

Vergaderjaar 2018–2019

**29 544**

**Arbeidsmarktbeleid**

**Nr. 849**

## **BRIEF VAN DE STAATSSECRETARIS VAN SOCIALE ZAKEN EN WERKGELEGENHEID**

Aan de Voorzitter van de Tweede Kamer der Staten-Generaal

Den Haag, 22 november 2018

Gelijke kansen op de arbeidsmarkt en gelijke behandeling in gelijke gevallen: dat is voor lang niet iedereen in Nederland vanzelfsprekend. En dat is onverteerbaar.

Dit kabinet wil daarom doortastend optreden tegen discriminatie en arbeidsmarktdiscriminatie specifiek. Op 19 juni jl. heb ik de Hoofdlijnenbrief Actieplan Arbeidsmarktdiscriminatie 2018–2021<sup>1</sup>, mede namens de Minister van Sociale Zaken en Werkgelegenheid (SZW), de Minister van Binnenlandse Zaken en Koninkrijksrelaties (BZK) en de Minister van Onderwijs, Cultuur en Wetenschap (OCW) aan uw Kamer toegezonden. In dit in het regeerakkoord aangekondigde vervolg op het Actieplan Arbeidsmarkt (2014)<sup>2</sup> is de inzet van het kabinet om arbeidsmarktdiscriminatie in de komende jaren tegen te gaan beschreven. Dit implementatieplan, dat de nadere uitwerking van de Hoofdlijnenbrief vormt, stuur ik u mede namens de Minister van SZW, de Minister van BZK en de Minister van OCW toe.

We vragen als samenleving van alle Nederlanders om zoveel mogelijk duurzaam te participeren op de arbeidsmarkt. Dat vragen we van iedereen, ongeacht leeftijd, migratieachtergrond, geslacht, seksuele gerichtheid of handicap. Daar moeten gelijke kansen op een eerlijke arbeidsmarkt tegenover staan. Een arbeidsmarkt zonder discriminatie bij werving en selectie en een gelijke behandeling op de werkplek. Met name voor Nederlanders met een migratieachtergrond en voor ouderen geldt dat zij discriminatie op de arbeidsmarkt ervaren<sup>3</sup>. De uitsluiting van mensen op de arbeidsmarkt gebeurt soms moedwillig en hier moet tegen opgetreden worden. Veel vaker geldt echter dat bedrijven en organisaties op zoek zijn naar de beste kandidaat in hun ogen, en hierbij door onbewuste vooroordelen kandidaten uitsluiten. Het effect is in beide

<sup>1</sup> Kamerstuk 29 544, nr. 834.

<sup>2</sup> Kamerstukken 29 544 en 25 883, nr. 523.

<sup>3</sup> «Ervaren discriminatie in Nederland», SCP, januari 2014.

gevallen hetzelfde. Arbeidsmarktdiscriminatie is een hardnekkig probleem met een grote impact op zowel de mensen die het treft als op de sociale cohesie in onze samenleving.

Arbeidsmarktdiscriminatie moet daarom stevig aangepakt worden. Dit doe ik, zoals aangekondigd in de hoofdlijnenbrief, door een inclusieve arbeidsmarkt te stimuleren. Ik wil de kennis over en bewustwording van de impact van discriminatie, uitsluiting en ongelijke kansen op de arbeidsmarkt vergroten en relevante partijen zoals werkgevers, personeelsfunctionarissen en ondernemingsraadleden te faciliteren om hier sneller, vaker en beter actie op te nemen. Door het onderwerp verder te agenderen middels campagnes en bijeenkomsten, maar ook door nieuwe instrumenten te laten ontwikkelen. Daarnaast investeer ik in het toezicht op het voorkomen en tegengaan van arbeidsmarktdiscriminatie door de Inspectie SZW, om zo effectief op te kunnen treden tegen deze vorm van discriminatie.

Om invulling te geven aan onderhavig implementatieplan zijn verschillende partijen geconsulteerd, zoals werkgevers, personeelsfunctionarissen, het College voor de Rechten van de Mens (College), onderzoekers, de uitzendsector en de Stichting van de Arbeid (Stichting). De aanpak van arbeidsmarktdiscriminatie vraagt inzet van alle partijen die gezamenlijk vormgeven aan onze arbeidsmarkt.

Om verder vorm te geven aan de inzet van de Inspectie SZW is onderzoek gedaan naar de aard en onderliggende oorzaken van arbeidsmarktdiscriminatie en de wijze waarop hier effectief tegen opgetreden kan worden door partijen als werkgevers, personeelsfunctionarissen en de overheid.<sup>4</sup> Deze onderzoeken zijn uitgevoerd door TNO, Movisie, het SCP en onderzoekers van de Inspectie SZW. De resultaten van deze onderzoeken laten zien dat arbeidsmarktdiscriminatie veelal plaatsvindt op basis van onbewuste vooroordelen richting bepaalde groepen in de samenleving waar individuele sollicitanten toe behoren. Ook kan het zijn dat een economische afweging wordt gemaakt waarin stereotiepe ideeën over het functioneren van groepen mensen meegewogen worden, bijvoorbeeld het idee dat ouderen minder flexibel zouden zijn dan jongeren. Het verminderen van de invloed van (onbewuste) vooroordelen en stereotiepe denkbeelden op de keuzes die in het selectieproces worden gemaakt, kan dus grote impact hebben.

Het gebruik van gestructureerd beleid of een gestandaardiseerde procedure bij werving en selectie stimuleert bewust gedrag en weloverwogen keuzes in plaats van automatisch, onbewust gedrag waarbij vooroordelen een grotere rol kunnen spelen. Om te stimuleren en ondersteunen dat organisaties hiermee aan de slag gaan, heb ik een programma aangekondigd binnen de pijler «kennis en bewustwording», waarin campagnes, bijeenkomsten en het delen van goede voorbeelden en handzame instrumenten ingezet worden, om meer bewustwording te creëren bij werkgevers, personeelsfunctionarissen en ondernemingsraadleden. Het voornoemde onderzoek toont ook aan dat het werkt om een duidelijke sociale norm te stellen en uit te dragen, zowel als samenleving als binnen sectoren en bedrijven. De norm in Nederland is helder: iedereen heeft recht op gelijke kansen op de arbeidsmarkt en een gelijke

<sup>4</sup> De deelonderzoeken van Movisie en TNO zijn hier te vinden:

«Discriminatie in werving en selectie aanpakken: wat werkt? Zes typen aanpakken onder de loep», Movisie, 2018. <https://www.movisie.nl/discriminatie/wervingselectie>.

«Risiko's voor discriminatie bij werving en selectie. Huidige gang van zaken en trends», TNO, 2018. <http://publications.tno.nl/publication/34627249/puJbur/TNO-2018-R11086.pdf>.

Het SCP heeft inzichten gebundeld en gedeeld uit diverse studies naar arbeidsmarktdiscriminatie. Deze studies zijn te vinden onder het kopje «discriminatie» op <https://www.scp.nl/Onderwerpen>.

behandeling in gelijke gevallen. Niet voor niets staat in artikel 1 van de Grondwet dat discriminatie op geen enkele grond is toegestaan. Wervings- en selectieprocessen dienen transparant, objectief en bovenal eerlijk te verlopen. Kennis- en bewustwordingsactiviteiten gericht op een inclusieve arbeidsmarkt en versterking van de inzet van de Inspectie SZW bekrachtigen deze norm.

Het Actieplan Arbeidsmarktdiscriminatie 2018–2021 kent drie pijlers<sup>5</sup>:

1. Toezicht en handhaving
2. Onderzoek en instrumenten
3. Kennis en bewustwording

Het implementatieplan is de uitwerking van het Actieplan Arbeidsmarktdiscriminatie 2018–2021, het kader voor de inzet van het kabinet op het voorkomen en tegengaan van arbeidsmarktdiscriminatie in de aankomende jaren.

### **Uitwerking pijler 1: Toezicht en handhaving**

#### *Uitkomsten verkenning rol Inspectie SZW bij aanpak arbeidsmarktdiscriminatie*

In de Kamerbrief «Aanpak arbeidsmarktdiscriminatie in de uitzendsector»<sup>6</sup> heb ik aangekondigd in het Actieplan Arbeidsmarktdiscriminatie nader te verkennen wat de mogelijkheden zijn om een effectieve handhavende rol van de Inspectie SZW met betrekking tot toezicht op het voorkomen en tegengaan van discriminatie bij werving en selectie vorm te geven. Naar aanleiding van de uitkomsten van deze verkenning heb ik besloten om de bevoegdheden van de Inspectie SZW te verruimen zodat toezicht en handhaving mogelijk worden met betrekking tot de aanwezigheid van wervings- en selectiebeleid bij werkgevers, waarin voldoende waarborgen moeten worden opgenomen om discriminatie van sollicitanten te voorkomen en tegen te gaan. Er wordt een wetswijziging voorbereid om toezicht en handhaving van de Inspectie SZW met betrekking tot de aanwezigheid van wervings- en selectiebeleid bij werkgevers mogelijk te maken. Een wijziging van de Arbeidsomstandighedenwet (Arbowet) lijkt daarvoor vooralsnog het meest aangewezen. Dit sluit aan op- en is complementair aan het huidige toezicht van de Inspectie SZW met betrekking tot psychosociale arbeidsbelasting (PSA) van werknemers, waarbij ook naar beleid en de uitwerking daarvan in de praktijk wordt gekeken. Werkgevers zijn verplicht om een beleid te voeren ter voorkoming en beperking van dergelijke belasting. De Inspectie SZW inspecteert hierop en kan, zo nodig, bestuursrechtelijk handhaven. De Inspectie SZW acteert daarbij niet op individuele meldingen.

#### **Arbeidsmarktdiscriminatie**

Discriminatie op de arbeidsmarkt komt voor in verschillende fases: bij werving en selectie, bij het aangaan van een dienstverband, maar ook tijdens de arbeidsrelatie en bij de beëindiging van een dienstverband. Het team arbeidsdiscriminatie van de Inspectie SZW houdt grondig toezicht op discriminatie en ongelijke behandeling op de werkvloer. In 2017 heeft het team 350 (her)inspecties uitgevoerd.

Steeds vaker wordt er gebruik gemaakt van de dienstverlening van derden, zoals uitzendbureaus en recruitmentbureaus. Ook worden wervings- en selectieprocessen meer en meer geautomatiseerd, waardoor

<sup>5</sup> In de Hoofdpijnenbrief Actieplan Arbeidsmarktdiscriminatie 2018–2021 is uiteengezet waarom voor deze pijlers is gekozen.

<sup>6</sup> Kamerstukken 29 544 en 30 950, nr. 822.

(delen van) processen kunnen worden uitgevoerd zonder menselijke tussenkomst. Bovendien is de werving door werkgevers vaker gericht op een specifieke groep voor hen interessante kandidaten, die bijvoorbeeld via een cv-databank worden benaderd. Deze ontwikkelingen kunnen uitsluiting en discriminatie op de arbeidsmarkt in de hand werken, omdat niet iedereen gelijke toegang tot vacatures en dus gelijke kansen krijgt. Ook hier is in de toekomst mogelijk een rol voor de Inspectie SZW weggelegd. Ik zie daarom op dit moment hoe de Inspectie SZW, in samenhang met het toezicht op het wervings- en selectiebeleid van werkgevers, toezicht kan houden op derde partijen die diensten verlenen in werving- en selectieprocedures, waaronder uitzendbureaus<sup>7</sup>. De uitkomst wordt betrokken bij de voorgenomen wetwijziging.

### *Instrumenten*

In Nederland zijn diverse organisaties betrokken bij de aanpak van en voorlichting over arbeidsmarktdiscriminatie, waaronder het landelijke netwerk van anti-discrimatievoorzieningen (ADV) en het College, waar individuen melding kunnen doen van ervaringen met discriminatie op de arbeidsmarkt of daarover een oordeel kunnen vragen. De beoordeling of in een individueel geval sprake is geweest van verboden onderscheid is aan een rechter of het College. De Inspectie SZW maakt afspraken met relevante organisaties (waaronder ADV, UWV en het College) hoe van elkaars informatie, kennis en expertise op dit thema gebruik kan worden gemaakt om zo te komen tot een optimale inzet van de capaciteit van de Inspectie SZW.

Naast deze samenwerking onderzoekt de Inspectie SZW mogelijkheden in het gebruik van analysetechnieken om signalen en patronen op internet en sociale media op te sporen om zodoende een beter beeld te krijgen van ervaringen met discriminerende sollicitatieprocedures, waarmee risicosectoren kunnen worden geselecteerd. Ook zullen organisaties door middel van branche-specifieke communicatie ondersteund worden bij het invulling geven aan adequaat wervings- en selectiebeleid. Tot slot kunnen praktijkervaringen van sollicitanten helpen bij het maken van gerichte keuzes in de inrichting van het toezicht. Dit zal gebeuren via het organiseren van focusgroepen met mensen die recentelijk hebben gesolliciteerd. De inzet van *mystery guests* en *mystery calls* door de Inspectie SZW bij het toezicht op arbeidsmarktdiscriminatie is onderzocht in de verkenning, zoals gevraagd in de motie van de leden Özütok (GroenLinks) en Gijs van Dijk (PvdA).<sup>8</sup> De mogelijkheid om vormen van anonieme controle in te zetten behoort al tot het huidige toezichtinstrumentarium van de Inspectie SZW, onder strikte randvoorwaarden. Terughoudendheid met de inzet hiervan is dan ook geboden. Als het middel wordt ingezet, moet het in ieder geval proportioneel zijn en uitlokking worden voorkomen. Ten aanzien van arbeidsmarktdiscriminatie zal de Inspectie SZW toe gaan zien op de aanwezigheid van wervings- en selectiebeleid bij werkgevers en niet op individuele gevallen. Voor dat toezicht is de inzet van *mystery calls* en *mystery guests* door de Inspectie SZW onvoldoende doelmatig en effectief. De uitzendbranche laat zelf, als onderdeel van de aanpak van arbeidsmarktdiscriminatie binnen de branche, *mystery call* onderzoeken uitvoeren door onafhankelijke partijen en is voornemens dit periodiek te blijven doen.

<sup>7</sup> De focus van de Inspectie SZW zal hierbij komen te liggen op het gevoerde beleid om discriminatie in de geboden dienstverlening en gebruikte systemen te voorkomen en te beperken.

<sup>8</sup> Conform de motie van de leden Özütok en Gijs van Dijk, Kamerstukken 29 544 en 30 950, nr. 823.

Ik heb op de vraag van de heer Van Weyenberg (D66) tijdens het debat over discriminatie in de uitzendsector toegezegd dat ik bereid ben om te bezien of het mogelijk is inspectiegegevens met betrekking tot arbeidsdiscriminatie te betrekken bij het onderzoek naar de openbaarmaking van inspectiegegevens, dat plaatsvindt in het kader van de evaluatie van de Wet aanpak schijnconstructies (Was).<sup>9</sup> In dit onderzoek wordt naast de Wet arbeid vreemdelingen, de Wet allocatie arbeidskrachten door intermediairs en de Wet minimumloon en minimumvakantiebijslag, waar nu al openbaarmaking op plaatsvindt, ook naar de Arbeidstijdenwet en de Arbowet gekeken. De resultaten van het onderzoek zullen medebepalend zijn voor de vraag of openbaarmaking ook naar deze wetten wordt uitgebreid.

In het onderzoek wordt onder meer gekeken naar wat het verwachte effect is van het openbaar maken van inspectiegegevens op het gebied van PSA, waaronder ook discriminatie op de werkvloer valt. In aanvulling hierop worden de effecten van openbaarmaking van (mogelijke, toekomstige) inspectiegegevens op het gebied van arbeidsmarktdiscriminatie onderzocht. Gelet op de expliciete wens om gegevens over arbeidsmarktdiscriminatie, los van andere gegevens op het terrein van de Arbowet, openbaar te maken, zal ik op basis van het onderzoek dat voor het eind van het jaar verschijnt bezien of hiermee bij de beoogde wetswijziging voor de uitbreiding van de bevoegdheden van de Inspectie SZW reeds rekening gehouden moet worden. De evaluatie van de Was wordt vóór de zomer van 2019 aan de Tweede Kamer gestuurd.

In de verkenning is ook onderzocht of een meldingsplicht bij discriminerende verzoeken aan uitzendbedrijven kan bijdragen aan gericht onderzoek van de Inspectie SZW naar arbeidsmarktdiscriminatie.<sup>10</sup> Ik ben voornemens om nader te bekijken hoe een verplichting tot het inrichten van een meldpunt voor discriminatoire opdrachtverzoeken onderdeel kan uitmaken van een minimaal te voeren beleid tegen discriminatie door bemiddelende derde partijen, waaronder uitzendbureaus. Dit kan mogelijk aan een intern meldpunt gekoppeld worden, dat ook georganiseerd zou kunnen worden op brancheniveau met eventueel de mogelijkheid tot doorverwijzing naar het College. Ik benut de hierbij ervaringen met het meldpunt binnen de uitzendsector, ingericht door de ABU, als voorbeeld van een dergelijk meldpunt. Daarnaast bestaat de mogelijkheid om melding te doen van discriminatoire verzoeken bij de ADV's, het College, de politie en de Inspectie SZW, die klachten of meldingen door een vakbond of medezeggenschapsorgaan altijd in behandeling neemt.

De leden Gijs van Dijk (PvdA) en Özütok (GroenLinks) hebben mij verzocht met de uitzendbranche in gesprek te treden over de mogelijkheid om het SNA-keurmerk uit te breiden met een antidiscriminatiebepaling.<sup>11</sup> De gesprekken zijn nog niet afgerond. In de reglementen van de SNA is wel opgenomen dat een onderneming geschorst kan worden voor het keurmerk als de geldende gelijke behandelingswetgeving niet wordt nageleefd en dit door middel van een rechterlijke uitspraak is vastgesteld. Controleren op arbeidsmarktdiscriminatie (of de aanwezigheid van beleid om discriminatie tegen te gaan) past echter niet bij de aard van de controles (financiële audits) die SNA normaal onder de gecertificeerde ondernemingen uitvoert. Anderzijds wil SNA wel bijdragen aan het tegengaan van arbeidsmarktdiscriminatie. SNA is in elk geval bereid richting gecertificeerde ondernemingen actief te communiceren over het belang van het tegengaan van arbeidsmarktdiscriminatie en het ontwik-

<sup>9</sup> Debat over discriminatie bij uitzendbureaus, 22 mei 2018; Handelingen II 2017/18, nr. 83, item 26.

<sup>10</sup> Motie van de leden Van Weyenberg en Peters, Kamerstuk 29 544, nr. 824.

<sup>11</sup> Gewijzigde motie van de leden Gijs van Dijk en Özütok, Kamerstuk 29 544, nr. 830.

kelen van adequaat beleid daartoe. Als de gesprekken met de uitzendbranche zijn afgerond, wordt uw Kamer daarover nader geïnformeerd.

### **Zelfregulering in de uitzendsector**

De Algemene Bond Uitzendondernemingen (ABU) en de Nederlandse Bond van Bemiddelings- en Uitzendondernemingen (NBBU) zijn bezig met de uitvoering van programma's om discriminatie binnen de sector tegen te gaan. Aanleiding vormt de uitzending van het televisieprogramma Radar van januari dit jaar, waaruit bleek dat discriminatoire verzoeken aan vestigingen van uitzendbureaus in bijna de helft van de gevallen werden ingewilligd.

Uw Kamer is reeds geïnformeerd over de voorgenomen activiteiten binnen de sector in de brief «Aanpak arbeidsmarktdiscriminatie in de uitzendsector». Inmiddels zijn diverse activiteiten binnen de programma's gestart:

- In oktober is de campagne «Werk jij mee? Zeg nee» ([www.werkjijmeezegnee.nl](http://www.werkjijmeezegnee.nl)) van de ABU gelanceerd. Onderdeel van deze campagne is een meldpunt voor discriminatoire verzoeken.
- De ABU en NBBU hebben beiden een nieuwe lidmaatschapseis ingevoerd die voorschrijft dat leden een actief antidiscriminatiebeleid moeten voeren. Hier wordt op gecontroleerd door onafhankelijke derden.
- Beide brancheorganisaties laten *mystery calls* uitvoeren onder de eigen leden.

Er is doorlopend overleg tussen het Ministerie van SZW en de sector om de voortgang en opbrengsten van de zelfregulering te monitoren.

### *Capaciteit en allocatie van middelen*

Om duurzaam en stevig invulling te geven aan de nieuwe rol van de Inspectie SZW op het gebied van werving en selectie, zal ik extra middelen reserveren voor de handhaving van arbeidsmarktdiscriminatie. Dat is in ieder geval 1 miljoen euro vanuit de extra middelen. Daarnaast, vanwege het belang dat het kabinet hecht aan het voorkomen van discriminatie, verhoog ik het budget voor de Inspectie SZW structureel met een extra 0,5 miljoen euro vanuit het departementale handavingsbudget. Daarbovenop zal ik in 2019 en 2020 uit het huidige handavingsbudget van SZW nog 1 miljoen euro extra inzetten voor communicatie. Gedurende de voorbereiding van de benodigde wetwijziging zal de Inspectie SZW verkennende inspecties uitvoeren bij werkgevers en intermediairs gericht op het versterken van de informatiepositie. Daarnaast blijft de Inspectie SZW er toezicht op houden dat werkgevers een beleid voeren ter voorkoming en beperking van PSA, waaronder discriminatie op de werkplek.

### Acties pijler Toezicht en handhaving

- Door middel van een voorgenomen wijziging van de Arbowet wordt de Inspectie SZW bevoegd om toe te zien op de aanwezigheid van wervings- en selectiebeleid van werkgevers met als doel discriminatie te voorkomen en tegen te gaan.
- Onderzocht wordt hoe de Inspectie SZW bevoegd kan worden om effectief toezicht te houden op het beleid om discriminatie te voorkomen en tegen te gaan in de dienstverlening van derde partijen die door (aanstaande) werkgevers ingeschakeld worden bij werving en selectie, waaronder uitzendbureaus, assessmentbureaus en online platforms, zoals vacaturewebsites.
- In 2019 zal de Inspectie SZW, vooruitlopend op de bovengenoemde voorgenomen wettelijke bevoegdheid om te handhaven, verkennende



inspecties doen bij werkgevers en intermediairs. Deze inspecties zullen gericht zijn op het verkrijgen van meer inzicht in de praktijk van werving en selectie en het vergroten van bewustwording bij bedrijven ten aanzien van het tegengaan van discriminatie in wervings- en selectieprocedures. Het toezicht op discriminatie op de werkplek, waaronder ook zwangerschapsdiscriminatie, wordt voortgezet.

- Om invulling te geven aan de nieuwe rol van de Inspectie SZW op het gebied van werving en selectie wordt 1 miljoen euro vanuit de extra middelen geïnvesteerd. Daarnaast verhoog ik het budget voor de Inspectie structureel met een extra 0,5 miljoen euro vanuit het departementale handavingsbudget. Daarbovenop zal ik in 2019 en 2020 uit het huidige handavingsbudget van SZW nog 1 miljoen euro extra inzetten voor communicatie.

## **Uitwerking pijler 2: Onderzoek en instrumenten**

De afgelopen periode heb ik laten onderzoeken op welke wijze arbeidsmarktdiscriminatie effectief teruggedrongen kan worden binnen bedrijven, sectoren en de samenleving in het geheel. Deze inzichten worden gebruikt bij het vormgeven van bewustwordingsactiviteiten en de inrichting van de inzet van de Inspectie SZW. Aanvullend hierop worden in samenwerking met het programma Verdere Integratie op de Arbeidsmarkt (VIA) pilots ontwikkeld waarmee nieuwe interventies in wervings- en selectieprocedures getoetst worden bij bedrijven die mee willen werken aan deze innovaties. De beoogde interventies zijn laagdrempelig en eenvoudig toepasbaar in reguliere wervings- en selectieprocedures. De opbrengsten zijn, primair maar niet exclusief, gericht op het tegengaan van discriminatie jegens Nederlanders met een migratieachtergrond. Ik zal waar nodig vervolgonderzoek laten uitvoeren zodat de interventies relevant zijn voor alle discriminatiegronden. Meer informatie over de pilots en het programma VIA staat in de voortgangsrapportage VIA die medio november aan uw kamer verzonden zal worden.

Om bedrijven te ondersteunen bij het vormgeven van een wervings- en selectiebeleid met aandacht voor het tegengaan van arbeidsmarktdiscriminatie wordt de beschikbare wetenschappelijke kennis gebundeld in een zogenaamde «stand van de wetenschap», die ook als leidraad zal dienen voor de inzet van de Inspectie SZW. Ik zal op basis hiervan een zelfinspectietool ontwikkelen waarmee bedrijven kunnen onderzoeken of zij voldoende maatregelen hebben getroffen om discriminatie van sollicitanten in wervings- en selectieprocedures zoveel mogelijk uit te sluiten.

Het van belang om meer inzicht te verkrijgen in de ontwikkeling en inzet van geautomatiseerde systemen en algoritmen bij werving en selectie om ook in de toekomst doeltreffend op te kunnen treden tegen arbeidsmarktdiscriminatie. Hier is reeds oriënterend over gesproken met experts. Duidelijk is dat de invloed van automatisering in het wervings- en selectieproces toeneemt. Ik laat onderzoeken hoe deze ontwikkeling zich verhoudt tot het risico op discriminatie en uitsluiting en hoe hierop geanticipeerd moet worden door ontwerpers van deze systemen en algoritmen, gebruikers en de overheid. De opbrengsten worden gebruikt om te bezien of en hoe de Inspectie SZW effectief toezicht kan houden op geautomatiseerde systemen en algoritmen in wervings- en selectieprocessen door werkgevers en door hen daartoe ingeschakelde derde partijen.

### Acties pijler Onderzoek en instrumenten

- In samenwerking met het programma VIA worden in 2019 en 2020 handzame, laagdrempelige instrumenten en interventies onderzocht waarmee de wervings- en selectieprocedure zoveel mogelijk discrimi-

natievrij ingericht kan worden. Deze instrumenten en interventies worden door middel van pilots getoetst bij bedrijven die bij willen dragen aan deze innovatieslag. De opbrengsten worden daar waar nodig doorontwikkeld zodat zij relevant zijn voor alle discriminatiegronden en worden gedeeld met werkgevers, werknemers en personeelsfunctionarissen.

- De stand van de wetenschap voor wervings- en selectiemethoden en -beleid waarmee discriminatie zoveel mogelijk uitgesloten wordt, wordt doorontwikkeld op basis van de reeds ingezette onderzoeken. Dit vormt de basis voor de uitbreiding van het toezicht van de Inspectie SZW op discriminatie in het wervings- en selectiebeleid en de ontwikkeling van een zelfinspectietool voor bedrijven, en zal actief gedeeld worden met werkgevers, personeelsfunctionarissen en ondernemingsraadsleden.
- In 2019 wordt onderzoek gedaan naar de huidige en toekomstige invloed van geautomatiseerde vormen van werving en selectie en het gebruik van algoritmen daarbij om te bezien wat de impact is op de arbeidsmarkt en arbeidsmarktdiscriminatie.

### **Uitwerking pijler 3: Kennis en bewustwording**

Zoals in het actieplan is aangekondigd, richt ik een meerjarig programma in dat gericht is op een brede cultuurverandering ten aanzien van werving en selectie en de kracht van diversiteit op de werkvloer. Dit programma heeft twee doelstellingen:

- Dialoog en agenderen: het vergroten van de bewustwording bij werkgevers en personeelsfunctionarissen over de impact van onbewuste vooroordelen bij werving en selectie en de baten van diversiteit in personeelsbeleid; het ophalen en delen van goede voorbeelden en kennis in dialoog met werkgevers en maatschappelijk partners.
- Stimuleren van innovatie: werkgevers en personeelsfunctionarissen maken gebruik van de best beschikbare (wetenschappelijke) kennis en praktijkervaring en weten hoe ze die effectief kunnen toepassen. Ook ondernemingsraadsleden worden hierbij betrokken, gelet op de belangrijke taak die zij hebben om goed werkgeverschap te stimuleren.

Goede, positieve voorbeelden, het uitdragen en versterken van de sociale norm en het bieden van voldoende handelingsperspectief helpt om organisaties te activeren om aan de slag te gaan met diversiteit. Ik start daarom met het delen van goede voorbeelden van bedrijven die succesvol investeren in diversiteit en inclusiviteit via de doorlopende online campagne «Hoe Werkt Nederland?»<sup>12</sup>. In samenwerking met Diversiteit in Bedrijf van de Stichting wordt via het Charter Diversiteit verder gebouwd aan een netwerk van voorlopers die het belang van diversiteit en inclusiviteit op de arbeidsmarkt willen uitdragen binnen de eigen branche. Een sterke sociale norm werkt als katalysator voor bedrijven en organisaties die nog stappen hebben te zetten op het gebied van werving en selectie en een inclusieve werkvloer. Deze norm kan uitgedragen worden door de overheid, maar wint pas echt aan kracht als bedrijven en organisaties zich kunnen spiegelen aan voorlopers binnen de eigen sector. Bedrijven en organisaties kunnen optreden als ambassadeur, zodat goede praktijken vaker, sneller en beter worden toegepast, en zo bijdragen aan een cultuur waarin het vanzelfsprekend is om (onbewuste) vooroordelen bij werving en selectie op het werk zoveel mogelijk tegen te gaan. Ik zoek dan ook de samenwerking door hen hun goede praktijken te laten delen en zo te fungeren als ambassadeurs van een inclusieve arbeidsmarkt.

<sup>12</sup> <https://www.facebook.com/HoeWerktNederland/>.



Ook waar het communicatiecampagnes betreft zoek ik naar mogelijkheden om de boodschap en informatie toe te spitsen op specifieke sectoren, zoals het hierboven aangehaalde voorbeeld van de campagne «Werk jij mee? zeg nee» van de ABU. Het handelingsperspectief van organisaties, personeelsfunctionarissen en ondernemingsraadsleden ondersteun ik door kennis en instrumenten breed te delen en door bijeenkomsten te organiseren waar betrokken partijen met elkaar in dialoog kunnen treden. Uw Kamer heeft mij gevraagd om aandacht te besteden aan de belemmeringen voor oudere vrouwen om te participeren in het arbeidsproces en maatregelen voor te stellen om die weg te nemen,<sup>13</sup> en om aparte plannen op te nemen tegen discriminatie op basis van meerdere, gecombineerde gronden.<sup>14</sup> In de aanpak van arbeidsmarkt-discriminatie richt ik mij op het stimuleren van brede diversiteit en inclusiviteit op de werkvloer, zonder aparte benadering voor onderliggende doelgroepen. Het doel is uitsluiting en discriminatie te voorkomen door gelijke kansen te bieden voor eenieder in onze zeer divers samengestelde samenleving. Dat betekent niet dat er geen aandacht is voor de ervaringen van specifieke groepen die, ook op basis van gecombineerde gronden, met discriminatie te maken kunnen krijgen. Wanneer het gaat om de arbeidsmarktpositie van deze specifieke groepen, het terugdringen van de specifieke vooroordelen tegen hen en het stimuleren van hun kansen geldt dat hiervoor gerichte programma's zijn geïnitieerd, zoals het programma VIA en het actieplan Perspectief voor vijftigplussers van het Ministerie van SZW en de Emancipatienota van het Ministerie van OCW<sup>15</sup>. Het kabinet wil stimuleren dat meer mensen met een arbeidsbeperking gaan werken. Meer dan de helft van de mensen met een arbeidsbeperking staat langs de kant. Ik streef naar een inclusieve arbeidsmarkt waarin mensen met en zonder arbeidsbeperking naargelang van hun mogelijkheden mee kunnen doen. Bij voorkeur bij een reguliere werkgever en als dat niet kan in een beschutte omgeving. Samen met werkgevers, gemeenten, UWV en cliënten heb ik een breed offensief in gang gezet voor vereenvoudiging en meer werk voor mensen met een arbeidsbeperking. Met dit brede offensief wordt ook invulling gegeven aan het Verdrag inzake de rechten van personen met een handicap.

In het voorjaar van 2019 start het programma met een brede bijeenkomst waar ik samen met de Minister van SZW en bedrijven en organisaties die reeds actief zijn op het gebied van diverse werving en selectie en een inclusieve werkcultuur aan deel zal nemen. Gezamenlijk wil ik tot doelstellingen en acties komen om deze groep uit te breiden en het belang van het tegengaan van arbeidsmarktdiscriminatie breed te agenderen bij werkgevers. In de periode 2019–2021 zal een koepelcampagne over het belang van een inclusieve arbeidsmarkt ingericht worden. Centraal staat het stimuleren van discriminatievrije werving- en selectieprocedures en het agenderen van de impact van onbewuste vooroordelen

---

<sup>13</sup> Motie van het lid Geluk-Poortvliet, Kamerstuk 30 420, nr. 279. In de groepenbrief van OCW wordt ook aandacht besteed aan de arbeidsmarktpositie van oudere vrouwen. De arbeidsparticipatie van oudere vrouwen is lager dan van jongere vrouwen. Deels kan dit een generatiekwestie zijn. De netto-arbeidsparticipatie van vrouwen van 60 tot 65 jaar is tussen 2003 en 2016 gestegen van 14,2 naar 43,2 procent. Er is dus reden tot optimisme. Het actieplan «Perspectief voor 50-plussers» van het Ministerie van SZW is een belangrijke stap om de arbeidsmarktpositie van en de beeldvorming omtrent 50-plussers (mannen en vrouwen) te verbeteren. Dit actieplan presenteert een gemeenschappelijke aanpak van kabinet en sociale partners om het arbeidsmarktperspectief van vijftigplussers te verbeteren. Kern van de aanpak is om vijftigplussers te ondersteunen bij het vinden van een nieuwe baan, werknemers wendbaarder te maken op de arbeidsmarkt en werkgevers minder terughoudend te laten zijn bij het aannemen van vijftigplussers.

<sup>14</sup> Aangehouden motie van de leden Özütok en Van den Hul (Kamerstuk 30 420, nr. 290) tijdens het plenaire debat Arbeidsparticipatie van jonge vrouwen van 19 april 2018 (Handelingen II 2017/18, nr. 76, item 12).

<sup>15</sup> Kamerstuk 30 420, nr. 270.

op deze procedures. Binnen de koepelcampagne zal ik doorlopend aandacht vragen voor de belangrijke onderwerpen zwangerschapsdiscriminatie en beloningsdiscriminatie.

Vanuit het ESF-programma worden klantmanagers de komende twee jaar klantmanagers aangespoord om inspirerende voorbeelden en werkwijzen met elkaar te delen. Ook wordt training en kennis aangeboden waarmee medewerkers van gemeenten die mensen begeleiden naar de arbeidsmarkt, zelf werk kunnen maken van gelijke kansen en non-discriminatie. Specifiek zal er ook hier aandacht zijn voor het omgaan met onbewuste vooroordelen bij werkgevers.

#### *Meldingsbereidheid*

In samenhang met het bovenstaande zal ik actief communiceren over de rechten van diegenen die met arbeidsmarktdiscriminatie worden geconfronteerd, waaronder ouderen, Nederlanders met een migratieachtergrond en zwangere vrouwen, en het belang van het doen van meldingen van discriminatie op de arbeidsmarkt. Dit is van groot belang, omdat discriminatie niet onbestraft mag blijven en slachtoffers nooit het gevoel moeten krijgen dat dit erbij hoort. De beoordeling of er in een concreet geval sprake is geweest van verboden onderscheid, is aan de rechter of het College.

De oordelen van het College zijn niet bindend, maar worden wel op zijn website gepubliceerd en worden in de meeste gevallen opgevolgd. Daarnaast hechten rechters in civiele procedures doorgaans grote waarde aan een oordeel van het College.

#### *Gelijke beloning en beloningsdiscriminatie*

In Nederland is er nog steeds sprake van een verschil in beloning tussen mannen en vrouwen, de zogeheten loonkloof. Verderop in deze paragraaf vindt u de actuele cijfers hieromtrent. Ik wil zowel vrouwen als werkgevers en ook ondernemingsraden activeren om beloningsverschillen tussen mannen en vrouwen verder terug te dringen en hiermee de loonkloof tussen vrouwen en mannen in Nederland verder te beslechten. Onderdeel van het terugdringen van beloningsverschillen is het streven naar transparantie. Het effect van het in beeld brengen van de verschillen zal bijdragen aan bewustwording bij bedrijven, organisaties en werknemers, en op maatschappelijk en organisatieniveau hierover het gesprek op gang brengen. Tegelijkertijd is dit niet een voldoende voorwaarde dat beloningsverschillen daadwerkelijk – met concrete maatregelen – worden aangepakt. Het kabinet wacht de indiening van het initiatiefwetsvoorstel «Gelijke beloning van vrouwen en mannen» van de leden Ploumen (PvdA), Özütok (GroenLinks), Jasper van Dijk (SP) en Van Brenk (50Plus) af, en zal vervolgens een standpunt bepalen. Vooruitlopend hierop zet ik in op het -samen met bedrijven en organisaties, en de Stichting- delen en vaker doen toepassen van goede praktijken over hoe het gesprek hierover op gang kan worden gebracht, en welke maatregelen het beste werken.

De Stichting wil haar achterban actief informeren over de onderliggende oorzaken van beloningsdiscriminatie en handvatten bieden om hiermee aan de slag te gaan. Dit doet zij door het instrument «Checklist gelijke beloning» te updaten en beschikbaar te maken voor verschillende doelgroepen, zoals arbeidsorganisaties (zowel groot als klein), ondernemingsraden en werknemers. Met name voor ondernemingsraadsleden geldt dat zij met hun bevoegdheden op grond van de Wet op de ondernemingsraden een stevige rol kunnen spelen bij het agenderen en aanpakken van het vraagstuk binnen de eigen onderneming.

**Goed voorbeeld: AEGON**

Verzekeraar Aegon werkt samen met de FNV, CNV en De Unie aan een nieuwe collectieve arbeidsovereenkomst (cao). Daarin zijn uitdrukkelijk afspraken gemaakt over gelijke beloning voor mannen en vrouwen. Dit is de eerste cao waarin dergelijke afspraken opgenomen zijn. Aegon gaat voor februari 2019 onderzoek doen naar de huidige beloning van mannen en vrouwen binnen de organisatie. Afhankelijk van de resultaten worden vervolgstappen genomen, gericht op gelijke beloning voor mannen en vrouwen voor gelijk werk.

*Bron: Onderhandelingsresultaat AEGON-CAO en sociaal plan AEGON sociaal plan AEGON 2018–2020*

Gelijktijdig zal Women Inc., met subsidiëring van het Ministerie van OCW, met diverse activiteiten vrouwen en werkgevers activeren om werk te maken van gelijke beloning bij gelijk werk. In samenwerking met deskundigen en stakeholders zal Women Inc. ook onderzoeken hoe partijen in staat kunnen worden gesteld om verbeteringen door te voeren. Dit programma start in 2018 en loopt door in 2019.

Beloningsverschillen tussen vrouwen en mannen kennen een complexe mix van oorzaken. Een belangrijk onderdeel van de verklaring voor de loonkloof tussen mannen en vrouwen is te vinden in de nog altijd ongelijke verdeling van zorgtaken tussen mannen en vrouwen, waardoor de arbeidsparticipatie van vrouwen geremd wordt. Het kabinet stimuleert langs diverse wegen de arbeidsparticipatie van vrouwen en in samenhang hiermee de gelijke verdeling van werk en zorgtaken tussen mannen en vrouwen. Als voorbeelden noem ik de uitbreiding van het geboorteverlof voor vaders en de campagne arbeid en zorg die in 2019 start, die oproept tot het voeren van gesprekken tussen partners en werknemers en werkgevers over het combineren van arbeid en zorg.

Als bijlage<sup>16</sup> bij dit implementatieplan stuur ik u het onderzoek dat het Centraal Bureau voor de Statistiek (CBS) in opdracht van het Ministerie van SZW heeft gedaan naar beloningsverschillen tussen mannen en vrouwen bij de overheid en in het bedrijfsleven. Deze tweejaarlijkse CBS-monitor is vanaf 2010 vier keer eerder uitgevoerd onder de naam «Gelijk loon voor gelijk werk?» en draagt vanaf dit jaar de naam «Monitor loonverschillen tussen mannen en vrouwen». In deze editie van het onderzoek staan de loonverschillen in 2016 en de ontwikkeling ten opzichte van eerdere jaren centraal. Bij de bepaling van het verschil wordt onder meer gebruik gemaakt van enquêtegegevens. Dit betekent dat er rekening gehouden moet worden met onzekerheidsmarges rondom de uitkomsten.

Het ongecorrigeerde beloningsverschil tussen mannen en vrouwen bedraagt in 2016 19 procent in het bedrijfsleven en 8 procent bij de overheid. In 2014 bedroeg dit 20 respectievelijk 10 procent. Wanneer rekening wordt gehouden met bepaalde achtergrondkenmerken waarvan bekend is dat ze sterk samenhangen met beloning, zoals leeftijd, arbeidsduur en opleidingsniveau, bedraagt het beloningsverschil in 2016 in het bedrijfsleven 7 procent en bij de overheid 5 procent. Dit wordt het gecorrigeerde beloningsverschil genoemd. Het gecorrigeerde beloningsverschil in 2016 is zowel in het bedrijfsleven als binnen de overheid gelijk als in 2014. Dit betekent volgens het CBS echter niet automatisch dat er een einde is gekomen aan de afname van de loonkloof. Het CBS geeft aan dat om dat vast te kunnen stellen er sprake moet zijn van meerdere jaren met een divergerende loonkloof.

<sup>16</sup> Raadpleegbaar via [www.tweedekamer.nl](http://www.tweedekamer.nl).

Dit onderzoek is zoals aangegeven vier keer eerder uitgevoerd door het CBS. Om vast te stellen wat de trend is, is door het CBS een lijn geschat op basis van de vijf gecorrigeerde beloningsverschillen over de jaren 2008, 2010, 2012, 2014 en 2016. Het CBS concludeert op basis hiervan dat er, gegeven de op dit moment bekende data, een gestage afname van het gecorrigeerde beloningsverschil bestaat bij zowel de overheid als het bedrijfsleven in de onderzochte periode. De afname in de periode 2014–2016 is echter teleurstellend te noemen.

Uit het recente CBS-onderzoek blijkt dus dat er nog steeds een beloningsverschil bestaat tussen vrouwen en mannen. Grotendeels wordt dit veroorzaakt door verschillende achtergrondkenmerken waaronder de kenmerken van een baan, zoals arbeidsduur (voltijd/deeltijd), beroepsniveau en leidinggeven, die samenhangen met de verschillende posities van mannen en vrouwen op de arbeidsmarkt. Deze vormen van ongelijkheid krijgen aandacht in het emancipatiebeleid van het kabinet, dat wordt gecoördineerd door de Minister van OCW. Over dit beleid is uw Kamer geïnformeerd in de Emancipatienota, de brief over vrouwen in leidinggevende posities,<sup>17</sup> en de brief over verschillende groepen vrouwen op de arbeidsmarkt.<sup>18</sup>

Het CBS geeft aan dat het resterende «onverklaarde loonverschil tussen vrouwen en mannen» (het gecorrigeerde beloningsverschil) een voorzichtige indicatie van het bestaan van ongelijk loon voor gelijkwaardige arbeid geeft. Belangrijk daarbij is dat het CBS aangeeft dat op basis van het onderzoek niet is te zeggen in hoeverre feitelijk sprake is van beloningsdiscriminatie, waarbij meestal vrouwen minder betaald worden voor gelijkwaardig werk. Ook voor beloningsdiscriminatie geldt dat dit meestal onbewust gebeurt en niet moedwillig. Veelal ontstaat dit beloningsonderscheid door de inzet van niet-neutrale beloningsmaatstaven bij het vaststellen van salariëring die in de praktijk minder positief uitpakken voor vrouwen.<sup>19</sup> Het College heeft op basis van sectorale onderzoeken een aantal algemene valkuilen geïdentificeerd die in praktijk tot ongelijke beloning kunnen leiden en heeft tips voor werkgevers ontwikkeld.<sup>20</sup>

### *Zwangerschapsdiscriminatie*

Volgens onderzoek van het College heeft 43 procent van de vrouwen op de arbeidsmarkt te maken gehad met mogelijke discriminatie wegens zwangerschap of pril moederschap.<sup>21</sup> Dit fenomeen moet aangepakt worden, omdat hiermee de gelijke positie van mannen en vrouwen op de arbeidsmarkt in het geding komt en achterstanden in de loopbanen van vrouwen in de hand worden gewerkt. Zwangerschapsdiscriminatie vraagt om voortdurende aandacht, juist omdat de groep die het betreft voortdurend wisselt van samenstelling. Daarnaast blijken veel vrouwen zwangerschapsdiscriminatie niet als zodanig te herkennen. Ik hecht daarom aan doorlopende communicatie over de rechten van zwangere vrouwen op de arbeidsmarkt en de mogelijkheden die zij hebben om misstanden te melden. In 2019 gebeurt dit via de bewustwordingsactie «Baby en baan» van het Ministerie van OCW. Deze bewustwordingsactie, gestart in januari 2018, heeft reeds meer dan 1,3 miljoen vrouwen bereikt

<sup>17</sup> Kamerstuk 30 420 en 32 637, nr. 263.

<sup>18</sup> Kamerstuk 30 420, nr. 295.

<sup>19</sup> «Gelijke beloning verzekerd? Gelijke beloning van mannen en vrouwen bij verzekeringsorganisaties», College voor de Rechten van de Mens, 2017.

<sup>20</sup> [mensenrechten.nl/nl/tips-voor-werkgevers](http://mensenrechten.nl/nl/tips-voor-werkgevers).

<sup>21</sup> «Is het nu beter bevallen? Vervolgonderzoek naar discriminatie op het werk van zwangere vrouwen en moeders met jonge kinderen», College voor de Rechten van de Mens, 2016.

en wordt daarom verlengd. Daarnaast zal worden samengewerkt met het waardevolle netwerk dat is ontstaan rondom de ontwikkeling van het Actieplan Zwangerschapsdiscriminatie (2017)<sup>22</sup>, waar onder meer sociale partners, het College, de Koninklijke Organisatie van Verloskundigen (KNOV), Jeugdartsen Nederland (AJN), en de GGD deel van uit maken. Deze organisaties ontplooiën eigen activiteiten, zoals de welbekende GroeiGids en de GroeiGids app, met alle informatie voor (aanstaande) ouders over het gezond laten opgroeien en opvoeden van kinderen per levensfase. In de app kunnen ouders aanvinken over welke informatie zij pushberichten willen ontvangen, zodat zij op de juiste momenten worden geholpen met relevante informatie. Vanaf volgend jaar zijn de pushberichten ook themagericht opgezet en kunnen ouders aangeven over welk thema zij meer willen weten. Een van de thema's zal de combinatie zwangerschap/ouderschap en werk zijn. In overleg met de GroeiGids wordt gekeken welke informatie over onder andere (mogelijke) zwangerschapsdiscriminatie in de pushberichten verwerkt kan worden.

Ook vind ik het van belang dat bekend en erkend wordt dat (ziekte door) zwangerschap geen aanleiding mag vormen voor beëindiging van een dienstverband. Ik zal prominent aandacht besteden aan dit gegeven in de communicatieaanpak rondom zwangerschapsdiscriminatie. Het team Arbeidsdiscriminatie van de Inspectie SZW vraagt bij ieder bedrijfsbezoek of en hoe het thema zwangerschapsdiscriminatie speelt of kan spelen en of men beleid en voorzieningen in deze (nodig) heeft. Daarnaast ben ik hierover met de uitzendsector in gesprek, om te bezien hoe zwangere vrouwen die werkzaam zijn via een uitzendbureau het beste kunnen worden gesterkt in hun rechten. De sector brengt de plichten van uitzendondernemers jegens hun ingeschrevenen al actief onder de aandacht. Zij werkt hierin samen met het College.

#### Acties pijler Kennis en bewustwording

- Goede voorbeelden worden actief gedeeld om de sociale norm te versterken.
- In februari 2019 wordt een startbijeenkomst georganiseerd met de voorhoede van bedrijven en organisaties die werken aan diversiteit en inclusie om tot een gezamenlijke agenda te komen.
- Ik start een meerjarig bewustwordingsprogramma met bijeenkomsten en (deel)campagnes over arbeidsmarktdiscriminatie en de impact van onbewuste vooroordelen op werving en selectie. Hierbij staat de kracht van een inclusieve en diverse werkvloer centraal.
- De bewustwordingsactie «Baby en baan» wordt verlengd in 2019. In aanvulling hierop zal als onderdeel van de brede koepelcampagne gericht op het stimuleren van een inclusieve arbeidsmarkt doorlopend aandacht zijn voor de aard van zwangerschapsdiscriminatie, de rechten van zwangere werknemers en het belang van melding doen.
- De Stichting gaat met een nieuwe versie van de checklist gelijk loon op pad richting arbeidsorganisaties (zowel groot als klein), ondernemingsraden en werknemers en biedt hen concrete handvatten om met het onderwerp aan de slag te gaan.
- Women Inc zal met subsidiering van het Ministerie van OCW het onderwerp gelijke beloning breed agenderen bij vrouwen, werkgevers en andere relevante partijen.

#### **Tot slot**

Om een einde te maken aan discriminatie op de arbeidsmarkt is het van belang dat Nederland een arbeidsmarkt kent waar werkgevers vanzelfsprekend ruimte bieden aan divers talent in de breedste zin van het

<sup>22</sup> Kamerstukken 29 544 en 30 950, nr. 775.

woord. Een arbeidsmarkt waarop iedereen gelijke kansen krijgt, ongeacht leeftijd, migratieachtergrond, geslacht, seksuele gerichtheid of handicap. Dit vraagt doorlopende inzet en aandacht van alle partijen die onze arbeidsmarkt dagelijks samen vormgeven, waaronder de overheid, werkgevers, maatschappelijke partners en werknemers. Het stimuleren van samenwerking, kennisdeling en innovatie is hier de basis voor en vormt de kern van de aanpak van arbeidsmarktdiscriminatie in 2018–2021. Hier geef ik de aankomende jaren met veel overtuiging en betrokkenheid uitvoering aan.

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