



Ministerie van Sociale Zaken en
Werkgelegenheid

Tweede Voortgangsrapportage Actieplan Arbeidsmarkdiscriminatie 2022-2025

Inleiding

Het Actieplan arbeidsmarktdiscriminatie 2022-2025 kent een indeling in vier clusters. Aan de hand van deze indeling zijn de activiteiten ook in de rapportage opgenomen:

- **Cluster A:** Vergroten van kennis onder werkgevers en werknemers over rechten, plichten en hoe daar invulling aan te geven.
- **Cluster B:** Motiveren en ondersteunen van werkgevers bij het nemen van effectieve actie voor gelijkwaardige kansen en ter bevordering van diversiteit en inclusie.
- **Cluster C:** Betere en doeltreffender (naleving van) wetgeving, toezicht en handhaving als sluitstuk.
- **Cluster D:** Continu vergroten kennis en expertise (o.a. in trends).

Cluster A

Vergroten kennis onder werkgevers en werknemers over rechten, plichten en hoe daar invulling aan te geven

Acties	Korte toelichting en doel	Stand van zaken	Wanneer
Vergroten inzicht in rechten en plichten werkgevers en werknemers en tijdig communiceren over (nieuwe) verplichtingen die volgen uit wet- en regelgeving			
Aanpak stagediscriminatie	Het tegengaan van stagediscriminatie	Zowel het mbo als het hoger onderwijs onderneemt actie. In het mbo zijn in het stagepact 2023-2027 afspraken gemaakt met een groep van jongerenorganisaties, mbo-instellingen, vakbonden, docenten, werkgeversorganisaties en andere overheden over het tegengaan van stagediscriminatie. In het hoger onderwijs hebben OCW en SZW samen met de hoger onderwijsinstellingen, studentenorganisaties en werkgevers het manifest tegen stagediscriminatie in het hoger onderwijs gepresenteerd met een onderliggend werkprogramma. Bij het tegengaan van stagediscriminatie spelen leerbedrijven en stageorganisaties ook een belangrijke rol. Veel van de maatregelen om te komen tot gelijke kansen bij werving en selectie zijn daarom ook van toepassing bij het tegengaan van stagediscriminatie.	Doorlopend
Aanpak binnen de Rijksoverheid	Het bevorderen van gelijke kansen bij werving en selectie binnen de Rijksoverheid.	Binnen het Rijk zijn maatregelen in het kader van breed werven en objectief selecteren afgesproken om gelijkwaardige kansen te bevorderen en arbeidsmarktdiscriminatie tegen te gaan. Deze maatregelen richten zich op het beperken van functie-eisen in vacatureteksten, het divers samenstellen van sollicitatiecommissies, het houden van gestructureerde interviews en het nastreven van een diverse samenstelling in teams. Momenteel implementeren de departementen deze maatregelen. Tevens is binnen het Rijk een pilot breed werven en objectief selecteren uitgevoerd. Momenteel vindt de evaluatie plaats.	Doorlopend
Rol OR	Het vergroten van de bekendheid met en het informeren van ondernemingsraden over de bestaande mogelijkheden die de OR heeft bij het bevorderen van gelijke behandeling, diversiteit en inclusie en het tegengaan van discriminatie	De SER heeft op zijn website een pagina gelanceerd met kaders over hoe de medezeggenschap een inclusieve cultuur kan bevorderen. Deze inzichten worden meegenomen in de verdere ontwikkeling van de Ontwikkelagenda Gelijke Kansen.	Doorlopend

Zwangerschapsdiscriminatie	Zwangerschapsdiscriminatie tegengaan en meer maatschappelijke bewustwording ten aanzien van zwangerschapsdiscriminatie creëren	<p>Ter bestrijding van zwangerschapsdiscriminatie zet SZW in op doorlopende voorlichting en communicatie over de rechten en plichten bij zwangerschap en werk. Dit gebeurt onder meer via folders gericht op werkenden en werkgevers. Verspreiding gebeurt bijvoorbeeld via verloskundigen. Daarnaast is meermaals onderzoek gedaan op de Negenmaandenbeurs, waarbij gesprekken zijn gevoerd met zwangeren en (aanstaande) ouders, waarmee sentimenten en praktijkervaringen bij de doelgroep zijn opgehaald. Verder lopen er ten behoeve van informatievoorziening samenwerkingen met verschillende kanalen gericht op (aanstaande) ouders zoals GGD Groeigids, 24baby en zwangerenportaal, om zo zwangere of pas bevallen werkenden op de juiste momenten te bereiken.</p> <p>In 2024 is naast de doorlopende informatievoorziening extra aandacht besteed aan bewustwording over het thema bij werkenden en werkgevers. Met de campagne 'Wat verwacht je?' is bij een breed publiek kenbaar gemaakt wat zwangeren op hun werk mogen verwachten. De campagne is twee keer gevoerd: in augustus/september en in november. Beide keren zijn via de radio ruim acht miljoen mensen bereikt en online ruim vier miljoen. In totaal hebben ruim 71.000 mensen de informatie die bij de campagne hoorde op rijksoverheid.nl bezocht.</p>	Doorlopend
----------------------------	--	--	------------

Cluster B

Motiveren en ondersteunen van werkgevers bij het nemen van effectieve actie voor gelijkwaardige kansen en ter bevordering van diversiteit en inclusie

Acties	Korte toelichting en doel	Stand van zaken	Wanneer
Ontwikkelagenda Gelijke Kansen Voorheen: convenant gericht op grote maatschappelijke betrokkenheid/ambitie te creëren	Een ontwikkelagenda voor het bevorderen van gelijkwaardige kansen op de arbeidsmarkt waarbij afspraken gemaakt worden met brancheorganisaties, sectoren, individuele organisaties	<p>Het in het actieplan voorgenomen convenant is in overleg met sociale partners omgedoopt tot de Ontwikkelagenda Gelijke Kansen. De Ontwikkelagenda heeft met het verwerpen van het wetsvoorstel <i>toezicht gelijke kansen bij werving en selectie</i> meer prioriteit gekregen in de aanpak van gelijke kansen op de arbeidsmarkt. In het voorjaar 2024 hebben bijna 60 werkgevers tijdens een bijeenkomst de intentie uitgesproken te staan voor het creëren van gelijke kansen.</p> <p>Via de Ontwikkelagenda wordt geprobeerd het objectieve werving- en selectieproces van bedrijven bij instroom van nieuw personeel en stagiairs te ondersteunen en verder te professionaliseren. Op dit moment geeft SZW samen met AWWN, VNO-NCW en SER-DIB de agenda verder vorm. De Ontwikkelagenda richt zich op het MKB door de doorontwikkeling van interventies en het ondersteunen van bedrijven die actief aan de slag willen met gelijke kansen. De lancering van de Ontwikkelagenda is voorzien voor het voorjaar 2025.</p>	Doorlopend
Diversiteit in Bedrijf	Een samenwerking met DiB om te voldoen aan de vraag van werkgevers naar hulp en advies, onder andere middels een helpdesk.	<p>Diversiteit in Bedrijf biedt diverse hulpmiddelen aan die invulling geven aan de vraag van werkgevers naar hulp en advies. Werkgevers die ondertekenaar zijn van het Charter Diversiteit van DiB konden al contact opnemen met een helpdesk. Afgelopen jaar is dit uitgebreid voor werkgevers die dit Charter (nog) niet ondertekend hebben. Ook zij kunnen nu voor vragen of advies contact opnemen met de helpdesk van het DiB. Daarnaast hebben wederom meer werkgevers het Charter Diversiteit ondertekend. Momenteel zijn er 532 ondertekenaars ten opzichte van 343 in 2021.</p> <p>DiB heeft vanuit het Europees sociaal fonds € 5 miljoen</p>	Doorlopend

		gekregen voor de komende drie jaar voor het opzetten van regionale diversiteitsdesks. Daarnaast ontvangt DiB vanuit SZW een instellingssubsidie van € 1 miljoen vanaf 2025. DiB focust zich in aansluiting op de ontwikkelagenda de komende periode daarbij meer op de ondersteuning van mkb-werkgevers.	
Rolmodellen en voorbeelden ('communities of practice')	Het ontwikkelen van een netwerk van bedrijven die actief werken aan gelijkwaardige kansen op de arbeidsmarkt en laten zien dat het werkt.	Onder de partijen in de Werkagenda VIA groeit het netwerk van bedrijven dat actief werkt aan gelijkwaardige kansen op de arbeidsmarkt. We ondersteunen in samenwerking met AWWN/de Normaalste Zaak, communities of practice en zogenoemde doe-netwerken, waarin bedrijven werken aan de invoering van concrete interventies voor gelijke kansen. De eerste 'terugkom-bijeenkomsten' hebben inmiddels plaatsgevonden. Enkele van de lerende netwerken van AWWN richten zich specifiek op het midden- en kleinbedrijf. We gaan met een voorhoede van mkb-bedrijven in specifieke branches en sectoren aan de slag met de doorontwikkeling van professionele en makkelijk toepasbare interventies om de in- en doorstroom en het behoud van werknemers met een migratieachtergrond te bevorderen.	Doorlopend
Bestaande netwerken van werkgevers inzetten	Om werkgevers te bereiken die niet actief zijn met diversiteit of gelijkwaardige kansen werken we samen met VNO-NCW en AWWN en branche- en sectororganisaties.	SZW werkt samen met VNO-NCW en Diversiteit en bedrijf aan het openstellen van sectorale en regionale werkgeversnetwerken voor het bereiken en activeren van werkgevers die nog niet actief zijn met gelijke kansen. Samen met VNO-NCW zijn enkele branches en sectoren in kaart gebracht waar de grootste kansen lijken te liggen voor versnelling.	Doorlopend
Inzetten op vergroten professionele vaardigheden van HR-medewerkers.	Modules en gastlessen voor zowel reguliere HR-opleidingen als interne opleidingen, HR-trainingen en bijscholingen die de professionele vaardigheden van (toekomstige) HR-medewerkers rondom arbeidsmarktdiscriminatie vergroten.	De werkagenda VIA streeft ernaar om de arbeidsmarktpositie van mensen met een migratieachtergrond te verbeteren. Het verspreiden van effectieve methodieken zoals o.a. objectief werven en selecteren is een integraal aspect hierbij. In opdracht van VIA heeft het Kennisplatform Inclusief Samenleven (KIS) in 2022 een toolbox ontwikkeld voor en met HBO HRM-docenten. Deze toolbox is om evidence-based kennis met betrekking tot antidiscriminatie en de effectieve aanpak hiervan in het HBO HRM curriculum in te bedden. Tevens ondersteunt VIA de professionalisering van D&I professionals. In 2023 organiseerde het Platform Diversiteit en Inclusie in samenwerking met VIA het programma "Leergang Objectief Werven & Selecteren". Dit programma richt zich op de verdere deskundigheidsbevordering van D&I experts in de methodiek van het objectief werven en selecteren en de implementatie hiervan. Het ultieme doel is dat steeds meer werkgevers deze methode implementeren om arbeidsmarktdiscriminatie structureel aan te pakken.	Doorlopend
Werkagenda Verdere Integratie op de Arbeidsmarkt (VIA)	Een werkagenda, opgesteld door 21 partijen uit de Taskforce Werk & Integratie, die als doel heeft om te zorgen dat zoveel mogelijk werkgevers, onderwijsinstellingen, gemeenten en UWV aan het werk gaan met effectieve interventies voor gelijkwaardige kansen op de arbeidsmarkt van mensen met een migratieachtergrond.	Om te zorgen dat zoveel mogelijk werkgevers, onderwijsinstellingen en gemeenten ook aan het werk gaan met deze interventies is in 2021 de werkagenda VIA is opgesteld met de 21 partners uit de taskforce VIA. In 2023 is de werkagenda aangevuld met extra inzet voor statushouders. De werkagenda VIA bevat 4 thema's <ol style="list-style-type: none"> 1. Meer (culturele) diversiteit op het werk. 2. Meer kans op eerste baan of stage. 3. Arbeidstoeleiding. 4. Statushouders aan het werk. Op 4 juni 2024 is de motie van het lid Ergin over het borgen van de Werkagenda VIA aangenomen (met steun van VVD en NSC). Deze motie verzoekt de regering om	Doorlopend

		voor 2025 een voorstel te doen over de borging van de Werkagenda VIA in de toekomst. Op basis van zowel deze motie als de expliciete wens van partners uit de Taskforce VIA wordt daarom gewerkt aan het opstellen van een nieuwe werkagenda VIA voor de periode 2025-2028. De Kamer wordt met de voortgangsbrief VIA in het eerste kwartaal van 2025 geïnformeerd over de afdoening.	
Menukaart (overzicht van effectieve en toepasbare instrumenten)	Een overzicht van effectieve en toepasbare instrumenten voor werkgevers om arbeidsmarktdiscriminatie tegen te gaan.	Met de Ontwikkelagenda Gelijke Kansen zal het bestaande ondersteuningsaanbod gericht op objectieve werving en selectie geschikt worden gemaakt voor (praktische) toepassing in het mkb.	Doorlopend

Cluster C

Betere en doeltreffender (naleving van) wetgeving, toezicht en handhaving als sluitstuk

Acties	Korte toelichting en doel	Stand van zaken	Wanneer
Aanpak arbeidsparticipatie van mensen met een arbeidsbeperking	Het vergroten van de kansen op arbeidsparticipatie voor mensen met een arbeidsbeperking.	<p>Op dit moment zet het kabinet verschillende stappen om meer mensen met een afstand tot de arbeidsmarkt aan het werk te helpen. De laatste maatregelen uit de Wet Breed Offensief (Stb. 2022, 499) zijn op 1 juli 2023 in werking getreden. Het Breed Offensief omvat een breed pakket maatregelen in wet- en regelgeving en in de uitvoering dat erop is gericht om de arbeidsparticipatie van mensen met een beperking te vergroten en verbeteren. Via de wetswijziging is onder meer het instrument loonkostensubsidie in het kader van de Participatiewet verbeterd en zijn er meer waarborgen gecreëerd voor ondersteuning op maat. Per 1 januari 2022 is via wetswijziging de samenloop van loonkostensubsidie met no-riskpolis verbeterd.</p> <p>Op 7 juni 2023 heeft de toenmalige minister voor Armoedebeleid, Participatie en Pensioenen de Tweede Kamer geïnformeerd over een aantal concrete maatregelen om de banenafpraak en de bijbehorende ondersteuning te verbeteren. Het gaat onder meer om een beperkte verbreding van de doelgroep banenafpraak. Het wetsvoorstel verbetering banenafpraak regelt dat er een werkende quotumregeling komt en dat het loonkostenvoordeel banenafpraak structureel wordt gemaakt. Ook komt op termijn het onderscheid tussen markt en overheid te vervallen waardoor meer banen te realiseren zijn via samenwerking. De Tweede Kamer behandelt het wetsvoorstel begin 2025.</p> <p>Voor mensen voor wie werk bij een reguliere werkgever een brug te ver is, zet het kabinet in op de versterking van de infrastructuur van sociaal ontwikkelbedrijven en op het verder stimuleren van beschut werk. Deze sociaal ontwikkelbedrijven zijn voor veel mensen een opstap naar werk, een plek waar je in een beschutte omgeving kunt werken en een plek waarop je kunt terugvallen als het even niet lukt bij een reguliere werkgever. Tussen 2024 en 2034 stelt het kabinet circa € 1 miljard extra beschikbaar voor de infrastructuur van sociaal ontwikkelbedrijven en beschut werk. Structureel gaat het om € 100 miljoen extra. In de voortgangsbrief infrastructuur sociaal ontwikkelbedrijven en beschut werk (34 352, nr. 326) is uw Kamer uitgebreid geïnformeerd over de stappen die wij op dit moment</p>	Doorlopend

		zetten.	
Loontransparantiemaatregelen	Betere controle op loonverschillen tussen vrouwen en mannen om bij te dragen aan een meer gelijkwaardige positie op de arbeidsmarkt.	De richtlijn loontransparantie is in Europa aangenomen op 7 juni 2023. Lidstaten moeten de richtlijn binnen 3 jaar implementeren in nationale wetgeving. Hiertoe werk ik momenteel aan het wetsvoorstel loontransparantie, in samenwerking met diverse stakeholders, zoals sociale partners. Het streven is het wetsvoorstel begin 2025 open te stellen voor internetconsultatie. Daarnaast werk ik in 2025 aan de ontwikkeling van ondersteuning en hulpmiddelen voor werkgevers om aan de nieuwe wetgeving te kunnen voldoen.	Richtlijn aangenomen in 2023. Implementatie in Nederlandse wetgeving in 2024 -2026
Nationaal Actieprogramma Aanpak seksueel grensoverschrijdend gedrag en Regeringscommissaris seksueel grensoverschrijdend gedrag en seksueel geweld	Maatregelen die seksueel grensoverschrijdend gedrag en seksueel geweld tegengaan/	Seksueel grensoverschrijdend gedrag is een groot maatschappelijk probleem. Daarom is in 2023 het Nationaal actieprogramma Aanpak seksueel grensoverschrijdend gedrag en seksueel geweld (NAP) van start gegaan. Dit is een samenwerking van de ministeries SZW, VWS, OCV en J&V, met regeringscommissaris Mariëtte Hamer als aanjager van het maatschappelijk gesprek en adviseur van het kabinet. In de eerste fase is er veel aandacht besteed aan bewustwording van de omvang van dit maatschappelijk probleem. Momenteel loopt de uitvoeringsfase. Om de veranderende maatschappelijke norm te borgen en te bestendigen, is het NAP met één jaar verlengd tot eind 2026. Recente mijlpalen zijn onder andere de campagne over seksueel grensoverschrijdend gedrag op de werkvloer en de campagne 'wat vind jij, tot waar is het leuk voor allebei?'. Daarnaast is de wet seksuele misdrijven in werking getreden en wordt er gewerkt aan verdere uitwerking van wetgeving over het verplichten van een gedragscode ongewenste omgangsvormen op het werk. In Q1 2025 volgt de tweede voortgangsrapportage van het NAP.	Doorlopend
Mystery guest onderzoek / praktijkonderzoeken	Metten of werkgevers verplichtingen uit wetgeving naleven en of en waar arbeidsmarktdiscriminatie voorkomt. Signalen ophalen over arbeidsmarktdiscriminatie.	SZW draagt bij aan een grootschalig mystery guest onderzoek/praktijkonderzoek onder werkgevers. Doel is om daarmee meer inzicht op te halen in waar en hoe arbeidsmarktdiscriminatie mogelijk voorkomt (op basis van welke gronden, sectoren, regio's, etc.). SZW werkt hierbij samen met het ministerie van OCV, om ook stagediscriminatie hierin mee te kunnen nemen. Dit is een uitwerking van de motie Van Baarle/Den Haan om mystery guest onderzoek een vast onderdeel te maken van het antidiscriminatiebeleid voor de arbeidsmarkt (Kamerstukken II, 2022/23, 36 200 XV, nr. 67).	Uitvoering 2025
Seniorenkansenvisie	Een seniorenkansenvisie heeft bijgedragen aan het nog meer benutten van de kwaliteiten van senioren op de arbeidsmarkt.	Binnen 3 thema's (beeldvorming, intensieve begeleiding en matching, en scholing, duurzame inzetbaarheid, en Leven Lang Ontwikkelen) is de afgelopen jaren ingezet op een verbetering van de arbeidsmarktpositie van 55-plussers. In januari 2024 informeerde mijn voorganger uw Kamer over de voortgang van de seniorenkansenvisie (SKV).	Wordt waarschijnlijk afgerond in 2025
Effectiever optreden tegen organisaties die zich schuldig maken aan arbeidsmarktdiscriminatie	Doel is handhaving en naleving van wetgeving rondom arbeidsmarktdiscriminatie zoveel mogelijk bevorderen. O.a. het mogelijk inzetten van naming and shaming als handhavend instrumentarium en de inzet van mystery guests als handhavend instrumentarium.	In 2024 is het literatuuronderzoek naar de inzet van naming and shaming als handhavend instrumentarium afgerond en is een kennistafel over dit thema georganiseerd. Op deze wijze is verder uitwerking gegeven aan de motie van het lid Van Baarle die verzoekt om naming en shaming van onherroepelijk veroordeelde bedrijven op een zichtbaardere wijze toe te passen (Kamerstukken II, 2020/21, 29 544, nr. 1068). Hierbij is ook aandacht besteed aan de effectiviteit van de (bestuursrechtelijke) inzet van mystery guest onderzoek. Het gemeenschappelijke onderzoeksrapport is als bijlage bij deze voortgangsrapportage gevoegd. Het onderzoek laat zien dat het gebruik van naming en shaming onwenselijk is en dat praktijktesten/mystery guest	Afgerond

		<p>onderzoeken zeer complex en arbeidsintensief zijn in de aanpak van arbeidsmarktdiscriminatie. Daar komt bij dat de NLA geen toezichthoudende handhavende bevoegdheden zal krijgen, omdat het wetsvoorstel toezicht gelijke kansen bij werving en selectie niet is aanvaard.</p> <p>In de motie Van Baarle (Kamerstukken II, 2021/22 29 544, nr. 1103) wordt gevraagd hoe bepalingen die het mogelijk maken voor opdrachtgevers om overeenkomsten te ontbinden wanneer opdrachtnemers zich schuldig hebben gemaakt aan discriminatie, verplicht opgenomen kunnen worden in de modelovereenkomsten. Er zou worden bezien of en hoe dit mogelijk is. Omdat modelovereenkomsten op het terrein van het ministerie van BZK liggen en daar een soortgelijke motie voor ligt, zal de minister van BZK de Kamer in Q1 van 2025 informeren over de uitwerking hiervan.</p> <p>Tevens heeft mijn voorganger aangegeven dat als het wetsvoorstel Toezicht gelijke kansen bij werving en selectie wordt aangenomen, de overtredingen van deze wet ook bij de pilot te zullen betrekken, die kijkt naar of contractpartners van SZW een overtreding van arbeidswetten hebben begaan en of het mogelijk is die partijen uit te sluiten van aanbestedingen, dan wel het contract met hen te beëindigen. Zoals u weet, is dit wetsvoorstel verworpen door de Eerste Kamer en kunnen overtredingen van dit verworpen wetsvoorstel geen onderdeel uitmaken van de pilot.¹</p>	
Rol van de Nederlandse Arbeidsinspectie (NLA)	De NLA zou de verplichtingen uit het wetsvoorstel toezicht gelijke kansen bij werving en selectie handhaven. Het wetsvoorstel is in maart 2024 door de Eerste Kamer verworpen.	De Arbeidsinspectie heeft ter voorbereiding op het ingaan van het wetsvoorstel verkennende inspecties verricht bij werkgevers in verschillende sectoren. Hiermee bereidde de Arbeidsinspectie zich voor op de handhaving van het wetsvoorstel en informeerde zij tegelijkertijd werkgevers over de verplichtingen die het wetsvoorstel voorschreef. Toen de Eerste Kamer het wetsvoorstel in maart 2024 verwierp, zijn deze verkennende inspecties gestaakt. De Arbeidsinspectie besteedt binnen het meerjarig programma Psychosociale arbeidsbelasting, arbeidsdiscriminatie en fysieke belasting daarop meer dan voorheen aandacht aan discriminatie op het werk. In het jaarplan gaat de Arbeidsinspectie hier uitgebreider op in.	Verkennende inspecties gestaakt, wel doorlopende aandacht voor discriminatie op het werk.

¹ TZ202309-032

Cluster D

Continu vergroten kennis en expertise (o.a. in trends)

Acties	Korte toelichting en doel	Stand van zaken	Wanneer
Digitalisering en algoritmes	Het opdoen en op peil houden van kennis rondom digitaliseren, geautomatiseerde systemen en algoritmes bij werving en selectie	<p>Het feit dat de Nederlandse markt nog vooral op basis van menselijke besluitvorming opereert en algoritmes met name gebruikt als support tools (zoals assessments), biedt kansen om automatisering eerlijk vorm te geven.</p> <p>In de aangenomen Europese AI-verordening zijn AI-systemen die een rol spelen bij werving en selectie geclassificeerd als hoog risico systemen. Daarmee gaan nadere eisen gelden op het moment van inwerkingtreding van deze verordening. Dit kan bijdragen om de risico's van discriminatie en ongelijke kansen bij de inzet van AI bij werving en selectie te verminderen.</p> <p>In 2025 wordt ingezet op het verder vergroten van kennis rond dit thema en het volgen van ontwikkelingen op dit terrein.</p>	2025
Inzicht in gelijke beloning	Het door het CBS laten uitvoeren van de tweejaarlijkse monitor loonverschillen tussen vrouwen en mannen	Het CBS voert een keer per 2 jaar de monitor loonverschillen tussen mannen en vrouwen uit. In 2023 is het meest recente onderzoek verschenen, met cijfers over 2022. Uit deze cijfers kwam naar voren dat het ongecorrigeerde loonverschil in het bedrijfsleven 16,4 procent was en bij de overheid 5,1 procent. Het gecorrigeerde beloningsverschil bij het bedrijfsleven lag op 6,9 procent en bij de overheid op 1,8 procent. De eerstvolgende monitor loonverschillen zal in 2025 verschijnen, met daarin cijfers over 2024.	Doorlopend
Kennisdeling en uitwisseling bevorderen	Meer gestructureerde kennisdeling tussen en met diverse stakeholders, zoals de G4, lokaal beleid en vele partijen die signalen en inzichten over discriminatie op de arbeidsmarkt kunnen delen (CRM, DiB, adv's, onderzoeksbureaus en belangenorganisaties)	<p>Er lopen op regelmatige basis gesprekken met bijvoorbeeld het College voor de Rechten van de Mens, Diversiteit in Bedrijf, de G4 en andere ministeries.</p> <p>Doel hiervan is kennisdeling en informeren/uitwisselen over relevante onderwerpen, zoals de aanpak van gendergelijkheid en het ondersteunen van werkgevers. Verder is op regelmatige basis contact met de sociale partners, bijvoorbeeld via de Stichting van de Arbeid.</p> <p>Ook in 2025 zullen deze gesprekken plaatsvinden. Aandachtspunt is dan hoe kennis en informatie van de adv's meer en beter benut kan worden.</p>	Doorlopend
Uitbreiding Werkgevers Enquête Arbeid (WEA) van TNO	Het uitbreiden van de WEA door TNO met vragen over arbeidsmarktdiscriminatie	<p>De WEA is een tweejaarlijks onderzoek naar het arbeidsbeleid in Nederland. Met de WEA monitort TNO, in overleg met SZW, trends en ontwikkelingen op het gebied van arbeid in bedrijven en instellingen in Nederland. Dit onderzoekt TNO onder een representatieve steekproef van werkgevers. SZW gebruikt de WEA als bron voor beleidsmatige kennisontwikkeling op het terrein van arbeidsbeleid.</p> <p>In opdracht van SZW is de enquête uitgebreid met vragen over arbeidsmarktdiscriminatie, specifiek met betrekking tot het werving- en selectiebeleid van werkgevers. Zo wil SZW meer inzicht krijgen in de maatregelen die werkgevers nemen om gelijke kansen bij werving en selectie te bevorderen.</p>	Doorlopend