

Vergaderjaar 2013–2014

29 544

Arbeidsmarktbeleid

25 883

Arbeidsomstandigheden

Nr. 523

BRIEF VAN DE MINISTER VAN SOCIALE ZAKEN EN WERKGELEGENHEID

Aan de Voorzitter van de Tweede Kamer der Staten-Generaal

Den Haag, 16 mei 2014

In het Algemeen Overleg Integratie van 12 maart 2014 (Kamerstuk 32 824, nr. 55) heb ik toegezegd met een actieplan arbeidsmarktdiscriminatie te komen waarin het kabinet toelicht op welke wijze discriminatie op de arbeidsmarkt wordt aangepakt. Hierbij bied ik u, mede namens de Minister van Binnenlandse Zaken en Koninkrijksrelaties, de Minister van Veiligheid en Justitie en de Minister van Onderwijs, Cultuur en Wetenschap, het «Actieplan arbeidsmarktdiscriminatie» aan.

Op 25 april heeft de Sociaal-Economische Raad (SER) het advies «*Discriminatie werkt niet!*» unaniem vastgesteld. De kabinetsreactie op het SER-advies maakt deel uit van dit actieplan.

1. Inleiding

Het is een gezamenlijke verantwoordelijkheid van de samenleving en een fundamenteel uitgangspunt van de Nederlandse rechtsstaat om individuen te beoordelen op grond van eigen keuzen, talenten en verantwoordelijkheden. Iedereen verdient een eerlijke kans en gelijke behandeling. Elke vorm van discriminatie is onaanvaardbaar en onacceptabel. Het is onrechtvaardig en verboden om mensen af te rekenen op bijvoorbeeld huidskleur, geloof, geslacht, seksuele gerichtheid, handicap, leeftijd of afkomst. Het is onacceptabel wanneer mensen zich onveilig voelen op de werkvloer vanwege een gebrek aan acceptatie. Bovendien is discriminatie in voorkomende gevallen ook strafbaar.

Dat discriminatie op de arbeidsmarkt nog steeds veel te vaak wordt ervaren en voorkomt blijkt onder meer uit de hieronder genoemde onderzoeken, cijfers en uit verschillende individuele gevallen van mogelijke discriminatie in de media in de afgelopen maanden. Voorbeelden hiervan zijn een jongen die in verband met zijn huidskleur niet werd uitgenodigd voor een sollicitatiegesprek en vier oordelen van het College over het onterecht niet verlengen van de arbeidsovereenkomst van een zwangere vrouw.

Omdat discriminatie op de arbeidsmarkt nog steeds wordt ervaren en voorkomt en het kabinet elke vorm van discriminatie onaanvaardbaar en onacceptabel vindt zet het kabinet concrete stappen om arbeidsmarktdiscriminatie krachtig te bestrijden. De acties van het kabinet lopen langs vijf sporen:

1. Handhaving. Het kabinet zet in op het optimaal functioneren van de keten bij discriminatiebestrijding om ervoor te zorgen dat discriminatie en ongelijke behandeling worden aangepakt. Dit wil het kabinet onder andere bereiken door het beëindigen van contracten met bedrijven die hebben gediscrimineerd, het niet meer tot aanbestedingsprocedures toelaten van bedrijven die hebben gediscrimineerd en het wijzigen van de Arbeidsomstandighedenwet (inclusief discriminatie als onderdeel van psychosociale arbeidsbelasting [PSA]) opdat inspectiegegevens openbaar gemaakt kunnen worden.
2. Melding en registratie. Het is belangrijk dat slachtoffers van discriminatie dit melden bij een gemeentelijke anti-discriminatievoorziening (ADV) of het College voor de Rechten van de Mens (het College), of aangifte doen bij de politie. Op deze wijze kan een beter inzicht in de aard en omvang van discriminatie ontstaan en kan discriminatie effectief worden aangepakt. Het kabinet ontwikkelt een handreiking (een webtool met overzicht van de verschillende instanties waar mensen hun situatie aanhangig kunnen maken en wat dat voor ze kan opleveren) om de meldingsbereidheid te verbeteren.
3. Kennis en bewustwording. Uit de verschillende onderzoeken blijkt dat er veel onwetendheid bestaat over discriminatie op de arbeidsmarkt en dat discriminatie vaak voortkomt uit stereotypering. Daarom komt er een voorlichtingscampagne met als doel het vergroten van bewustwording en meldingsbereidheid in brede zin.
4. Diversiteitsbeleid. Diversiteit binnen een organisatie heeft volgens het kabinet sociaal-economische meerwaarde. Sociale partners introduceren een diversiteitscharter. Ook het Rijk als werkgever zal bij het diversiteitscharter worden betrokken.
5. Om te kunnen vaststellen of de maatregelen met betrekking tot discriminatie effect hebben zal het kabinet aanvullend onderzoek blijven doen naar discriminatie op de arbeidsmarkt.

In deze brief zal ik ingaan op de achtereenvolgens achtergrond van het actieplan (hoofdstuk 2), het SER-advies (hoofdstuk 3) en de aanpak met alle acties van het kabinet waarbij ook de reactie van het kabinet op het SER-advies is opgenomen (hoofdstuk 4). Naast de in deze brief genoemde algemene acties worden in bijlage 1 acties genoemd die dit kabinet onderneemt om de arbeidsmarktpositie te verbeteren van specifieke groepen die extra kwetsbaar zijn voor discriminatie. Tot slot bevat bijlage 2 een schematisch overzicht van alle acties uit dit actieplan. Hierin wordt per actie aangegeven wat het doel, het te verwachten resultaat en de planning zijn.

2. Achtergrond van dit actieplan

Discriminatie

Discriminatie is het maken van verboden onderscheid. Dat wil zeggen: onderscheid zonder dat daarvoor objectief gezien een goede reden is. Er zijn situaties waarin het gerechtvaardigd kan zijn onderscheid te maken. Bijvoorbeeld iemand weigeren voor de functie van receptionist, omdat hij of zij de Nederlandse taal niet beheerst. Dit kan immers een vereiste zijn om klanten goed te woord te kunnen staan en daarmee de functie goed te kunnen uitoefenen. Iemand weigeren voor die functie, vanwege huidskleur, leeftijd, handicap of seksuele gerichtheid is wel discriminatie. Dit is direct onderscheid maken op kenmerken die er niet toe doen.

Discriminatie vindt vaak onbewust en onbedoeld plaats en wordt ingegeven door vooroordelen en stereotyperingen die over groepen bestaan. Dit blijkt onder andere uit onderzoek van het College.¹ De effecten van onbewuste discriminatie zijn niet minder ernstig dan de effecten van bewuste en openlijke discriminatie. En hoewel de omvang van bewuste discriminatie in Nederland -gelukkig- relatief beperkt is, is onbewuste discriminatie een hardnekkig verschijnsel. Dit heeft in voorkomende gevallen zeer ernstige implicaties voor degene die het betreft. Bovendien blijft discriminatie nog te vaak onbestraft. Het kabinet wil met dit actieplan een krachtig signaal afgeven dat discriminatie onacceptabel is.

Discriminatie op de arbeidsmarkt komt voor in verschillende fases: bij werving en selectie, bij het aangaan van een dienstverband, tijdens de arbeidsrelatie en bij de beëindiging van een dienstverband.

Onderzoek

In de meeste gevallen komt discriminatie niet aan het licht. Het recente onderzoek van het Sociaal en Cultureel Planbureau (SCP, 2014) naar «Ervaren discriminatie in Nederland»² schetst een verontrustend beeld over de mogelijke omvang van discriminatie. Uit het rapport blijkt dat een kwart van de Nederlandse bevolking in het jaar voorafgaand aan het onderzoek discriminatie heeft ervaren. Hoewel niet in alle gevallen van ervaren discriminatie ook sprake is van feitelijke discriminatie, laat het onderzoek zien wat de impact hiervan kan zijn op iemands persoonlijke leven. Hierbij springen vooral de hoge ervaren discriminatie onder migrantengroepen en de ervaren leeftijdsdiscriminatie van 45-plussers in het oog. Discriminatie wordt volgens dit onderzoek het meest ervaren bij het zoeken naar werk en in de openbare ruimte. De gevolgen van ervaren discriminatie op het terrein van de arbeid laten zich vooral voelen in de werkbeleving en motivatie. Dit kan bijvoorbeeld leiden tot het afhaken bij werk of het zoeken van ander werk.

In de Jaarrapportage integratie 2013³ komt het SCP tot de conclusie dat de verklaring voor verschillen tussen autochtonen en migranten bij toetreding op de arbeidsmarkt zeer beperkt verklaarbaar zijn aan de hand van objectieve kenmerken. Ten opzichte van autochtonen met vergelijkbare kwalificaties zijn migranten veel vaker werkloos. Dat niet-westerse jongeren met dezelfde kwalificaties door discriminatie nog altijd veel minder snel een baan vinden dan autochtone leeftijdsgenoten, bleek ook uit de rapporten «Op achterstand. Discriminatie van niet-westerse migranten op de arbeidsmarkt» (2012) en «Liever Mark dan Mohammed» (2010) van het SCP⁴. Volgens de Jaarrapportage van het SCP heeft dit verschil in baankans enerzijds te maken met kenmerken die niet in de analyse zijn opgenomen, zoals een kleiner netwerk en minder intensief en effectief zoekgedrag. Anderzijds, zo stelt het SCP, speelt discriminatie hierbij ook een belangrijke rol.

¹ Artikel K. Buitenweg, C. Thijs en O. Verhaar: «Weet waar u op selecteert; De rol van stereotypering».

² SCP (2014): «Ervaren discriminatie in Nederland»

³ SCP (2014): «Jaarrapport integratie 2013»

⁴ SCP: «Liever Mark dan Mohammed» (2010) en «Op achterstand Discriminatie van niet-westerse migranten op de arbeidsmarkt» (2012)

Cijfers

Het is belangrijk dat mensen die discriminatie ervaren daarvan melding maken. Alleen op deze manier kunnen degenen die zich schuldig maken aan discriminatie ter verantwoording worden geroepen en als de discriminatie bewezen is, worden aangepakt. Slachtoffers van discriminatie moeten ook weten dat zij er niet alleen voor staan.

Discriminatie kan worden gemeld bij een lokale ADV, het College of bij de politie.

Bij het College is een grote stijging van het aantal discriminatievragen te zien. Het totaal aantal vragen over gelijke behandeling bij het College is gestegen van 1147 vragen in 2012 naar 2006 vragen in 2013⁵. Bij de 394 gemeenten die rapporteerden in het kader van hun verantwoordelijkheid voor de ADV's werden in 2012 in totaal 5.594 meldingen van ingezetenen geregistreerd. Het grootste deel van deze meldingen ging net als in voorgaande jaren over discriminatie op de arbeidsmarkt (26%). De politie registreerde 3292 discriminatie-incidenten in 2012.

Uit slechts een klein aantal van de meldingen volgt er uiteindelijk een zaak en een eventuele bestraffing. Het College sprak in 2013 in totaal 183 oordelen uit. Van de uitspraken had 56% betrekking op arbeidsmarktdiscriminatie. Bij het OM zijn in 2012 114 discriminatiefeiten op grond van de artikelen 137c en verder van het Wetboek van Strafrecht ingestroomd, dat wil zeggen dat het OM in die gevallen onderzocht heeft of er sprake is van een strafbaar feit. Bij de rechter werden in dat jaar 85 discriminatiezaken afgedaan.⁶

Gezamenlijke aanpak nodig

Uit de hierboven genoemde incidenten, onderzoeken en cijfers blijkt dat discriminatie nog te vaak voorkomt. Bovendien blijft discriminatie nog te vaak onbestraft. Alleen bij een gezamenlijke aanpak van het kabinet, werkgevers, werknemers, instanties en alle andere actoren kan de hardnekkige discriminatie op de arbeidsmarkt daadkrachtig worden aangepakt en bestreden.

Daarom komt het kabinet met dit actieplan. Ook de aanbevelingen uit het SER-advies «Discriminatie werkt niet!» worden in deze aanpak meegenomen.

Met de Voortgangsbrief Discriminatie 2013⁷ is uw Kamer geïnformeerd over de maatregelen van het kabinet ter versterking van de lokale en strafrechtelijke aanpak van discriminatie en de bestrijding van discriminatie op diverse terreinen en specifieke gronden. Dit actieplan gaat specifiek in op discriminatie op de arbeidsmarkt. Voor zover deze aanpak breder is dan alleen de arbeidsmarkt bouwt het voort op de in de voortgangsbrief genoemde acties.

3. SER-advies «Discriminatie werkt niet!»

Binnen de gezamenlijke aanpak van discriminatie op de arbeidsmarkt dienen ook werkgevers en werknemers hun verantwoordelijkheid te nemen. Zij zijn immers de partijen die in de alledaagse praktijk invulling kunnen geven aan de gelijke behandelingswetgeving op de arbeidsmarkt. Het kabinet heeft de SER daarom op 18 februari 2013 gevraagd te bezien

⁵ College voor de Rechten van de Mens (2014): «Jaarverslag 2013»

⁶ De afdoening door de rechter mondt uit in een vonnis over een gehele zaak, en niet slechts over een enkel feit. Een discriminatiezaak bij de rechter kan dan ook meerdere discriminatiefeiten bevatten

⁷ Kamerstuk 30 950, nr. 63

welke acties kunnen bijdragen aan het voorkomen en bestrijden van arbeidsmarktdiscriminatie op grond van de in wet- en regelgeving genoemde gronden. Op 25 april jl. heeft de SER het advies «*Discriminatie werkt niet!*» vastgesteld. Ook de SER dringt aan op een gezamenlijke aanpak en wijst op de gezamenlijke verantwoordelijkheid van de overheid, sociale partners en andere maatschappelijke actoren.

In zijn advies komt de SER met zowel generieke als specifieke (voor een aantal groepen) aanbevelingen. In de generieke aanpak wordt ingezet op het voorkomen van discriminatie. Dit is volgens de SER de beste manier om discriminatie te bestrijden. Met de generieke aanpak kan de kennis en bewustwording over discriminatie worden vergroot, bevorderd worden dat marktpartijen maatregelen treffen om discriminatie te voorkomen en te bestrijden en de randvoorwaarden daarvoor worden verbeterd.

Om dit te bereiken adviseert de SER:

- *De kennis en het bewustzijn over (onbewuste) discriminatie te vergroten.* Kennis en informatie over discriminatie kunnen volgens de SER zeer behulpzaam zijn bij het voorkomen van (onbewuste) discriminatie. De SER ziet een rol voor de overheid, sociale partners op centraal en decentraal niveau, de ondernemingsraad (OR) en het College bij het vergroten van kennis over discriminatie.
- *De rol van stereotypering verkleinen door voorlichting en training.* Stereotypen zijn veralgemeniseringen van groepen waarbij individuele verschillen tussen mensen naar de achtergrond verdwijnen⁸. Discriminatie door stereotypering wordt volgens de SER onvoldoende herkend. In een landelijke campagne moet de overheid volgens de SER aandacht besteden aan de rol van stereotypering. Daarnaast moeten arbeidsorganisaties hun management en medewerkers trainingen laten volgen over stereotypering bij werving en selectie en moeten sociale partners hun leden beter informeren.
- *Diversiteitsbeleid stimuleren.* Het is naar het oordeel van de SER van cruciaal belang dat er commitment aan de top is voor een organisatorische meerwaarde op. De SER roept sociale partners dan ook op om, met steun van het kabinet, tot een diversiteitscharter te komen. Bedrijven en bestaande initiatieven en platforms die diversiteit bevorderen kunnen zich op vrijwillige basis aansluiten bij een dergelijk charter. Het charter moet zich richten op inclusie in de breedste zin van het woord, dus niet op één of enkele groepen. Een dergelijk charter kan onder andere tot doel hebben om diversiteitsbeleid te stimuleren met concrete doelstellingen, een bijdrage te leveren aan positieve beeldvorming en/of praktische ondersteuning bieden aan kleine werkgevers die een diversiteitsbeleid in de praktijk willen brengen.
- *Een grotere rol voor het medezeggenschapsorgaan stimuleren.* Ondernemingsraden moeten zich bewust worden van hun taak en expliciet aandacht geven aan de aanpak van discriminatie.
- *De melding, registratie en afhandeling van klachten verbeteren.* De SER steunt landelijke initiatieven om aangifte en meldingsbereidheid van burgers te vergroten. Daarnaast roept de SER organisaties op om tot een optimale interne klachtenafhandeling te komen.
- *De handhaving verbeteren.* De SER vindt de rol van de Inspectie SZW bij de afhandeling van klachten onvoldoende. Volgens de SER moet de inspectie bij individuele klachten een grotere rol spelen, waarbij een eerste doel moet zijn een bemiddeling tussen klager en werkgever. De SER bepleit ook een substantiële verbetering van de rol en aanpak van de politie en het Openbaar Ministerie (OM). De SER spreekt zich uit

⁸ Artikel K. Buitenweg, C. Thijs en O. Verhaar: «Weet waar u op selecteert; De rol van stereotypering».

tegen verdergaande vormen van «naming en shaming» omdat dit volgens de SER geen oplossing is.

- *Meer onderzoek laten verrichten.* De SER beveelt het kabinet aan om zorg te dragen voor een zodanig onderzoek en een zodanige registratie dat deze een bruikbaar beeld opleveren van de mate waarin sprake is van discriminatie in Nederland. Tevens beveelt de SER het kabinet aan om het onderzoek naar discriminatie bij uitzendbureaus te herhalen en onderzoek te laten verrichten naar de effectiviteit van maatregelen gericht op het voorkomen van discriminatie.

4. Kabinetsreactie op het SER-advies en plan van aanpak arbeidsmarktdiscriminatie

In de volgende paragrafen zet het kabinet uiteen wat het actieplan inhoudt. Daarbij zal het kabinet ook ingaan op de aanbevelingen in het SER-advies. De aanpak van het kabinet gaat, bijvoorbeeld door het beëindigen van contracten met bedrijven die hebben gediscrimineerd, op sommige punten verder dan de advisering door de SER. In zijn algemeenheid wil het kabinet sociale partners nadrukkelijk oproepen om de aan hen gerichte aanbevelingen van de SER spoedig uit te voeren.

4.1 Handhaving

Het kabinet is van mening dat het wettelijk kader voor discriminatie op de arbeidsmarkt voldoende is. Alleen de handhaving binnen dit wettelijke kader functioneert volgens het kabinet en de SER nog niet in alle gevallen optimaal. Daarom zet het kabinet in op het optimaal functioneren van de keten bij discriminatiebestrijding.

4.1.1. Gevolgen van een straf voor de relatie met het Rijk

Actie:

- A. Het kabinet beëindigt contracten met bedrijven, of de leiding van bedrijven, die onherroepelijk strafrechtelijk zijn veroordeeld voor discriminatie.
- B. Het kabinet sluit bedrijven of de leiding van bedrijven die onherroepelijk strafrechtelijk zijn veroordeeld voor discriminatie in de vier jaren voorafgaande aan een aanbestedingsprocedure, uit bij aanbestedingsprocedures van het Rijk.

Het kabinet is van mening dat een veroordeling voor discriminatie gevolgen moet hebben voor de relatie van een bedrijf met de Rijks-overheid. Het kabinet gaat daarom, in die gevallen waarin dat juridisch mogelijk is, in de nieuwe contracten een clause opnemen waarin is vastgelegd dat het contract zal worden beëindigd als bedrijven, of de leiding van bedrijven, onherroepelijk strafrechtelijk zijn veroordeeld voor discriminatie. Tevens gaat het kabinet, opnieuw in die gevallen waarin dat juridisch mogelijk is, in de aanbestedingsdocumenten een clause opnemen dat, als bedrijven of de leiding van bedrijven onherroepelijk strafrechtelijk zijn veroordeeld voor discriminatie in de vier jaren voorafgaande aan een aanbestedingsprocedure, deze bedrijven uitgesloten worden bij aanbestedingsprocedures van het Rijk. Generieke toepassing van deze clauses is niet mogelijk gebleken.

4.1.2. Psychosociale arbeidsbelasting (PSA)

Acties:

- C. Afhankelijk van de situatie van de sector of doelgroep komt in bijeenkomsten voor personeelsfunctionarissen, die in het kader van het plan van aanpak PSA in 2014 worden georganiseerd, discriminatie

aan bod. In 2016 ligt het accent van de aanpak PSA onder andere op discriminatie.

- D. Het kabinet ondersteunt de aanpak van sociale partners om invulling te geven aan de aanbeveling van de SER om via de arbocatalogi en de cao's afspraken te maken over het tegengaan van PSA waaronder discriminatie.

PSA betreft werkdruk, pesten, agressie en geweld en discriminatie met inbegrip van seksuele intimidatie op het werk. Op grond van de Arbeidsomstandighedenwet moet een werkgever een beleid voeren gericht op voorkoming en indien dat niet mogelijk is beperking van PSA. Een van de factoren van PSA is discriminatie. In het plan van aanpak PSA⁹ is aangegeven dat vanaf juni 2014 verschillende bijeenkomsten voor personeelsfunctionarissen en medezeggenschapsvertegenwoordigers worden georganiseerd waarbij afhankelijk van de situatie van de sector of doelgroep diverse aan PSA gerelateerde thema's waarvan discriminatie deel uitmaakt aan bod komen. In 2016 ligt het accent van de aanpak PSA onder andere op discriminatie. In de jaren daarvoor ligt het accent op het grootste PSA knelpunt namelijk werkdruk en op agressie en geweld.

De SER wijst op de mogelijkheid om via de arbocatalogi en via de cao's richtinggevende afspraken te maken over invulling van het arbobeleid met aandacht voor het tegengaan van discriminatie. Deze afspraken kunnen op het niveau van de onderneming in samenspraak met de OR verder worden ingevuld.

4.1.3 Inspectie SZW

Acties:

- 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.
- F. De Inspectie richt nog dit jaar een programma PSA in. Hiervoor worden eind 2014 begin 2015 verkenningen uitgevoerd. Op basis van deze verkenningen worden mogelijke interventies geprogrammeerd.
- G. De Arbeidsomstandighedenwet wordt gewijzigd met als doel openbaarmaking van inspectiegegevens PSA.

In uw Kamer hebben wij meerdere malen gesproken over de rol van de Inspectie SZW bij discriminatie op de arbeidsmarkt. Naar de mening van de SER kan de rol van de Inspectie SZW bij de afhandeling van individuele klachten groter zijn. De bemiddelende rol die de SER ziet voor de Inspectie SZW vindt het kabinet niet passen bij een handhavende instantie die de Inspectie SZW is.

De Inspectie SZW houdt toezicht op de Arbeidsomstandighedenwet en -regelgeving. Het is de verantwoordelijkheid van de werkgever om te inventariseren welke risico's specifiek voor het bedrijf relevant zijn en welke maatregelen daarbij passen. Dit geeft de werkgever de ruimte om maatwerk toe te passen. Dit betekent dat de inspectie, naar aanleiding van een individuele klacht over discriminatie, kan onderzoeken of het beleid van de werkgever ten aanzien van discriminatie op de werkplek voldoende is. Blijkt bijvoorbeeld dat het bedrijf geen beleid voert op het punt van discriminatie, dan is dat een overtreding. Wanneer de aanpak van de werkgever onvoldoende is, wordt door de inspectie aanpassing geëist of een waarschuwing gegeven. Als de aanpak van de werkgever bij een herinspectie niet in orde is, wordt een boeterapport opgemaakt.

⁹ Dit is op 13 mei aan uw kamer verzonden.

Klachten over discriminatie worden door de inspectie onderzocht wanneer deze worden ingediend door bijvoorbeeld een ondernemingsraad, personeelsvertegenwoordiging of vakbond. Het College heeft door zijn oordelen inzicht in bedrijven en sectoren waarin discriminatie vaker voorkomt. Met het College is afgesproken dat de Inspectie SZW de bij het College beschikbare informatie (waaronder oordelen) over discriminatie op de arbeidsmarkt analyseert en indien daartoe aanleiding is een nalevingsonderzoek op grond van de Arbeidsomstandighedenwet start.

Bij brief van 21 februari 2014¹⁰ heb ik aangegeven dat de Inspectie SZW transparanter zal zijn over individuele bedrijven die zijn beboet. In deze brief is aangegeven dat transparantie over waar de Inspectie controleert, wat de Inspectie doet en aantreft, bij een moderne toezichthouder past. Gefaseerd zal de inspectie bedrijfsgegevens openbaar gaan maken. De Arbeidsomstandighedenwet wordt, indien mogelijk per 1 januari 2015, gewijzigd met als doel openbaarmaking van inspectiegegevens. Dit zal ook voor overtredingen op het gebied van de in de Arbeidsomstandighedenwet opgenomen PSA (waaronder discriminatie) in het kader daarvan gaan gelden. Het kabinet is dan ook, anders dan de SER, voor deze vorm van «naming en shaming».

4.1.4 Politie en het OM

Actie:

- H. Het Landelijk ExpertiseCentrum Diversiteit van de Politie (LECD) maakt een werkinstructie voor de registratie van discriminatie-incidenten door de politie.
- I. De Nationale Politie gaat uniforme aangiftevoorzieningen organiseren en expertise van politiemedewerkers die aangiften opnemen verbeteren.

Zowel binnen het OM als binnen de politie heeft de bestrijding van discriminatie veel aandacht. Het beleid van het OM inzake de opsporing en vervolging van discriminatie wordt uitgevoerd conform de Aanwijzing Discriminatie. In de Aanwijzing Discriminatie wordt aangegeven hoe politie en OM dienen om te gaan met discriminatiezaken en worden regels gesteld omtrent de opsporing en vervolging van discriminatie. Zo regelt de Aanwijzing dat in het Regionaal Discriminatie Overleg, waaraan de discriminatie-officier van justitie (ieder parket heeft een discriminatie-officier), de regiopolitie en een ADV deelnemen, de discriminatie-incidenten worden besproken om te waarborgen en controleren dat zaken correct worden afgehandeld bij politie en OM, en dat de juiste zaken bij het OM instromen. De Aanwijzing Discriminatie is recentelijk door het OM intern geëvalueerd. De Aanwijzing Discriminatie is op dit moment nog actueel en in de praktijk goed toepasbaar.

Het Landelijk ExpertiseCentrum Discriminatie (LECD) is het kennispunt bij het OM speciaal belast met het onderwerp discriminatie. Doel van het LECD is het optimaliseren van de strafrechtelijke handhaving van discriminatie, dat wil zeggen beleidsvorming, opsporing, vervolging, rapportage. Het LECD heeft een cursus ontwikkeld voor het Studiecentrum Rechtspleging (SSR, het opleidingsinstituut voor de rechterlijke macht) en regelmatig worden bijeenkomsten verzorgd voor maatschappelijke organisaties werkzaam op het terrein van discriminatie. Daarnaast overleggen het OM-LECD en het College regelmatig over de aanpak van discriminatie.

¹⁰ Kamerstuk 25 883, nr. 232

Het LECD van de Politie ondersteunt en adviseert de Nationale Politie in de ontwikkeling van diversiteit en multicultureel vakmanschap. De jaarlijkse rapportage over de aard en omvang van de bij de politie bekend geworden discriminatoire incidenten (de Poldis rapportage) maakt hiervan deel uit. Er wordt onder meer een werkinstructie gemaakt voor de registratie van discriminatie incidenten door de politie, gewerkt aan bewustwording van medewerkers van de impact van ondervonden discriminatie en ten behoeve van een consistente beoordeling een centrale aanlevering van incidenten gerealiseerd in plaats van aanlevering door de regionale eenheden. Binnen de politie zijn speciale contactpersonen aangewezen voor de behandeling van discriminatiezaken. Door het organiseren van uniforme aangiftevoorzieningen waarbij op een passende manier aangifte kan worden gedaan, het organiseren van terugkoppeling op aangiften en het verbeteren van de afhandeling van de aangiften zal de aangiftebereidheid van het publiek doen toenemen.

In het debat «Noodklok om Jodenhaat» op 16 januari jongstleden heeft de Minister van VenJ toegezegd uw Kamer te informeren over de uitkomst van een OM onderzoek naar het verschil tussen het aantal door de politie geregistreerde discriminatie incidenten en het aantal discriminatiefeiten dat bij het OM instroomt. De Minister van VenJ zal u, zoals toegezegd in het debat van 16 januari, hierover nader informeren.

4.1.5 Gemeenten/ADV

Actie:

- J. Het kabinet stelt een werkgroep in die zorg draagt voor het opstellen van kwaliteitsrichtlijnen voor de ADV's.
- K. Er wordt overleg tussen Rijk en gemeenten georganiseerd over het voorkomen van uitsluiting op de arbeidsmarkt.

Op grond van de Wet gemeentelijke antidiscriminatievoorzieningen (Wga) dient elke gemeente haar burgers toegang te bieden tot een ADV. Doel hiervan is dat burgers zoveel mogelijk in hun directe leefomgeving terecht kunnen voor bijstand als zij zich gediscrimineerd voelen. Een ADV kijkt samen met degene die zich gediscrimineerd voelt naar de best te bewandelen weg en geeft onder andere advies en ondersteuning bij juridische procedures. De ADV is dan ook volgens het kabinet een goed startpunt voor allen die zich gediscrimineerd voelen.

Het is daarom van groot belang dat de gemeentelijke ADV's optimaal functioneren. Zoals het kabinet heeft aangegeven in de Voortgangsbrief discriminatie¹¹ kwam uit een bijeenkomst met gemeenten en veldpartijen naar voren dat sommige gemeenten de wettelijke taken uit de Wga neerleggen bij een daarvoor niet toegeruste organisatie, zonder de kwaliteit van de uitvoering te toetsen. Het kabinet onderkent derhalve de toegevoegde waarde van het instellen van een werkgroep die zorg draagt voor het opstellen van kwaliteitsrichtlijnen voor de ADV's. Het Ministerie van BZK neemt de coördinatie hiervan op zich en zal dit jaar samen met een aantal gemeenten en veldpartijen werken aan het opstellen van deze kwaliteitsrichtlijnen.

Bij de bredere preventie en aanpak van arbeidsmarktdiscriminatie nemen sommige gemeenten een actieve rol op zich, zoals de gemeente Den Haag met het initiatief »*Den Haag inclusief*» gericht op het voorkomen van bewuste of onbewuste uitsluiting op de arbeidsmarkt en de gemeente Zoetermeer, die jaarlijks een prijs uitreikt aan sociaal-economisch betrokken ondernemers. Vanuit het Rijk zal ingezet worden op het

¹¹ Kamerstuk 30 950, nr. 63

stimuleren van gemeenten om werk te maken van deze preventieve aanpak van arbeidsmarktdiscriminatie. Dit zal worden geagendeerd tijdens een breed overleg tussen het Rijk en gemeenten.

4.1.6 Het College voor de Rechten van de Mens

Actie:

- L. Het kabinet gaat, bijvoorbeeld in berichtgeving aan uw Kamer en in de media, actief aandacht geven aan de met bedrijfsnamen gepubliceerde oordelen van het College.

Het College ziet toe op de naleving van de gelijke behandelingswetgeving. Het kabinet hecht zeer aan de taakuitoefening van het College als laagdrempelige instantie en is verheugd dat na 77% van de oordelen een maatregel wordt getroffen door de organisatie wanneer is gebleken dat zij heeft gediscrimineerd.¹²

Een belangrijk instrument van het College is de mogelijkheid om een onderzoek uit eigen beweging in te stellen als er stelselmatig onderscheid wordt gemaakt. Voorbeelden van een dergelijk onderzoek met een effectieve uitwerking zijn het onderzoek «Hoe is het bevallen?»¹³ over zwangerschapsdiscriminatie en onderzoek naar beloningsverschillen man/vrouw in de ziekenhuissector.¹⁴ Het kabinet is van mening dat deze taak van het College bijdraagt aan de verhoging van het bewustzijn over discriminatie en ongelijke behandeling.

Het College maakt ook de betrokken bedrijfsnamen bekend (voor zover niet tot een natuurlijk persoon herleidbaar) in haar oordelen op de website. Door het publiceren van de bedrijfsnamen en het uitgeven van nieuwsberichten over oordelen wordt de aandacht gevestigd op ongelijke behandeling. Het kabinet hecht aan het publiceren van bedrijfsnamen door het College en is van mening dat dit bijdraagt aan de verhoging van het bewustzijn over verboden onderscheid en discriminatie en zal, bijvoorbeeld in berichtgeving aan uw Kamer en in de media, actief aandacht geven aan deze oordelen.

4.1.7. Handhaving binnen bedrijven

Acties:

- M. Het kabinet ondersteunt de oproep van de SER dat bedrijven een goede interne afhandeling van discriminatieklachten moeten organiseren.
- 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.

De SER geeft aan dat het van belang is dat klachten over ervaren discriminatie gemeld kunnen worden bij de eigen organisatie. De SER ziet de mogelijkheid van een interne melding van klachten over discriminatie dan ook als een belangrijk winstpunt. Het kabinet ondersteunt deze aanbeveling van de SER.

¹² College voor de Rechten van de Mens (2014): «Jaarverslag 2013»

¹³ College voor de rechten van de Mens (2012): «Hoe is het bevallen?»

¹⁴ College voor de rechten van de Mens (2011): «Onderzoek en oordeel Gelijke beloning van mannen en vrouwen bij de algemene ziekenhuizen in Nederland»

Ook is het kabinet verheugd met de oproep van de SER aan ondernemingsraden om discriminatie en gelijke behandeling voor iedere OR bijzondere aandachtspunten te laten zijn. Met de SER wil het kabinet hierbij wijzen op de stimulerende taak die de OR heeft op grond van de Wet op de ondernemingsraden (WOR) om gelijke behandeling van mannen en vrouwen en de inschakeling van gehandicapten en mindervaliden te bevorderen en te waken tegen discriminatie in het algemeen. De SER moet dit volgens het kabinet betrekken bij zijn taak om medezeggenschap te bevorderen en ondernemingsraden dienen vervolgens invulling te geven aan deze wettelijke taak.

4.2 Melding en registratie

Acties:

- 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.

Het is belangrijk dat slachtoffers van discriminatie dit melden bij een ADV of het College, of aangifte doen bij de politie. Op deze wijze wordt beter inzicht verkregen in de aard en omvang van discriminatie en kan discriminatie effectief worden aangepakt.

Het kabinet ontwikkelt, zoals al toegezegd in de kabinetsreactie op het SCP-onderzoek «Ervaren discriminatie in Nederland»¹⁵, een handreiking die een eenvoudig overzicht geeft van de verschillende instanties (bv. ADV, politie, College, civiele rechter) waar mensen hun klacht aanhangig kunnen maken en wat dat voor ze kan opleveren (bemiddeling/advies, bestraffing, schadevergoeding). De handreiking zal (in de vorm van een websitetool) voortbouwen op de huidige website discriminatie.nl (landelijke vindplaats voor vragen, advies en klachten over discriminatie). De reeds genoemde voorlichtingscampagne en de handreiking moeten elkaar versterken: de campagne stimuleert het melden van discriminatie en de handreiking laat vervolgens zien bij welke instanties dat kan gebeuren. De handreiking zal daarom (in samenwerking met onder meer de ADV's) binnen de campagne nader worden ingezet.

Er zijn andere interessante initiatieven waar het kabinet op wil wijzen. Een voorbeeld van een dergelijk initiatief is de door RADAR en de gemeente Rotterdam gelanceerde APP¹⁶ over het melden van discriminatie.

4.3 Kennis en bewustwording

Acties:

- P. Het kabinet start een voorlichtingscampagne met als doel het vergroten van bewustwording en meldingsbereidheid van discriminatie in brede zin.
- Q. Het kabinet blijft actief op zoek gaan naar goede voorbeelden van initiatieven van werkgevers en andere actoren, gericht op het vergroten van kennis en bewustwording over discriminatie en is voornemens om hier in de voorlichtingscampagne aandacht aan te geven.
- 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.

¹⁵ Kamerstuk 30 950, nr. 68

¹⁶ RADAR is het bureau voor gelijke behandeling en tegen discriminatie werkzaam in de regio's Rotterdam-Rijnmond, Midden- en West-Brabant, Brabant-Noord en Zuid-Holland-

In vervolg op de toezegging in de Voortgangsbrief Discriminatie van 23 december 2013¹⁷, zal het kabinet eind 2014 een landelijke campagne starten met als doel het vergroten van bewustwording en meldingsbereidheid van discriminatie in brede zin. Bewustwording kan niet los gezien worden van handelingsperspectief. De campagne zal daarom zowel de slachtoffers als de daders aanspreken. Afname van discriminatie op de arbeidsmarkt is volgens het kabinet vooral een verantwoordelijkheid van werkgevers en arbeidsbemiddelaars. Zij moeten zich bewust worden van discriminatie en van de sancties die de overheid kan opleggen bij overtreding van de wet. Binnen deze (brede) campagne wordt gekeken of, en zo ja, hoe arbeidsmarktdiscriminatie en specifiek de rol die stereotypering en onbewuste vooroordelen spelen bij de werving en selectie van werknemers, daarbinnen een plaats kunnen innemen.

Daarnaast vindt het kabinet dat ook de organisaties die te maken krijgen met discriminatie, zoals de Inspectie SZW en de politie, zich blijvend moeten inzetten voor training, bewustwording en het omgaan met signalen van discriminatie.

Naast de voorlichtingscampagne wil het kabinet goede voorbeelden van initiatieven van werkgevers en andere actoren, gericht op het vergroten van kennis en bewustwording over discriminatie, onder de aandacht brengen. Voorbeelden hiervan zijn bestaande initiatieven zoals de training van het College over stereotypering¹⁸ en de campagne van het College «Op je werk mag je een hoofddoek dragen». Daarnaast is het voor jongeren met een migrantenachtergrond van belang aandacht te besteden aan het versterken van weerbaarheid door te leren omgaan met teleurstelling, zoals dit bijvoorbeeld gebeurt in de Loopbaan Oriëntatie en Begeleiding (LOB) tool «werken aan je toekomst».

4.4 Diversiteitsbeleid

Acties:

- 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.
- T. Het kabinet vindt dat ondernemingsraden een afspiegeling moeten zijn van de diversiteit binnen een onderneming en vindt dat ondernemingsraden een dergelijke afspiegeling moeten nastreven.

Het SCP heeft in de Jaarrapportage Integratie 2013 aangegeven dat een diversiteitsbeleid een kader kan geven waarbinnen bedrijven kritisch kunnen nadenken over mogelijke belemmeringen in de gangbare wijze van werving en selectie¹⁹. Onderzoek van het SCP²⁰ laat zien dat naarmate een positiever diversiteitsklimaat op de werkvloer heerst, er een positievere sociale omgang is en een positievere werkbeleving, meer welzijn, meer organisatieburgerschap en minder vertrekintenties en verzuim. Dat geldt niet alleen voor bijzondere groepen, maar voor alle medewerkers. Het kabinet is dan ook verheugd over de aanbeveling van de SER om een stevige impuls te geven aan het diversiteitsbeleid door de realisatie van een diversiteitscharter.

¹⁷ Kamerstuk 30 950, nr. 63

¹⁸ <http://mensenrechten.nl/selecteren/>

¹⁹ SCP (2014): «Jaarrapport integratie 2013»

²⁰ SCP (2013): «Seksuele oriëntatie en werk»

Het benadrukken van het positieve effect van een divers personeelsbestand vanuit de top van een organisatie kan het verschil maken bij de bestrijding van discriminatie. Discriminatie is vaak ongrijpbaar, het kan gaan om pesten en uitsluiting, waarvoor men meestal niet eens een individuele »dader« kan aanwijzen. Het gaat om de cultuur en de omgangsvormen en het sociaal-psychisch welbevinden van medewerkers. Het diversiteitscharter geeft werkgevers een instrument in handen om eigen doelstellingen te formuleren en zodoende richting te geven aan hun activiteiten op dit vlak. Een diversiteitcharter kan daarnaast een mogelijk hulpmiddel zijn om bekendheid te geven aan bedrijven die zich op positieve wijze onderscheiden en om navolging van een inclusief personeelsbeleid te bevorderen.

Het kabinet kijkt met belangstelling uit naar de spoedige uitwerking en lancering van het charter door sociale partners en beziet in overleg met sociale partners welke ondersteuning het kan geven bij de totstandkoming hiervan. De Stichting van de Arbeid heeft laten weten dat zij op zeer korte termijn het overleg zal starten om invulling te geven aan het Charter. Ook het Rijk als werkgever zal hierbij worden betrokken.

De aanbevelingen van de SER om ondernemingsraden meer een afspiegeling te laten zijn van de diversiteit binnen een onderneming steunt het kabinet ook van harte. Dit kan naar de mening van het kabinet het belang van diversiteit in een onderneming versterken.

4.5 Onderzoek

Actie:

U. Het kabinet start aanvullend onderzoek naar arbeidsmarktdiscriminatie.

In uw Kamer zijn twee moties aangenomen bij de behandeling van de SZW-begroting 2014. De moties roepen het kabinet op om binnen het onderzoeksbudget middelen te reserveren voor regulier onderzoek naar discriminatie op de arbeidsmarkt (Van Weyenberg c.s.²¹) en te onderzoeken op welke wijze melding, registratie en klachten over arbeidsmarktdiscriminatie verbeterd kunnen worden (Karabulut en Van Weyenberg²²).

Het kabinet zal in 2014 starten met aanvullend onderzoek naar arbeidsmarktdiscriminatie. Momenteel verkent het kabinet de haalbaarheid en opzet van een onderzoek om middels online sollicitatieplatforms te achterhalen hoe werkgevers op CV's met verschillende persoonskenmerken reageren. Hierbij zal ook worden bekeken hoe discriminatie bij het zoeken van stages en leerbanen in beeld gebracht kan worden. Het kabinet is voornemens om het onderzoek na twee jaar te herhalen om te zien of er een verschil is met de resultaten van het eerste onderzoek. Met de toezegging om nieuw onderzoek te doen geeft het kabinet invulling aan de motie Van Weyenberg c.s.

Ten aanzien van het onderzoek naar de verbetering van melding, registratie en klachten over arbeidsmarktdiscriminatie wil het kabinet eerst bezien wat het effect is van de voorlichtingscampagne en de handreiking. De verwachting is dat dit de centrale rol van de ADV's versterkt en hierdoor een beter inzicht verkregen wordt in het totaalbeeld van discriminatie.

²¹ Kamerstuk 33 750 XV, nr. 40

²² Kamerstuk 33 750, XV, nr. 16

De SER heeft de suggestie gedaan om onderzoek in de uitzendbranche te herhalen. Het kabinet vindt het van belang dat de uitzendbranche discriminatie zelf aanpakt en wil ten aanzien van deze suggestie wijzen op de initiatieven die de branche zelf al neemt op dit gebied. Zowel de Algemene Bond Uitzendondernemingen (ABU) als de Nederlandse Bond van Bemiddelings- en Uitzendondernemingen (NBBU) heeft onderzoek gedaan naar discriminatie in de branche en beide organisaties zullen dit onderzoek (waarschijnlijk in 2015) herhalen. Bij brief van 12 maart 2013 is de Staatssecretaris van SZW ingegaan op de acties van de ABU en NBBU ten aanzien van discriminatie.²³

5. Tot slot

Discriminatie op de arbeidsmarkt raakt ons allen. Het kabinet heeft er vertrouwen in dat met de aanpak die in deze brief wordt gepresenteerd een substantiële bijdrage wordt geleverd aan het voorkomen en terugdringen van discriminatie op de arbeidsmarkt. Daarbij is het noodzakelijk dat een ieder zijn verantwoordelijkheid neemt en dat sociale partners overeenkomstig de oproep van de SER de aanpak van arbeidsmarktdiscriminatie actief oppakken. Het kabinet zal in 2015 aan uw Kamer rapporteren over de voortgang van dit actieplan.

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

²³ Kamerstuk 30 950, nr. 48

maatregelen voor specifieke groepen

Naast het algemeen actieplan met de vijf sporen, wil dit kabinet zich ook inzetten voor de specifieke groepen op de arbeidsmarkt die extra kwetsbaar zijn voor discriminatie. Daarom wordt hieronder aandacht besteed aan specifieke maatregelen voor groepen die volgens het kabinet speciale aandacht verdienen.

Ook de SER komt in zijn advies met aandachtspunten en aanbevelingen voor specifieke groepen.

1. Niet westerse migranten

In de Jaarrapportage integratie²⁴ komt het SCP tot de conclusie dat de verklaring voor verschillen tussen autochtonen en migranten voor toetreding op de arbeidsmarkt nauwelijks te vinden is in algemene, objectieve kenmerken: ten opzichte van autochtonen met vergelijkbare kwalificaties zijn migranten veel vaker werkloos. Het SCP legt de mogelijke verklaring van de hogere werkloosheid bij een verschil in intensiteit en effectiviteit van het zoekgedrag van migranten en discriminatie.

Acties

- a) In de reactie op het SCP Jaarrapport Integratie 2013 is reeds ingegaan op de maatregelen, die in dit verband worden ontwikkeld. Dit betreft onder meer maatregelen om migrantenjongeren te bereiken en de aansluiting van onderwijs op de arbeidsmarkt ook voor deze jongeren te verbeteren. Initiatieven zoals JINC, KIX en de Buzinezzclub richten zich op een vroegtijdige oriëntatie op het voortgezet en beroepsonderwijs, kennismaking met specifieke sectoren, het vinden van een stage, het vergroten van werknemersvaardigheden en het versterken van het netwerk van deze jongeren. In het nader uit te werken Integratie Akkoord Werk zal in samenwerking met werkgevers, gemeenten en andere relevante maatschappelijke organisaties ook gekeken worden naar initiatieven die aantoonbaar succes hebben bij migranten.
- b) Het Kabinet zet zich actief in voor het stimuleren van culturele diversiteit op de werkvloer. Hiertoe zal er -voortbouwend op het werk van de SER- door het Rijk een overzicht worden gemaakt van internationale en nationale »best practices» specifiek op het vlak van bevordering van de culturele diversiteit. Daarbij zal de aandacht worden gevestigd op bedrijven die hierin succesvol zijn.
- c) Gezien de culturele diversiteit van de bevolking en hoge werkloosheid onder jongeren met een migrantenachtergrond binnen de G4, zal in een bestuurlijk overleg worden bezien hoe op dit vlak nauwer kan worden samengewerkt. Hierbij zal onder meer de mogelijkheid worden verkend van een gezamenlijk project om diversiteit een impuls te geven in aanbestedingen en subsidierelaties.

2. Mensen met een handicap/chronische ziekte

Mensen met een handicap of een chronische ziekte vormen op de arbeidsmarkt een kwetsbare groep. Hoewel de lagere arbeidsparticipatie samenhangt met verdien capaciteit, speelt (onbewuste) discriminatie hierbij ook een rol.

Uit het jaarverslag van het College²⁵ blijkt dat 17% van de oordelen in 2013 betrekking had op handicap of chronische ziekte. Het kabinet zet ten aanzien van deze groep niet in op specifieke maatregelen met betrekking

²⁴ SCP (2014): «Jaarrapport integratie 2013»

²⁵ College voor de Rechten van de Mens (2014): «Jaarverslag 2013»

tot discriminatiebestrijding maar op maatregelen om de verschillende regelingen aan de onderkant van arbeidsmarkt te hervormen en afspraken met sociale partners om deze groep kansen op de arbeidsmarkt te geven.

Acties:

- d) 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. Gemeenten krijgen met de Participatiewet de ruimte om maatwerk te bieden. Daarbij beschikken zij over een scala van instrumenten die zij kan inzetten, ook voor mensen met een arbeidsbeperking. De Tweede Kamer heeft op 20 februari 2014 ingestemd met de wetgeving voor de Participatiewet. De beoogde inwerkingtreding van de Participatiewet is 1 januari 2015.
- e) Zoals de SER constateert, hebben het Kabinet en sociale partners in het Sociaal Akkoord van 11 april 2013 een afspraak gemaakt over het aan de slag helpen van mensen met een arbeidsbeperking. Werkgevers in de marktsector (inclusief zorg) stellen zich (oplopend tot 2026) garant voor 100.000 extra banen voor mensen met een beperking. In aanvulling daarop stelt de overheid zich (oplopend tot 2024) garant voor 25.000 extra banen voor mensen met een arbeidsbeperking. Het kabinet en de sociale partners hebben in het Sociaal Akkoord tevens afgesproken dat als werkgevers deze afspraak niet gestand doen, na overleg met de sociale partners en gemeenten een quotumheffing wordt geactiveerd. De meerwaarde van het Sociaal Akkoord is dat de sociale partners zich verbinden aan een concrete doelstelling om extra banen beschikbaar te stellen voor mensen met een arbeidsbeperking. Een baanafpraak van deze omvang betekent dat er een substantieel aantal extra banen komt voor een groep mensen die moeilijk aan de slag komt.
- Begin 2016 zal de regering voor het eerst beoordelen of werkgevers de afgesproken banen in voldoende mate realiseren. Ondertussen wordt de quotumwet uitgewerkt. Het is de planning dat de quotumwet voor de zomer aan de Tweede Kamer wordt aangeboden en dat de wet -en regelgeving voor het wettelijke quotum op 1 januari 2015 gereed is.

3. LHBT's

Uit studies van het SCP en CBS²⁶ over de positie van lesbische vrouwen, homoseksuele mannen, biseksuelen en transgenders (LHBT's) blijkt dat deze groep een kwetsbare positie heeft op de arbeidsmarkt. In de studie «Seksuele oriëntatie en werk» van het SCP geeft 56% van de respondenten (zowel lesbisch, homo, bi- als heteroseksueel) aan dat er op de werkvloer regelmatig grappen worden gemaakt over homoseksualiteit. Slechts een kleine groep (9%) denkt dat collega's liever met heteroseksuelen werken. Opvallend is dat vooral biseksuelen meer problemen dan andere werknemers ervaren. Uit ander onderzoek van SCP en CBS (2012) blijkt dat transgenders verreweg de meeste problemen ervaren, zowel wat betreft onveiligheid en gebrek aan sociale acceptatie op het werk als met ontslag tijdens en na de transitie.

²⁶ SCP rapport «Seksuele oriëntatie en werk Ervaringen van lesbische, homoseksuele, biseksuele en heteroseksuele werknemers»; Voordelen van een homovriendelijke werkvloer voor het Nederlandse bedrijfsleven; SCP (2011). Gewoon aan de slag. De sociale veiligheid en werkplek voor homoseksuele mannen en vrouwen; SCP (2012), Niet te ver uit de kast. Ervaringen van homo-en biseksuelen in Nederland; SCP (2012). Worden wie je bent, Het leven van transgenders in Nederland; CBS (2011). Transseksuelen in Nederland. Is er sprake van ongelijkheid?

Acties

- f) De Minister van OCW steunt het initiatief van Workplace Pride om een benchmark te ontwikkelen die de voortgang van LHBT diversiteitsbeleid in bedrijven meet. Ook zijn er activiteiten in het veld ondersteund, zoals van Workplace Pride, COC, FNV en Roze overheidsnetwerken, verenigd in het Government Pride Platform.
- g) Er wordt binnenkort over de situatie van biseksuelen een expertmeeting georganiseerd met het veld: Hoe kan het emancipatiebeleid meer opleveren voor biseksuelen?
- h) De Minister van OCW financiert (indirect) campagnes en projecten met het specifieke doel om arbeidsmarktdiscriminatie van LHBT's tegen te gaan. Een voorbeeld is het Aanvullend Actieprogramma van Transgender Netwerk Nederland. Het actieplan bestaat onder meer uit: samenwerken met ADV's om discriminatie beter te signaleren, verbeteren van de positie van transgenders op de werkvloer door samenwerking met werkgevers; praktische ondersteuning van transgenders bij werkvloerproblematiek (ontwikkelen van goede praktijkvoorbeelden) en projecten voor arbeidstoeleiding en weerbaarheidstraining. Een internationaal voorbeeld is de Europese campagne van TGEU «Access All Areas». Een van de speerpunten in deze campagne is de arbeidsmarktdiscriminatie van transgenders. De inzet van TGEU is dat deze campagne (die medegefinancierd wordt door OCW) zowel in Nederland als in andere landen wordt uitgerold.
- i) De Minister van OCW blijft de arbeidsmarktpositie van LHBT's monitoren, via het SCP en anderszins. Zo is een extra vraag opgenomen in de Nationale Enquête Arbeidsomstandigheden (NEA) over de seksuele oriëntatie van geënquêteerden. Vanaf 2014 biedt de NEA daardoor informatie over het welbevinden van homoseksuele mannen, lesbische vrouwen en biseksuelen (in vergelijking met heteroseksuelen), voor transgenders blijft apart onderzoek nodig. Op basis van deze gegevens zal verder onderzoek worden gedaan naar de problemen van LHBT's op de werkvloer.
- j) 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 (Awgb) kan worden opgenomen. In deze verkenning, waarover u nader zult worden geïnformeerd, wordt onder meer gekeken naar de wettelijke bescherming van transgenders in andere landen, de internationale aanbevelingen en onderzoek op dit vlak en de verschillende mogelijkheden om de bescherming van transgenders in de Awgb te expliciteren.

4. Vrouwen

a) Zwangerschap

Uit het onderzoek «Hoe is het bevallen?» (2012) van de Commissie Gelijke behandeling (thans College voor de Rechten van de Mens) blijkt dat 45% van de vrouwen die in de periode 2007 tot en met maart 2011 zwanger waren of moeder zijn geworden én tijdens de zwangerschap of het moederschap werkten of werk zochten, een situatie heeft meegemaakt die mogelijk op discriminatie wijst.

Acties

- k) Bij brief van 22 maart 2012²⁷ heeft de toenmalige Staatssecretaris van SZW, mede namens de toenmalige Minister van OCW, gereageerd op dit onderzoek. In het onderzoek wordt gesteld dat het probleem niet is dat er onvoldoende regelgeving is die discriminatie vanwege

²⁷ Kamerstuk 30 420, nr. 162

zwangerschap en moederschap verbiedt, maar dat werkgevers en werknemers onvoldoende op de hoogte zijn van hun rechten en plichten die uit de regelgeving voortvloeien. De aanbevelingen uit het onderzoek die aan de overheid zijn gericht, hebben dan ook 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. Ook is een verwijzing toegevoegd naar de webpagina www.zwangerenwerk.nl van het College.

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.

- l) De aanbevelingen in het onderzoek van het College richten zich ook op werknemers en werkgevers. Werkgevers moeten op de hoogte zijn van hun verplichtingen en hierover communiceren, werknemers moeten weten wat hun rechten zijn en het gesprek hierover aangaan. Het kabinet roept werkgevers en werknemers op om uitvoering te geven aan de aanbevelingen van het College.

b) Beloningsverschillen tussen mannen en vrouwen

De cijfers van het Centraal Bureau voor de Statistiek over 2010 die in november 2012 zijn gepubliceerd in het rapport «Gelijk loon voor gelijk werk?», laten voor de overheid een ongecorrigeerd beloningsverschil tussen mannen en vrouwen zien van 13 procent en in het bedrijfsleven van 20 procent. Als rekening wordt gehouden met bepaalde achtergrondkenmerken (zoals leeftijd, arbeidsduur, opleidingsniveau) blijft een verschil over van 7 procent bij de overheid en 8 procent in het bedrijfsleven. Deze gecorrigeerde beloningsverschillen kunnen niet worden verklaard, omdat niet exact meetbaar is wat arbeid van gelijke waarde en wat gelijke beloning is. Hoewel hier mogelijk ook andere factoren van invloed zijn, speelt beloningsdiscriminatie hier ook een rol.

Voor het kabinet is het wegnemen van de nog bestaande loonverschillen tussen mannen en vrouwen voor gelijke arbeid van groot belang. Daarom is in het regeerakkoord opgenomen dat het kabinet zich hier actief voor in zal zetten. Ten aanzien van de bevordering van gelijke beloning van mannen en vrouwen is ook het initiatiefwetsvoorstel van het Tweede Kamerlid Yücel (PvdA) relevant. Het kabinet zal hierover op een later moment een standpunt bepalen.

Acties:

- m) 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). Hierbij zal rekening worden gehouden met de invloed van achtergrondkenmerken en zal derhalve worden gecorrigeerd voor verschillen in onder andere geslacht, herkomst, leeftijd, opleidingsniveau, arbeidsduur, werkervaring en sector of bedrijfstak. Bezien wordt nog of er eveneens onderzoek verricht zal worden naar verschillen in secundaire arbeidsvoorwaarden.
- n) In 2012 heeft de Commissie Gelijke Behandeling (de voorganger van het College) onderzoek gedaan naar gelijke beloning in algemene ziekenhuizen. In 2014 zullen OCW en SZW in samenwerking met het College onderzoek verrichten naar gelijke beloning bij in ieder geval hogescholen.
- o) Het kabinet wijst op de initiatieven die worden aangehaald in het SER advies zoals de Loonwijzer en de quickscan en de ontwikkeling door de werknemersorganisaties van speciale salarisonderhandelingscursussen voor vrouwen en verzoekt werkgevers- en werknemersorganisaties om deze initiatieven onder de aandacht te brengen van hun leden.

c) Vrouwen aan de top

Het globale beeld over de deelname van vrouwen in hogere functies laat zien dat deze in een aantal sectoren achterblijft zoals bijvoorbeeld de Raden van Bestuur bij bedrijven of hoogleraren. Om de deelname van vrouwen in hogere functies te verhogen is het van belang dat er een ruimere vertegenwoordiging van vrouwen in managementfuncties komt. Vanuit managementfuncties kunnen vrouwen immers doorstromen. Hierbij zijn grote verschillen tussen sectoren. Zo is het aandeel vrouwelijke managers bij het bedrijfsleven 15% en bij de niet commerciële dienstverlening 40% (2010, Emancipatiemonitor 2012, p. 58). De SER geeft aan dat het erg lastig is om hierbij de rol van vooroordelen en discriminatie precies te achterhalen. Andere zaken, zoals verschillende voorkeuren, spelen hierbij namelijk ook een rol. Het kabinet vindt het hoe dan ook belangrijk de vrouwen aan de top de steun en aanmoediging te geven die ze verdienen.

Acties:

- p) 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. Daarbij gaat het onder meer om het aantrekken van meer ondertekenaars van het Charter Talent naar de Top, monitoring, een kennisplatform en good practices.
- q) 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 worden gezonden.
- r) Voor beursgenoteerde bedrijven is ook de corporate governance code van belang.
- s) Voor de Rijksoverheid geldt een streefcijfer van 30% in 2017. De ABD en de departementen hebben hiervoor maatregelen ontwikkeld.

5. Leeftijd/ouderen

17% van de 183 oordelen van het College in 2013 had betrekking op de grond leeftijd. Ook uit het recente SCP onderzoek naar «Ervaren discriminatie in Nederland»²⁸ springt de ervaren leeftijdsdiscriminatie van 45-plussers in het oog.

Over ouderen bestaan stereotype opvattingen. De SER wijst erop dat het bestaan van stereotiepe opvattingen over ouderen kan werken als een selffulfilling prophecy: de angst om het vooroordeel over de eigen groep te bevestigen, kan bij oudere werknemers leiden tot stress en mindere prestaties en bevestigt daarmee ongewild het stereotype²⁹. De negatieve stereotypering van oud zijn in het algemeen en oudere werknemers in het bijzonder heeft grote maatschappelijke gevolgen.

De OESO³⁰ concludeert dat Nederland met de maatregelen om werk lonender te maken, vervroegde uittredingsroutes via de VUT af te sluiten, de uittreding via arbeidsongeschiktheid in te perken en de AOW-leeftijd te verhogen, tot de landen behoort die de afgelopen jaren de meeste vooruitgang hebben geboekt ten aanzien van het vergroten van de arbeidsparticipatie van ouderen. De arbeidsparticipatie van 55–64 jarigen lag in 2012 in Nederland met 58,6% boven het OESO gemiddelde van

²⁸ SCP (2014): «Ervaren discriminatie in Nederland»

²⁹ S. Otten, Ouderen vinden zichzelf helaas ook ziek, conservatief en incompetent. In: *Sociale Vraagstukken* 20 januari 2014.

³⁰ OESO (2014), *Ageing and Employment Policies: Netherlands 2014*.

54%. De participatiegraad van 65–69 jarigen blijft met 12,7% wel achter bij het OESO gemiddelde van 19,3%. De effectieve uittreedleeftijd in 2012 lag in Nederland met 63,6 jaar voor mannen en 62,3 jaar voor vrouwen boven het Europese gemiddelde, maar nog (beperkt) onder het OESO gemiddelde.

De werkloosheid van ouderen in Nederland lag in 2012 met 4,7% onder het OESO gemiddelde van 6,0%, dus ook op dat terrein scoort Nederland relatief goed. De belangrijkste uitdagingen die de OESO voor Nederland ziet, zijn de relatief hoge langdurige werkloosheid (langer dan 1 jaar), lage arbeidsmobiliteit en hoge arbeidsongeschiktheid onder ouderen.

Acties

- t) 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.
- u) 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.