erop dat we voort kunnen gaan op de ingeslagen weg.

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 hierbij de tweede voortgangsrapportage van het Actieplan (in de bijlage) toe². Het Actieplan kent drie pijlers: toezicht & handhaving, onderzoek & instrumenten en kennis & bewustwording.

Er is veel voortgang te melden binnen deze pijlers. Tegelijkertijd heeft de coronacrisis een aantal lopende acties tijdelijk tot stilstand gebracht, zoals de pilot anoniem solliciteren en de start van een nieuwe bewustwordingscampagne. Ik licht dit in deze brief verder toe. Ook zal ik kort ingaan op de stand van zaken met betrekking tot de aanpak van stagediscriminatie.

¹ Kamerstuk 29 544, nr. 923

² Raadpleegbaar via www.tweedekamer.nl

Pijler Toezicht en handhaving

Het wetsvoorstel «Toezicht gelijke kansen bij werving en selectie» waarmee de Inspectie SZW toezichthoudende bevoegdheden krijgt op het proces van werving en selectie van werknemers is ter advisering aangeboden aan de Raad van State en zal naar verwachting in het najaar bij de Tweede Kamer worden ingediend.

Het wetsvoorstel is eind 2019 onderwerp van een internetconsultatie geweest en besproken met sociale partners. Ik heb daarnaast begin dit jaar met verschillende branche- en werkgeversorganisaties gesproken over het wetsvoorstel en noodzaak om arbeidsmarktdiscriminatie tegen te gaan.

Op basis van de adviezen en gesprekken zijn ten opzichte van het conceptwetsvoorstel dat in internetconsultatie is gegaan enkele aanpassingen doorgevoerd; te weten: (1) De wet heeft als doel goede, eerlijke werving en selectieprocedures tot de norm te maken. Het wetsvoorstel is in het verlengde daarvan voorzien van een passende titel, die het belang van gelijke kansen in werving en selectieprocedures benadrukt. (2) Het wetsvoorstel voegt een eis tot naleving toe aan de wet Waadi om zo intermediairs in staat te stellen om verbeteringen door te voeren wanneer de Inspectie SZW vaststelt dat de werkwijze niet voldoet. Zo krijgen zij eerst de mogelijkheid om de werkwijze op orde te brengen. Als zij dan opnieuw in gebreke blijven, wordt een boete opgelegd. (3) De norm van de wet, werving en selectieprocedures moeten gelijke kansen bieden aan sollicitanten en verboden onderscheid voorkomen, krijgt zijn uiting in de werkwijze van reguliere bedrijven. Grotere bedrijven stellen deze op schrift, bedrijven met minder dan 10 werknemers moeten deze mondeling kunnen toelichten. Van beiden wordt verwacht dat zij aantoonbaar inzet hebben gepleegd om gelijke kansen voor sollicitanten te waarborgen. De norm gelijke kansen geldt namelijk voor iedereen. Als de Inspectie SZW het vermoeden heeft dat in de praktijk de mondeling toegelichte werkwijze niet afdoende is om gelijke kansen te realiseren, kan als eis tot naleving opgelegd worden dat de werkwijze door deze kleine werkgevers alsnog op schrift wordt gesteld. Er is hiermee een extra stap in de handhaving ingebouwd. Als de op schrift gestelde werkwijzen niet voldoen, krijgen zij een eis tot naleving om deze op orde te brengen. Als zij daar niet aan voldoen en dus voor de tweede keer tekortschieten, wordt een boete opgelegd.

Met deze wijziging kom ik tegemoet aan de wens om de kleine mkb--bedrijven passend te behandelen wanneer het gaat om de administratieve verplichtingen van de wet, terwijl de norm van de wet onverminderd ook voor hen geldt. Dit punt wordt onderdeel van de evaluatie van de wet. Als in de praktijk blijkt dat kleine bedrijven in gebreke blijven, kan alsnog overwogen worden ook voor hen een schriftelijke werkwijze verplicht te maken. De boetes die de Inspectie SZW oplegt op basis van de nieuwe wet zullen openbaar gemaakt worden.

De leden van Weyenberg en Petershebben mij verzocht een meldplicht in te stellen voor discriminerende verzoeken aan uitzendbureaus³. Zoals eerder aan uw Kamer toegezegd werk ik aan een meldcode voor discriminerende verzoeken aan intermediairs op de arbeidsmarkt, waaronder de uitzendbranche. Ik denk hierbij aan een escalatiemodel als verplicht onderdeel van het te voeren beleid tegen discriminatie door intermediairs uit de Waadi-groep. Een laatste stap in het escalatiemodel kan een verplichting tot melden van discriminerende verzoeken zijn. Op deze wijze wil ik invulling geven aan de recente motie van het lid Jetten c.s. waarin de regering wordt opgeroepen om een meldplicht voor racistische of

³ Kamerstuk 25 883, nr. 355

discriminerende verzoeken aan tussenpersonen op onder andere de arbeidsmarkt in het leven te roepen.⁴ De meldcode is in samenhang met het wetsvoorstel voorbereid, maar kent een eigen tijdsplan. Ik verwacht na de zomer uw Kamer te kunnen informeren over de verdere invulling.

De Inspectie SZW bereidt zich voor op de uitbreiding van haar bevoegdheden. Er wordt geïnvesteerd in expertiseopbouw en versterking van het team arbeidsmarktdiscriminatie en PSA. Kort na de zomer komt het team op de beoogde sterkte, een ruime verdubbeling van de inzet. Deze inspecteurs hebben onder andere 240 verkennende inspecties uitgevoerd in 2019 en 190 verkennende inspecties in de eerste helft van 2020 op het thema arbeidsmarktdiscriminatie. Deze verkenningen komen bovenop de reguliere inspecties op arbeidsdiscriminatie op de werkvloer (270 in 2019 en 210 over de eerste helft van 2020). Met de groei van het aantal inspecteurs is de zichtbaarheid van de inspectie bij het bedrijfsleven, zelfs ondanks de coronacrisis, flink geïntensiveerd. De verkenningen zijn zowel bij uitzendbureaus als bij werkgevers in diverse sectoren uitgevoerd. Voor de uitzendbureaus waar inspectie heeft plaatsgevonden, geldt dat veruit de meeste bedrijven beleid hebben ontwikkeld om discriminatie te weren. Bij de verkennende inspecties bij werkgevers zegt de grote meerderheid dat selectie plaatsvindt op basis van een algemene indruk in combinatie met ervaring. Daarnaast geven de werkgevers aan het sollicitatiegesprek te doen zonder duidelijke vastomlijnde structuur, waarbij de uiteindelijke keuze wordt gemaakt door de desbetreffende leidinggevende. Ook zijn de meeste werkgevers (nog) niet bekend met de NVP-Sollicitatiecodecommissie⁵ die in samenwerking met onder meer de Stichting van de Arbeid tot stand is gebracht of de checklist arbeidsdiscriminatie⁶.

Hoewel veel uitzendbureaus op de goede weg zitten, kan het op schrift stellen van een werkwijze, zoals opgenomen in het voornoemde wetsvoorstel, zeker positief bijdragen aan het verder verbeteren van de werving en selectie in de praktijk

De Inspectie SZW heeft een netwerk opgebouwd waarin diverse organisaties met een rol in het tegengaan van arbeidsmarktdiscriminatie kennis en signalen delen. Dit netwerk komt, indien de omstandigheden dit toelaten, tenminste twee keer per jaar bijeen. Hieraan nemen onder andere het College voor de Rechten van de Mens, UWV, SBB, de anti-discriminatievoorzieningen en enkele gemeenten deel.

In het kader van de evaluatie van de wet 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 bevorderen van gelijke behandeling bij werving en selectie en de manier waarop zij reeds maatregelen hebben genomen of willen gaan nemen.

In de tweejaarlijkse Werkgevers Enquête Arbeid van TNO onder ca 5.000 werkgevers, dat begin juni is gepubliceerd, is reeds uitgevraagd in hoeverre werkgevers op de hoogte zijn van het wetsvoorstel en of zij op dit moment bewust rekening houden met het tegengaan van discriminatie in werving en selectieprocedures. Ruim 65% van de werkgevers is op de hoogte van het wetsvoorstel en 66% geeft aan nu al bewust rekening te houden met het tegengaan van discriminatie.

Streven is dat alle werkgevers maatregelen nemen om gelijke behandeling bij werving & selectie te bevorderen. Zoals eerder toegezegd aan

⁴ Kamerstuk 30 950, nr. 204

⁵ <https://www.nvp-hrnetwerk.nl/sollicitatiecode/>

⁶ <https://www.inspectieszw.nl/onderwerpen/arbeidsdiscriminatie/documenten/publicaties/2019/09/30/checklist-arbeidsdiscriminatie>

uw Kamer zal ik als onderdeel van de evaluatie 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. De genoemde Werkgevers Enquête Arbeid van TNO kan daarbij als 0-meting beschouwd worden.

Pijler Onderzoek en Instrumenten

Binnen de pijler Onderzoek en Instrumenten is een breed onderzoeksprogramma ingericht waarmee meer inzicht wordt verkregen in de praktijk van werving en selectieprocedures in Nederland, huidige en toekomstige risico's op arbeidsmarktdiscriminatie en de wijze waarop deze tegen gegaan kunnen worden. Binnen het programma wordt nauw samengewerkt met TNO en het programma Verdere Integratie op de Arbeidsmarkt (VIA). Op 23 april heb ik reeds vijf onderzoeken aan uw Kamer toegezonden⁷. Een van deze onderzoeken, de monitor arbeidsdiscriminatie 2015–2019, bevat een analyse van de meldingen op het terrein van arbeid die in de afgelopen jaren zijn gedaan bij de antidiscriminatievoorzieningen. Hieruit blijkt dat discriminatie in werving en selectieprocedures veruit het meeste voorkomt. De onderzoeken laten ook zien dat digitale instrumenten een steeds belangrijker rol innemen bij werving en selectie. Dit biedt kansen voor objectieve besluitvorming maar er bestaan ook risico's op discriminatie wanneer een systeem een *bias* heeft. Deze risico's zijn door TNO in kaart gebracht en zullen meegewogen worden in het toezicht door de Inspectie SZW. De Inspectie SZW is daarnaast gestart met een tweede onderzoek, met inzet van mystery guest elementen. Dit onderzoek richt zich op discriminatievrije werving en selectie door met name online platforms die een (intermediaire) rol spelen op de arbeidsmarkt. De verwachting is dat het onderzoek eind dit jaar afgerond wordt. Om werkgevers te kunnen ondersteunen bij het inrichten van discriminatievrije werving en selectieprocedures, is het van belang dat inzichtelijk is welke maatregelen zij kunnen nemen. Om deze reden is een Delphi studie uitgevoerd door TNO⁸. Hierbij werd een groep toonaangevende experts en wetenschappers gestructureerd bevroegd, via vragenlijsten en een focusgroep, over de effectiviteit van instrumenten die ingezet kunnen worden om het risico op discriminatie in werving en selectieprocedures terug te dringen. Het onderzoek is afgerond en bijgevoegd bij deze brief. Een belangrijk resultaat is dat het structureren en objectiveren van een werving en selectieprocedure bijdraagt aan gelijke kansen voor sollicitanten. Dit onderschrijft het belang van een (schriftelijke) werkwijze voor werving en selectieprocedures zoals opgenomen in het wetsvoorstel. Daarnaast komt naar voren dat interventies gericht op het veranderen van de sociale norm met betrekking tot arbeidsmarktdiscriminatie in organisaties van belang zijn. De opbrengsten van de Delphi studie worden onder andere gebruikt voor de ontwikkeling van een toegankelijk digitaal instrument voor bedrijven met speciale aandacht voor het mkb. Met deze digitale handreiking kunnen (mkb) bedrijven hun werkwijze voor werving en selectie versterken.

Verder wordt in het programma Verdere Integratie op de Arbeidsmarkt (VIA) in samenwerking met een grote groep werkgevers in 3 pilots gewerkt aan een *evidence base* aan aantoonbaar effectieve interventies. Hoewel de coronacrisis het onderzoek soms een stuk moeilijker maakt verloopt de voortgang gestaag. Zo heeft in de pilot Nudging in Werving en Selectie de eerste groep werkgevers de pilot afgerond. Zij hebben gedurende meerdere maanden in hun werving- en selectieproces

⁷ Kamerstuk 29 544, nr. 1003

⁸ Raadpleegbaar via www.tweedekamer.nl

«nudges» toegepast, waarvan wordt verwacht dat ze de rol van onbewuste vooroordelen in besluitvorming verkleinen. Concreet is geëxperimenteerd met het schrijven van neutralere vacatureteksten, het vervangen van een brief en cv door standaardvragen en gestructureerd interviewen als alternatief voor een open kennismakingsgesprek. Deze *nudges* worden op toepasbaarheid goed beoordeeld door zowel kandidaten als recruiters en op basis van de feedback van recruiters lijkt ook de diversiteit toe te nemen. Er zijn gesprekken gaande om een basis te leggen voor opschaling bij meer werkgevers, buiten pilotverband. De implementatie van de pilot Behoud en Doorstroom is in verband met Corona uitgesteld tot na de zomer, maar in de tussentijd is in samenwerking met Diversiteit in Bedrijf en het Kennisprogramma Werkgeversinterventies Arbeidsmarktintegratie van TNO op 30 juni een seminar georganiseerd over het belang van investeren in cultureel divers talent. Al vóór de coronacrisis was het thema baanbehoud onderdeel van het programma VIA, omdat blijkt dat mensen met een niet-westerse migratieachtergrond nog steeds op dit vlak een kwetsbaarder positie hebben op de arbeidsmarkt. In het seminar is met werkgevers en experts besproken in hoeverre de coronacrisis volgens hen van verdere invloed is op de aandacht voor culturele diversiteit en inclusie binnen organisaties en de gevolgen hiervan op de arbeidsmarktpositie van Nederlanders met een niet-westerse migratieachtergrond. Ook zijn aanbevelingen gedeeld, zowel voor werkgevers als voor beleid. Een belangrijk punt dat hieruit naar voren komt is dat er steeds meer kennis over effectieve maatregelen voor het behouden (en doorstromen) van cultureel divers talent binnen organisaties beschikbaar komt, en dat deskundigen mogelijkheden zien om deze beter te bundelen en verspreiden. In de voortgangsbrief van het programma VIA (eind 2020) zal uw Kamer geïnformeerd worden over de opbrengsten en opvolging van de bijeenkomst. Tenslotte wordt binnenkort de Barometer Culturele Diversiteit beschikbaar gemaakt voor alle organisaties met meer dan 250 medewerkers. Zij kunnen daarmee de culturele diversiteit van hun personeelsbestand meten, zonder dat daarbij de afkomst van individuen bekend wordt.

Bij deze brief vindt u tevens een rapportage van het in opdracht van de inspectie SZW uitgevoerde focusgroeponderzoek onder recruiters⁹. Bijna 4 op de 5 ondervraagde wervings- en selectieprofessionals komt arbeidsmarktdiscriminatie maandelijks of minstens één keer per kwartaal tegen. De overgrote meerderheid gaf aan, bij verdenking van een discriminerend verzoek, in gesprek te gaan met de opdrachtgever, dit eventueel naar hun leidinggevende escaleren en indien noodzakelijk zouden zij de opdracht weigeren. Tegelijkertijd gaf 40% aan dat zij meegewerkt hebben aan een verzoek dat achteraf discriminerend bleek. Ruim 90% van de ondervraagde recruiters kijkt positief of neutraal aan tegen de nieuwe wetgeving. Slechts 7% was daarover negatief. Zoals verzocht door de heer van Weyenberg¹⁰ is hierin ook uitgevraagd welke redenen zij zien voor het feit dat vrouwen minder vaak actief benaderd worden voor functies. Het beeld dat hieruit rijst is dat er aannames bestaan ten aanzien van de beschikbaarheid van vrouwen in relatie tot de zorg voor kinderen en de wens om full- of parttime te werken. Deze aannames staan haaks op het uitgangspunt van individuele beoordeling van kandidaten en het vermijden van groepsdenken en mogen absoluut geen reden zijn om mannen op voorhand vaker te benaderen dan vrouwen. Ik zal in de aanloop van de behandeling van het wetsvoorstel «Toezicht gelijke kansen bij werving en selectie» hierover verder in gesprek gaan met recruitmentorganisaties en hierbij de verbinding leggen met de aan hen gestelde eisen in deze wet.

⁹ Raadpleegbaar via www.tweedekamer.nl

¹⁰ Vragenuur 5 november 2019, Handelingen II 2019/20, nr. 19, item 4

De pilot anoniem solliciteren is vertraagd door de coronacrisis. TNO voert deze pilot uit. Het onderzoeksplan is positief beoordeeld door een adviescommissie bestaande uit o.a. het SCP¹¹, Erasmus universiteit en Movisie. Net voor de start van dit grootschalige wetenschappelijke experiment bij brak de coronacrisis uit. Het bedrijf dat de pilot wilde faciliteren, heeft aangegeven hierdoor nu geen ruimte te hebben om het onderzoek uit te laten voeren. De verwachting is dat het onderzoek eind van dit jaar of begin volgend jaar opnieuw opgestart kan worden en eind 2021 afgerond zal worden.

Zoals verwoord in mijn brief van 22 november 2018 aan de Kamer¹² onderzoekt de Inspectie SZW mogelijkheden in het gebruik van analyse-technieken om signalen en patronen op internet en sociale media op te sporen om zodoende een beter beeld te krijgen van ervaringen met discriminerende sollicitatieprocedures, waarmee risicosectoren kunnen worden geselecteerd. Dit onderzoek is in een vergevorderd stadium. De uitkomsten daarvan zullen na afronding met de Kamer worden gedeeld.

Pijler Kennis en Bewustwording

In 2019 is de campagne «Verderkijkers» gestart. De campagne benadrukte de kracht van een diverse werkvloer en de kansen die verderkijken biedt wanneer talent schaars is. In de campagne is samengewerkt met BNR Nieuwsradio. Wekelijks was er aandacht voor vraagstukken die betrekking hebben op diversiteit op de arbeidsmarkt in het radio item «de ondernemersdesk inclusiviteit», onderdeel van het programma BNR zakendoen. Ook zijn er podcasts en longreads gemaakt over ditzelfde onderwerp. Hierbij is ook aandacht besteed aan zwangerschapsdiscriminatie en beloningsdiscriminatie. De campagne is geëvalueerd en beoordeeld met een 7,1 door de doelgroep.

In de tweede helft van 2019 zijn drie bijeenkomsten in het land georganiseerd met werkgevers en HR-medewerkers.

Inzet op kennis en bewustwording blijft binnen het Actieplan een belangrijke pijler van het beleid. In de nieuwe fase zal, naast bewustwording, meer aandacht zijn voor de praktische kant van het inrichten van een goede werving en selectieprocedure die gelijke kansen biedt aan alle sollicitanten. Hier worden de inzichten uit het onderzoeksprogramma en de VIA pilots voor benut. Ook zal ik toegankelijke instrumenten beschikbaar maken voor werkgevers. Een voorbeeld is de zelfscan die TNO in opdracht van de Inspectie SZW heeft ontwikkeld¹³. VNO-NCW en MKB-Nederland zijn ook bezig met een campagne en een informatiewebsite om werkgevers te bereiken en te informeren. Naar gelang de ontwikkeling van deze campagne zal ik in overleg met VNO-NCW en MKB-Nederland bezien hoe we de krachten kunnen bundelen om waar mogelijk gezamenlijk werkgevers te bereiken en te informeren. Daarnaast zal ik in de campagne de kennis en het netwerk van Diversiteit in Bedrijf (DiB), dat per amendement¹⁴ en gesteund door uw Kamer haar goede werkzaamheden voort zal zetten, benutten. DiB wordt gefaciliteerd door de SER en draagt bij aan de infrastructuur voor diversiteit en inclusie op de werkvloer die de SER naar aanleiding van haar advies «Diversiteit in de top; tijd voor versnelling» inricht. De nieuwe campagne is uitgesteld in verband met de coronacrisis. Het is van belang dat de campagne actueel is en aansluit op de veranderende

¹¹ Zoals toegezegd tijdens het AO Arbeidsmarktdiscriminatie van 12-12-2018 (Kamerstuk 29 544, nr. 874).

¹² Kamerstuk 29 544, nr. 849

¹³ <https://www.inspectieszw.nl/publicaties/publicaties/2019/09/30/checklist-arbeidsdiscriminatie>

¹⁴ Kamerstuk 35 300 XV, nr. 24

arbeidsmarkt en ervaringen en behoeften van werkgevers. Het streven is om begin 2021 te starten.

Goed voorbeeld: charterondertekenaar Wij Techniek investeert in vakmanschap van ouderen

In de technische installatiebranche worden vakmensen die ouder zijn dan 50 of 60 jaar gestimuleerd om productief te blijven en hun ervaring over te dragen aan de jonge generatie collega's. Het ontwikkelingsfonds van werkgevers- en werknemersorganisaties, Wij Techniek, organiseert dit met behulp van extra trainingen.

De workshop Sterk in je Werk 50+ en 60+ helpt vakmensen om hun ervaringen te delen en concrete plannen te maken voor de laatste werkjaren. De vakmensen worden toegerust om goed om te gaan met stress en verandering. Ook de samenwerking met en kennisoverdracht aan jongere collega's zijn aandachtspunten. «Ik had eigenlijk niet zo'n zin meer in werken, maar ja: het moest. Nu heb ik nieuwe doelen en weer meer plezier. De workshop van Wij Techniek heeft daar echt bij geholpen», zei een deelnemer. Na afloop van de training ontvangen deelnemers een waardebon van € 500,- om te investeren in de volgende stap in hun loopbaanontwikkeling.

Zwangerschapsdiscriminatie is een hardnekkig probleem dat de gelijke participatie van vrouwen en mannen op de arbeidsmarkt in de weg staat. Om vrouwen te informeren over hun rechten op het gebied van zwangerschap en ouderschap in relatie tot werk is daarom een samenwerking met de GroeiGids van de GGD ingericht. In de Engelstalige papieren Groeigids en de Groeiapp worden vrouwen geattendeerd op wat zij kunnen doen wanneer zij te maken krijgen met zwangerschapsdiscriminatie. De samenwerking met de GGD zal worden voortgezet en waar mogelijk uitgebouwd vanwege het grote bereik van de Groeigids producten. De komende maanden wordt daarnaast gezien hoe de aanpak van zwangerschapsdiscriminatie een extra impuls kan krijgen. Hierbij worden de uitkomsten van het onderzoek naar zwangerschapsdiscriminatie van het College voor de Rechten van de Mens, dat rond de zomer zal verschijnen, betrokken.

De door het Ministerie van OCW gesubsidieerde campagne van WOMEN Inc. om vrouwen en werkgevers bewust te maken van de loonkloof is eind 2019 afgerond. Hieronder vielen ook de campagne #15procent minder en de Gelijk Loon Check waarmee werkgevers op een eenvoudige manier kunnen meten of er een loonkloof is binnen hun organisatie. Zoals ook in de brief Kabinetsaanpak discriminatie die 15 juni jl. naar uw Kamer is verzonden is aangegeven¹⁵ gaat de Sociaal-Economische Raad (SER) een infrastructuur ontwikkelen, in het verlengde van hun advies over het bevorderen van culturele en gender-diversiteit aan de top. Deze infrastructuur helpt bedrijven met het maken van plannen, het monitoren van de voortgang en het presenteren van de resultaten op het gebied van (gender)diversiteit. Dat kan bijdragen aan grotere transparantie ten aanzien van de positie van vrouwen binnen bedrijven en kan bijvoorbeeld ook inzicht bieden in de mate van gelijke beloning van mannen en vrouwen. Het vergroten van transparantie kan bijdragen aan het verder terugdringen van beloningsverschillen.

Het Ministerie van SZW verkent aanvullende mogelijke maatregelen ter bevordering hiervan. Daarnaast wordt iedere twee jaar de loonkloof tussen mannen en vrouwen in opdracht van het Ministerie van SZW

¹⁵ Kamerstuk 30 950, nr. 185

onderzocht. Ook wordt vanuit de Tweede Kamer gewerkt aan een initiatiefvoorstel ter bevordering van gelijke beloning en werkt de Europese Commissie aan een richtlijn over beloningstransparantie.¹⁶

In juli publiceert de Stichting van de Arbeid haar digitale handreiking *Gelijke beloning voor mannen en vrouwen*. Met deze handreiking biedt de Stichting handvatten en achtergrondinformatie aan vier verschillende doelgroepen – (middel)grote bedrijven, kleinen bedrijven, medezeggenschap en individuele werknemers – in het bedrijfsleven. De digitale versie maakt het mogelijk om snel een antwoord te krijgen op een vraag hoe gelijke beloning eruit moet zien maar ook om achtergrondinformatie te krijgen.

Samen met de in maart gepubliceerde NVP-Sollicitatiecode, waar de Stichting volop aan heeft meegewerkt, zijn dit twee belangrijke instrumenten om (vaak onbedoelde) arbeidsmarktdiscriminatie te voorkomen of te verhelpen.

Aanpak stagediscriminatie

Om stagediscriminatie te bestrijden en gelijke kansen bij stages te bevorderen, wordt samengewerkt met partners als VNO-NCW/MKB-Nederland, de MBO Raad, JOB (Jongeren Organisatie Beroepsonderwijs), het College voor de Rechten van de Mens en Stichting School en Veiligheid (SSV). Door middel van verscheidene acties en projecten wordt ingezet op het vergroten van bewustwording bij leerbedrijven, mbo scholen en studenten. Uw Kamer heeft hierover op 25 oktober 2019 een voortgangsrapportage ontvangen.¹⁷ Zo zal komend schooljaar een campagne worden gelanceerd gericht op het tegengaan van stagediscriminatie en het bevorderen van gelijke kansen bij stages om scholen en leerbedrijven te ondersteunen bij een aantoonbaar effectieve aanpak is (mede in het kader van het programma VIA) in opdracht van de Ministeries van OCW en SZW een onderzoeksvraag uitgezet voor onderzoek naar effectieve interventies voor het tegengaan van stagediscriminatie. Onderdeel van deze aanpak zal zijn het invulling geven aan de toezegging de Minister van OCW tijdens het Algemeen Overleg over het mbo (18 juni jl.) aan het lid van Meenen tot het starten van een pilot ter voorkoming van stagediscriminatie en mbo-instellingen verantwoordelijk te maken voor sollicitatieprocedures voor de eerste leerplekken en stages tijdens de opleiding. Uw Kamer zal dit najaar door de Minister van OCW worden geïnformeerd over de invulling van deze pilot, evenals over de voortgang over de motie van de leden Van den Berge en Kuik over een meld-app voor stagediscriminatie¹⁸ en de invulling aan de toezegging van een diversiteitscoach¹⁹.

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. Ook nu, of juist nu, vormt dit het

¹⁶ Wetsvoorstel gelijke beloning van vrouwen en mannen van de leden Ploumen (PvdA), Özütok (GroenLinks), Jasper van Dijk (SP) en Van Brenk (50Plus) (Kamerstuk35 157).

¹⁷ Kamerstuk 31 524, nr. 443.

¹⁸ Kamerstuk 35 252, nr. 15.

¹⁹ Bijlage bij Handelingen II 2019/20, nr. 21, item 10

fundament van onze arbeidsmarkt. Samen met alle partijen die vormgeven aan onze arbeidsmarkt zullen wij ons hier hard voor blijven maken.

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