



**TER BESLISSING**

**Directie**

**Datum**

10-01-2025

**Onze referentie**

2025

**Opgesteld door**

**Bijlage(n)**

3

Aan

Minister van Sociale Zaken en Werkgelegenheid  
Staatssecretaris Participatie en Integratie

# nota

Voortgangsrapportage Actieplan  
arbeidsmarktdiscriminatie 2022-2025 en vervolg aanpak  
arbeidsmarktdiscriminatie

## Aanleiding

Het Actieplan arbeidsmarktdiscriminatie 2022-2025 loopt dit jaar af. Het actieplan kent een integrale aanpak die toeziet op het tegengaan van discriminatie op de arbeidsmarkt, het bevorderen van gelijkwaardige kansen en het creëren van bewustwording rond diversiteit en inclusie. Met deze nota leggen wij de voortgangsrapportage over het actieplan en de bijbehorende Kamerbrief aan u voor. In de brief wordt de invulling van de vervolgaanpak van arbeidsmarktdiscriminatie beschreven. Verschillende activiteiten ter bestrijding van arbeidsmarktdiscriminatie zijn ondergebracht in de Werkagenda Voor een Inclusieve Arbeidsmarkt (VIA). Met de brief wordt invulling gegeven aan de motie van het lid Bamenga c.s.<sup>1</sup>, die de regering verzoekt uit te werken hoe zij arbeidsmarktdiscriminatie wil bestrijden en hier heldere doelen aan te koppelen en dit uiterlijk in het tweede kwartaal 2025 naar de Kamer te sturen.

De voortgangsrapportage en -brief staan geagendeerd voor de beleidsstaf MSZW – DGW van 3 februari. Daarna worden de stukken nog voorgelegd aan de sociale partners. Verzending vindt daarna plaats.

## Beslispunten

### Minister

Stemt u in met de voortgangsrapportage van het actieplan (bijlage 1) en de bijbehorende brief (bijlage 2)?

- Stemt u in met de voorgestelde invulling van een bredere vervolgaanpak van arbeidsmarktdiscriminatie, nu het actieplan afloopt en het nieuwe kabinet is aangetreden?
  - Ons advies is om het actieplan niet te verlengen, maar om de aanpak van arbeidsmarktdiscriminatie voort te zetten binnen individuele onderdelen uit het actieplan.
- Stemt u in met het voortzetten van de informatievoorziening over rechten en plichten bij zwangerschap en werk? Dit om structureel aandacht te besteden aan dit thema en daarmee de (steeds wisselende) doelgroep te blijven bereiken.

### Staatssecretaris

- Stemt u in met het mede namens u verzenden van de Kamerbrief?

<sup>1</sup> Kamerstukken II 2024-2025 36 600 nr. 16.

- De voor u relevante onderdelen in de Kamerbrief hebben betrekking op de Werkagenda VIA (op pagina 4) en de aanpak voor arbeidsparticipatie van mensen met een arbeidsbeperking (op pagina 1).
- In de voortgangsrapportage die als bijlage wordt mee verzonden wordt eveneens de voortgang op de terreinen van VIA en arbeidsparticipatie vermeld.

**Datum**  
10-01-2025

**Onze referentie**  
2025-

Inzet is de brief op uiterlijk 11 maart naar de Kamer te sturen, in verband met het Commissiedebat Arbeidsmarktdiscriminatie op 19 maart a.s. De agenda is als bijlage bijgevoegd. Wij gaan ervan uit dat de TK de brief Aanpak arbeidsmarktdiscriminatie en het onderzoeksrapport over *naming* en *shaming* en *mystery* onderzoek toe zal voegen aan de agenda.

Naar verwachting gaat het tijdens het debat om de vraag wat u doet om arbeidsmarktdiscriminatie te bestrijden, nu de Eerste Kamer het Wetsvoorstel toezicht gelijke kansen bij werving en selectie heeft verworpen (maart 2024). Uw inzet is vermeld in de brief die nu ter bespreking voorligt. Verder verwachten wij in ieder geval aandacht voor de voortgangsrapportage VIA en het Onderzoeksrapport toezicht en handhaving arbeidsmarktdiscriminatie. Dit is een onderzoek naar de mogelijkheden en effectiviteit van *naming* en *shaming* en *mystery* onderzoek en geeft invulling aan enkele moties van DENK. Het voorbereidingsoverleg is gepland op 7 maart a.s.

### **Kernpunten**

- In het Regeerprogramma geeft het kabinet aan arbeidsmarktdiscriminatie te willen blijven bestrijden. Wij stellen voor om in de aanpak van arbeidsmarktdiscriminatie te focussen op een aantal belangrijke lijnen; niet onder de noemer van een actieplan, maar als individuele acties.
  - Het huidige actieplan is het derde opeenvolgende actieplan arbeidsmarktdiscriminatie. Wij schatten in dat de veelheid aan actieplannen, een nieuw actieplan sleets maakt.
  - De Wet toezicht gelijke kansen bij werving en selectie was een belangrijk onderdeel van het huidige actieplan. De Eerste Kamer heeft dit wetsvoorstel in 2024 verworpen. Hiermee is er geen wettelijke verplichting voor werkgevers gekomen op het gebied van gelijke kansen bij werving en selectie. Maar er is een grote groep werkgevers die zich hiervoor wil inzetten. De Ontwikkelagenda Gelijke Kansen zet in op het bieden van ondersteuning aan deze werkgevers.
  - Een hernieuwde aanpak op het gebied van het bestrijden van arbeidsmarktdiscriminatie past ook bij het aantreden van het nieuwe kabinet.
  - De brief noemt 4 andere belangrijke sporen voor de vervolgaanpak: de Werkagenda VIA, praktijkonderzoek en handhaving, de implementatie van de Richtlijn Loontransparantie en de aanpak van zwangerschapsdiscriminatie.
- In de brief worden enkele moties<sup>2</sup> afgedaan over de inzet van *mystery guest* onderzoeken en *naming* en *shaming* bij het bestrijden van arbeidsmarktdiscriminatie. Het onderzoeksrapport is al bijlage toegevoegd aan dit rapport.

<sup>2</sup> Kamerstukken II, 2022/23, 36 200 XV, nr. 67; Kamerstukken II, 2020/21, 29 544, nr. 1068.

- Het onderzoek concludeert dat de inzet van *naming* en *shaming* niet van toegevoegde waarde is in de (huidige) aanpak van arbeidsmarktdiscriminatie. *Shaming* bij arbeidsmarktdiscriminatie is ongewenst, mede omdat discriminatie vaak onbewust en onbedoeld plaatsvindt. Dan leidt *shaming* tot weerstand en staat het positieve gedragsverandering in de weg.
- *Mystery guest* onderzoek is te verdelen in *mystery calls* en praktijkonderzoek. Bij *mystery calls* wordt de intentie van (bijvoorbeeld) een intermediair gemeten om in te gaan op discriminerende verzoeken van een werkgever. Maar daarmee meet het nog geen discriminatoir handelen. Dit kan wel via praktijktesten. Praktijktesten geven inzicht in discriminatoir gedrag van werkgevers en vormen een aanknopingspunt om met hen in gesprek te gaan. Het onderzoek concludeert dat praktijktesten zeer complex, arbeidsintensief en kostbaar zijn.
- Daarnaast gaat de brief in op het lopende cv-onderzoek in lijn met de motie Van Baarle/Den Haan<sup>3</sup> om *mystery guest* onderzoek als vast onderdeel te betrekken bij de aanpak van arbeidsmarktdiscriminatie.
- De brief reageert op een motie van El Abassi<sup>4</sup>, die is aangenomen bij het debat over de implementatie van het VN-Verdrag Handicap.
- De inhoud van de voortgangsrapportage en de brief is interdepartementaal (BZK), met andere directies binnen SZW (SI, G&VW, PDV en WR) en met de NLA afgestemd.

**Datum**  
10-01-2025

**Onze referentie**  
2025-

## Bijlagen

Volgnummer	Naam	Actie	Informatie
1	Tweede Voortgangsrapportage Actieplan Arbeidsmarktdiscriminatie 2022-2025	Ter akkoord (nog niet verzenden)	Eerste bijlage bij de Kamerbrief
2	Kamerbrief Aanpak arbeidsmarktdiscriminatie	Ter akkoord (nog niet verzenden)	
3	Rapportage Onderzoek toezicht en handhaving arbeidsmarktdiscriminatie	Ter informatie (nog niet verzenden)	Tweede bijlage bij de Kamerbrief

<sup>3</sup> Kamerstukken II, 2022/23, 36 200 XV, nr. 67.

<sup>4</sup> Kamerstukken II, 2024/25, 24170, nr. 349.



Aan Minister van SZW  
Staatssecretaris Participatie en Integratie

## nota

Offensief gelijke kansen

### TER BESLISSING

Directie

Datum  
24-02-2025

Onze referentie  
2025-

Opgesteld door

Uiterlijk bij  
11 maart 2025

Bijlage(n)  
3

### Aanleiding

Eerder is de concept-Kamerbrief inzake de voortgangsrapportage actieplan arbeidsmarktdiscriminatie aan u (MSZW) voorgelegd en besproken in de beleidsstaf van 3 februari.<sup>1</sup> Hierop is de **Kamerbrief aangepast en wordt het via deze nota nogmaals aan u voorgelegd.** De inhoud van de voortgangsrapportage en de brief is interdepartementaal (BZK), met andere **directies binnen SZW (SI, G&VW, PDV en WR)** en met de NLA afgestemd. Daarnaast was het een hamerstuk bij de regiegroep van de Stichting van de Arbeid.

U heeft aangegeven **meer lijn te willen aanbrengen in de verschillende activiteiten** ter bestrijding van arbeidsmarktdiscriminatie. We hebben de aanpak daarom omgewerkt tot het **offensief gelijke kansen, met drie samenhangende actielijnen.**

### Geadviseerd besluit

- Stem u beiden in met voorliggende Kamerbrief inclusief bijlagen. Deze zullen mede namens **SPI naar de Tweede Kamer worden verzonden?**

U wordt verzocht uiterlijk 11 maart de Kamerbrief te ondertekenen zodat het nog geagendeerd kan worden voor het **Commissiedebat Arbeidsmarktdiscriminatie van 19 maart.** U wordt via een aparte nota geïnformeerd over de agenda van het commissiedebat.

### Kernpunten

- U informeert de Kamer via de **bijgevoegde rapportage over de voortgang en het afsluiten van het actieplan arbeidsmarktdiscriminatie 2022-2025.** Vervolgens gaat u in op het **Offensief gelijke kansen.**
- Het actieplan arbeidsmarktdiscriminatie bestond uit verschillende losse onderdelen die nu via het Offensief gelijke kansen vervolg krijgen langs drie lijnen:
  - het **ondersteunen en faciliteren van werkgevers bij** het creëren van gelijke kansen;
  - het **positie brengen van werknemers,** zodat zij zich bewust zijn van hun rechten en er effectief opvolging wordt gegeven, daar waar discriminatie voorkomt;
  - het **monitoren** van het zich voordoen van **arbeidsmarktdiscriminatie.**

<sup>1</sup> [Voortgangsrapportage Actieplan Arbeidsmarktdiscriminatie](#)

# Overzicht van opmerkingen bij Beslisnota - Offensief gelijke kansen

---

Pagina: 1

---

 Nummer: 1      Auteur: Hijum, Y.J. van      Onderwerp: Highlight      Datum: Onbepaald

---

Kamerbrief aangepast en wordt het via deze nota nogmaals aan u voorgelegd. directies binnen SZW (SI, G&VW, PDV en WR) en met de NLA afgestemd. Daarnaast was het een hamerstuk bij de regiegroep van de Stichting van de Arbeid. meer lijn te willen aanbrengen in de verschillende activiteiten offensief gelijke kansen, met drie samenhangende actielijnen. SPI naar de Tweede Kamer worden verzonden? Commissiedebat Arbeidsmarktdiscriminatie van 19 maart. U wordt via een aparte nota geïnformeerd over de agenda van het bijgevoegde rapportage over de voortgang en het afsluiten van het actieplan arbeidsmarktdiscriminatie 2022-2025. Offensief gelijke kansen. ondersteunen en faciliteren van werkgevers bij

 Nummer: 2      Auteur: Hijum, Y.J. van      Onderwerp: (Unknown)      Datum: Onbepaald

---

Ik ben positief over de drie lijnen maar vind in de uitwerking nog teveel programma's, actieplannen en werkagenda's terug. Ook graag iets meer voorbeelden van maatregelen noemen, i.p.v. 'interventies' Graag dus concrete acties (her)groeperen onder de drie lijnen, met het 'offensief' als basis.

 Nummer: 3      Auteur: Hijum, Y.J. van      Onderwerp: Highlight      Datum: Onbepaald

---

in positie brengen van werknemers, arbeidsmarktdiscriminatie. monitoren

- In de eerste lijn geeft u aan samen te werken met een groep welwillende werkgevers richting **Inclusief werkgeverschap**. Het doel is daarbij om de **sociale norm te veranderen naar gelijke kansen** en andere werkgevers mee te krijgen, zonder de administratieve lasten te verzwaren. Het gaat dan concreet om acties gericht op de instroom en objectieve werving en selectie zoals het opstellen van inclusieve vacatureteksten.
- Daarnaast wordt ingegaan op de verbinding tussen de **werkagenda Voor een Inclusieve Arbeidsmarkt (VIA) en de ontwikkelagenda**. Tevens wordt ingegaan op de werkzaamheden van **Diversiteit in Bedrijf**.
- De tweede lijn gaat in op het ondersteunen en informeren van werknemers zodat zij weten waar ze recht op hebben en weten waar ze terecht kunnen voor het melden van discriminatie. U geeft aan de **informatievoorziening over rechten en plichten t.a.v. arbeidsmarktdiscriminatie voor te zetten**, waaronder **de communicatie rondom het bestrijden van zwangerschapsdiscriminatie**.
- De laatste lijn gaat in op het **monitoren en onderzoeken** van ontwikkelingen omtrent arbeidsmarktdiscriminatie, waaronder de inzet van **mystery guests, praktijkonderzoek** en **naming en shaming** n.a.v. verschillende moties.<sup>2</sup> Het rapport is als bijlage aan de Kamerbrief toegevoegd.
- Tot slot, informeert u de Kamer over de implementatie van de Europese richtlijn loontransparantie.

**Datum**  
24-02-2025

**Onze referentie**  
2025-

#### Bijlagen

Volgnummer	Naam	Actie	Informatie
1	Kamerbrief offensief gelijke kansen	Verzenden aan TK	
2	Voortgangsrapportage actieplan arbeidsmarktdiscriminatie	Verzenden aan TK	
3	Rapportage inzet mystery guest onderzoek, praktijktesten en naming en shaming	Verzenden aan TK	

<sup>2</sup> Kamerstukken II, 2022/23, 36 200 XV, nr. 67; Kamerstukken II, 2020/21, 29 544, nr. 1068.

inclusief werkgeverschap.  
sociale norm te veranderen naar gelijke kansen  
werkagenda Voor een  
Inclusieve Arbeidsmarkt (VIA) en de ontwikkelagenda.  
Diversiteit in Bedrijf.  
informatievoorziening over  
rechten en plichten t.a.v. arbeidsmarktdiscriminatie voor te zetten,  
de communicatie rondom het bestrijden van zwangerschapsdiscriminatie.  
monitoren en onderzoeken  
mystery guests,  
praktijkonderzoek  
naming en shaming



## Staatssecretaris akkoord 11-3-2025 1

Aan Minister van SZW  
Staatssecretaris Participatie en Integratie

# nota

Offensief gelijke kansen

### Aanleiding

Eerder is de concept-Kamerbrief inzake de voortgangsrapportage actieplan arbeidsmarktdiscriminatie aan u (MSZW) voorgelegd en besproken in de beleidsstaf van 3 februari.<sup>1</sup> Hierop is de Kamerbrief aangepast en wordt het via deze nota nogmaals aan u voorgelegd. De inhoud van de voortgangsrapportage en de brief is interdepartementaal (BZK), met andere directies binnen SZW (SI, G&VW, PDV en WR) en met de NLA afgestemd. Daarnaast was het een hamerstuk bij de regiegroep van de Stichting van de Arbeid.

U heeft aangegeven meer lijn te willen aanbrengen in de verschillende activiteiten ter bestrijding van arbeidsmarktdiscriminatie. We hebben de aanpak daarom omgewerkt tot het offensief gelijke kansen, met drie samenhangende actielijnen.

### Geadviseerd besluit

- Stem u beiden in met voorliggende Kamerbrief inclusief bijlagen. Deze zullen mede namens SPI naar de Tweede Kamer worden verzonden?

U wordt verzocht uiterlijk 11 maart de Kamerbrief te ondertekenen zodat het nog geagendeerd kan worden voor het Commissiedebat Arbeidsmarktdiscriminatie van 19 maart. U wordt via een aparte nota geïnformeerd over de agenda van het commissiedebat.

### Kernpunten

- U informeert de Kamer via de bijgevoegde rapportage over de voortgang en het afsluiten van het actieplan arbeidsmarktdiscriminatie 2022-2025. Vervolgens gaat u in op het Offensief gelijke kansen.
- Het actieplan arbeidsmarktdiscriminatie bestond uit verschillende losse onderdelen die nu via het Offensief gelijke kansen vervolg krijgen langs drie lijnen:
  - het ondersteunen en faciliteren van werkgevers bij het creëren van gelijke kansen;
  - het in positie brengen van werknemers, zodat zij zich bewust zijn van hun rechten en er effectief opvolging wordt gegeven, daar waar discriminatie voorkomt;
  - het monitoren van het zich voordoen van arbeidsmarktdiscriminatie.

<sup>1</sup> [Voortgangsrapportage Actieplan Arbeidsmarktdiscriminatie](#)

### TER BESLISSING

Directie 

Datum  
24-02-2025

Onze referentie  
2025- 

Opgesteld door 

Uiterlijk bij  
11 maart 2025

Bijlage(n)  
3



# Overzicht van opmerkingen bij Beslisnota - Offensief gelijke kansen

---

Pagina: 1

---

 Nummer: 1    Auteur: Nobel, J.N.J.    Onderwerp: Tekst plaatsen    Datum: 11-3-2025 16:03:12  
**Staatssecretaris akkoord 11-3-2025** 

- In de eerste lijn geeft u aan samen te werken met een groep welwillende werkgevers richting inclusief werkgeverschap. Het doel is daarbij om de sociale norm te veranderen naar gelijke kansen en andere werkgevers mee te krijgen, zonder de administratieve lasten te verzwaren. Het gaat dan concreet om acties gericht op de instroom en objectieve werving en selectie zoals het opstellen van inclusieve vacatureteksten.
- Daarnaast wordt ingegaan op de verbinding tussen de werkagenda Voor een Inclusieve Arbeidsmarkt (VIA) en de ontwikkelagenda. Tevens wordt ingegaan op de werkzaamheden van Diversiteit in Bedrijf.
- De tweede lijn gaat in op het ondersteunen en informeren van werknemers zodat zij weten waar ze recht op hebben en weten waar ze terecht kunnen voor het melden van discriminatie. U geeft aan de informatievoorziening over rechten en plichten t.a.v. arbeidsmarktdiscriminatie voor te zetten, waaronder de communicatie rondom het bestrijden van zwangerschapsdiscriminatie.
- De laatste lijn gaat in op het monitoren en onderzoeken van ontwikkelingen omtrent arbeidsmarktdiscriminatie, waaronder de inzet van mystery guests, praktijkonderzoek en naming en shaming n.a.v. verschillende moties.<sup>2</sup> Het rapport is als bijlage aan de Kamerbrief toegevoegd.
- Tot slot, informeert u de Kamer over de implementatie van de Europese richtlijn loontransparantie.

**Datum**  
24-02-2025

**Onze referentie**  
2025- [REDACTED]

#### Bijlagen

Volgnummer	Naam	Actie	Informatie
1	Kamerbrief offensief gelijke kansen	Verzenden aan TK	
2	Voortgangsrapportage actieplan arbeidsmarktdiscriminatie	Verzenden aan TK	
3	Rapportage inzet mystery guest onderzoek, praktijktesten en naming en shaming	Verzenden aan TK	

<sup>2</sup> Kamerstukken II, 2022/23, 36 200 XV, nr. 67; Kamerstukken II, 2020/21, 29 544, nr. 1068.

Deze pagina bevat geen opmerkingen.